



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.160/2021/10.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság dr. Hegedűs Ildikó pártfogó ügyvéd (Cím10) által képviselt **Felperes1** (Cím2, tartózkodási helye: Cím3) **felperesnek**, a Bajcsay Ügyvédi Iroda (Cím14, ügyintéző: dr. Bajcsay Gergely ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Cím1) **alperes** ellen munkabér megfizetése iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 24.M. 70.518/2020/21. számú ítélete ellen, az alperes 22. sorszám alatt előterjesztett fellebbezése folytán, meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

A pártfogó ügyvéd díját az alperes viseli.

Kötelezi a bíróság az alperest, hogy külön felhívásra fizessen meg az államnak 198.438 (százkilencvennyolcezer-négyszázharmincnyolc) forint fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes 2018. május 15-én kötött munkaszerződést az alperessel bolti eladó munkakörre, bruttó 161.000 forint/hó munkabér meghatározása mellett. A munkáltató nevében Meghatalmazott1 – alperesi munkavállaló – és a felperes 2018. szeptember 28-án

módosította a munkaszerződést, mely szerint a felperes személyi alapbére bruttó 430.000 forintra változott. A felperes 2018. év végén várandós lett, majd 2019. március 1-jét követően már nem dolgozott. A munkáltató 2019. március 1-jétől a felperest nem foglalkoztatta, részére nem fizetett munkabért. A munkavállaló 2019. március 31-én e-mailben kérte az alperes ügyvezetőjét - Alperesi ügyvezetőt – a munkabére kifizetésére. Ezt követően a felperes 2019. április 4-én egy újabb e-mailt intézett az ügyvezetőhöz, melyben tájékoztatta várandósságának tényéről és kérte olyan munka biztosítását a részére, amelyet ilyen állapotban is el tud végezni. A munkáltató azonban a felperes részére munkabért nem fizetett 2019. március 1-jét követően.

Kereset és ellenkérelem

[2] A felperes 2019. április 9-én a terjesztett elő keresetet, melyben 1.963.043 forint elmaradt munkabér, 517.440 forint kártérítés, illetőleg perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[3] Hivatkozott arra, hogy az alperes ügyvezetője nem magyar állampolgár, ritkán tartózkodik Magyarországon, ezért vele a kapcsolatot Meghatalmazottlén keresztül tartotta, aki az alperesi társaság meghatalmazottja. Meghatalmazottl jelezte a munkáltató felé a 2019. február 28-án írt e-mailben, hogy a felperes várandós és kérte az egészségi állapotának megfelelő munkakör biztosítását. Az ügyvezető azonban munkabér kifizetésére nem adott utasítást, valamint arra kérte a felperest, hogy a munkaviszonyt ő maga szüntesse meg.

[4] A felperes időközben megszülte a gyermekét, a Budapest Főváros Kormányhivatala azonban a neki járó csecsemőgondozási díj összegét alacsonyabb összegben állapította meg, figyelemmel arra, hogy a felperes biztosítása szünetelt.

[5] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Előadta, hogy nem tudott a munkaszerződés-módosításról, mely szerint a munkavállaló munkabérének összege felemelésre került. Arról sem volt tudomása, hogy a felperes igazolatlanul távol maradt a munkahelyétől már 2019 februárjában. Amikor erről tudomást szerzett akkor kezdett el tárgyalni a munkavállalóval a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről, melyhez azonban ő nem járult hozzá, valamint a munkahelyén továbbra sem jelent meg, várandósságát nem jelentette be az alperes felé. Ennek eredményeként fenntarthatatlanná vált a jogviszony, nem volt más eszköz a kezében, mint megtagadni a munkabér kifizetését.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[6] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 1.963.043 forint elmaradt munkabért, 517.440 forint kártérítést, és ezen összegek után kamatot.

[7] Az elsőfokú bíróság az eljárás irataihoz csatolásra került meghatalmazás vonatkozásában a következő álláspontra helyezkedett:

[8] Alperesi ügyvezetől az alperes ügyvezetője, törvényes képviselője meghatalmazta Meghatalmazottl, hogy az alperesi társaság munkaszerződéseit teljes jogkörben aláírja. A meghatalmazás Meghatalmazottl részéről aláírásra került és a felperes csatolta azt az e-mailt is, amellyel a meghatalmazás tervezete Alperesi ügyvezetől részére megküldésre került. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperes a bíróság felhívása ellenére nem bizonyította azt, hogy a felperes a körülményekből nem következtethetett alappal Meghatalmazottl, mint eljáró munkáltatói képviselő jogosultságára. Az alperes bizonyítással kapcsolatban mulasztást követett el, amelyet akként kellett értékelni, hogy a meghatalmazás érvényes és hatályos. A bíróság anyagi pervezetése ellenére az alperes nem tett nyilatkozatot abban a körben, hogy a munkaszerződés- módosítás érvénytelenségének megállapítása esetén milyen jogkövetkezmények alkalmazását kéri, erre tekintettel a perben a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 29.§-a szerinti jogkövetkezményeket, azok alkalmazhatóságát sem lehetett vizsgálni. Minderre figyelemmel a bíróság a munkaszerződés módosítás érvénytelenségét nem állapította meg, megjegyezve azt, hogy a szerződés módosítás jó erkölcsbe való ütközésére a peres eljárásban az alperes nem hivatkozott.

[9] Az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a peres eljárásban rendelkezésre állt olyan okirati bizonyíték, amely alátámasztotta, hogy az alperes nem jelentette a Nemzeti Adó- és Vámhivatal felé a felperes munkaviszonyának megszüntetését vagy megszűnését, nem tett olyan állítást a perben sem, hogy a felperes munkaviszonya megszüntetésre került. Ennek következtében a felperes munkaviszonya fennáll, így az alperes köteles a felperes részére munkabért megfizetni.

[10] A peres eljárásban az alperes állítása az volt, hogy azért nem fizetett munkabért a felperes részére, mert igazolatlanul távol maradt a munkahelyétől. Az alperes azonban az Mt. 134.§ (1) bekezdés a) pontjának megfelelő nyilvántartással nem rendelkezett, így nem tudta bizonyítani, hogy a felperes igazolatlanul távol maradt.

[11] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a lefolytatott bizonyítási eljárás során arra a meggyőződésre jutott, hogy Alperesi ügyvezetől ügyvezető legkésőbb 2019. április 4-én tudomást szerzett a felperes várandóságának tényéről.

[12] Az elsőfokú bíróság meggyőződése szerint a perben több bizonyíték is utal arra, hogy az ügyvezető tudott a felperes terhességének a tényéről, valamint a munkabér emelésének a tényéről is. Ezen felperesi előadást alátámasztották a perben becsatolt e-mailek is.

[13] A felperes Bérszámfejtésért felelős tanúkenti meghallgatására terjesztett elő bizonyítást, azonban a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 265.§ (2) bekezdés a) pontja szerinti bizonyítási szükséghelyzetben volt, ezért kérte az alperes kötelezését a tanú címének a bejelentésére. Az alperes azonban a tanú címét nem jelentette be, így a bíróság úgy tekintette, hogy a munkáltató bár elismerte, vagy legalábbis nem vitatta a bizonyítási szükséghelyzet fennállását, ugyanakkor nem is jelentette be a tanú címét, így a bíróságnak lehetősége volt arra, hogy valósnak fogadja el azt a tanúval is bizonyítani kívánt tényt, hogy a bérszámfejtő cég pontosan tudott a felperes munkaszerződésének a módosításáról.

[14] A fentiek alapján a bíróság kötelezte az alperest a felperes részére, az általa megadott időtartamra elmaradt munkabér megfizetésére.

[15] A csecsemőgondozási díj különbözete körében az elsőfokú bíróság utalt a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) 39/A.§ (1) bekezdésére. A becsatolt okiratok alapján megállapítható volt, hogy a felperesi jogosultság kezdő napját 2019. július 18-át megelőző harmadik hónap utolsó napjáig terjedő időszakban nem rendelkezett a felperes sem 180, sem 120 naptári nap tényleges jövedelemmel, tekintettel arra, hogy a foglalkoztató, azaz az alperes adatközlése szerint igazolatlan távollét jogcímén szünetelt a biztosítása, így a közigazgatási szerv a csecsemőgondozási díjat az Ebtv. 42.§ (3) bekezdésének alkalmazásával állapította meg.

[16] A bíróság tényként állapította meg, hogy az alperes a munkabér fizetési kötelezettségének nem tett eleget, de a felperes szüléséig eltelt időszakra a munkabért a bíróság megítélte, így úgy kell tekinteni, hogy a felperes rendelkezik a szülést megelőző 180 napi tényleges jövedelemmel, erre tekintettel ezen összeget az Ebtv. 42.§ (1) bekezdése alapján kellett megállapítani. Az alperes köteles az Mt. 166.§ (1) bekezdése alapján a felperes kárát megtéríteni, figyelemmel arra, hogy az munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett.

Fellebbezés és ellenkérelem

[17] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben elsődlegesen az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését, és az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására utasítását kérte. Hivatkozott arra, hogy az elsőfokú ítéletben foglalt ténymegállapítások nem helytállóak. Előadta, hogy a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 6:88. § rendelkezik a semmisségről, mely szerint a semmisséget a bíróság hivatalból köteles

vizsgálni, arra a félnek nem kell külön hivatkoznia. Az elsőfokú bíróság eljárási szabályt sértett, amikor nem észlelte, hogy a felperes olyan szerződés-módosítást csatolt be okirati bizonyítékként, amit nem írt alá az alperes. Továbbiakban megsértette az eljárási szabályokat és a bizonyítékokat okszerűtlenül értékelte, amikor a meghatalmazást érvényesnek és hatályosnak fogadta el, bár a felperes csak hiányos példányt tudott becsatolni.

[18] Az alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság súlyos eljárási szabályt sértett, amikor nem vizsgálta a munkaszerződés-módosítás semmisségét, illetve érvénytelenségét.

[19] Az alperes másodlagosan az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására utasítását kérte, figyelemmel arra, hogy a 2019. március 8-án alperes által, a felperesi felmondás kapcsán kelt e-mailt nem vizsgálta meg akként, miszerint azzal a munkaviszonya megszűnt-e a felperesnek.

[20] Harmadlagosan az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a felperes keresetének elutasítását kérte figyelemmel arra, hogy a munkaszerződés módosítás jó erkölcsbe ütközött, és ekképpen semmis.

[21] Negyedlegesen az elsőfokú ítéletben foglalt elmaradt munkabér mérséklését kérte 730.606 forintra, valamint a kártérítésre vonatkozó ítéleti rendelkezés hatályon kívül helyezését.

[22] Ebben a körben szintén arra hivatkozott az alperes, hogy a szerződés-módosítás körülményeinek vizsgálatát az elsőfokú bíróság elmulasztotta.

[23] A bizonyítási szükséghelyzet kapcsán álláspontja szerint az elsőfokú bíróság tévesen foglalt állást. Előadta, hogy a bíróság számára nem volt oly módon tisztázott valamennyi körülmény, hogy a bizonyítandó tények – melyek felperes nem igazolt állításain és egy kevésbé releváns pozícióban lévő tanú vallomásán – alapultak mindennemű kétely nélkül, amelynek alapján azt a bíróság valószínűleg fogadhatta el.

[24] A csecsemőgondozási díj kapcsán előadta, hogy az igazolatlan távollét jogosulatlan bejelentése nem vehető figyelembe 2019. március 1. napjától, hiszen maga a bíróság rögzítette, hogy 2019. április 4. napja volt az a nap, amikor a felperes bejelentette a várandóságát.

[25] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helyben hagyását kérte, annak helyes jogi indokai alapján. Hivatkozott arra, hogy az alperes a bíróság

felhívása ellenére a munkaszerződés-módosítás érvénytelensége kapcsán tényállítást, jogi indokolást nem terjesztett elő. Figyelemmel arra, hogy a munkaszerződés-módosítás semmisségére – jó erkölcsbe ütközés folytán – nem hivatkozott, másodfokú eljárásban már nem terjesztheti elő azt.

[26] A felperes előadta, hogy a munkaviszony megszüntetése kapcsán sem terjesztett elő az alperes tényállítást, illetve jogi érvelést.

[27] Az alperes az elsőfokú eljárásban nem vitatta, hogy a becsatolt meghatalmazáson az ügyvezető aláírása található, így bizonyított, hogy Meghatalmazottal jogosult volt munkaszerződések aláírására. Nem felel a valóságnak továbbá, hogy az ügyvezető nem tudott a felperes várandósságáról.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indoka

[28] Az alperes fellebbezése nem alapos.

[29] A másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálása során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást teljes körűen feltárta, és helytálló volt az abból levont jogi következtetése is, erre figyelemmel az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383.§ (2) bekezdése alapján helybenhagyta. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét kizárólag a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem által érintett körben vizsgálta felül.

[30] A másodfokú bíróság az alperes fellebbezése folytán az alábbiakra mutat rá:

[31] Az alperes a fellebbezésében elsődlegesen arra hivatkozott, hogy az elsőfokú bíróság a munkaszerződés érvénytelenségét nem állapította meg, illetve a semmisséget nem vizsgálta.

[32] Az Mt. 27.§ (1) bekezdése szerint semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre, vagy nyilvánvalóan jó erkölcsbe ütközik.

[33] Az alperes az elsőfokú eljárás során semmisségre nem hivatkozott, ezen kérelmét kizárólag a fellebbezésében terjesztette elő, miszerint a munkaszerződés-módosítás nyilvánvalóan jó erkölcsbe ütközik.

[34] A másodfokú bíróság e körben utal a Kúria az érvénytelenségi perekben felmerülő egyes eljárásjogi kérdésekről szóló 2/2010. (VI.28.) PK. vélemény 4.a. pontjára, miszerint a bíróságnak csak a rendelkezésre álló bizonyítási anyagok alapján tényként egyértelműen megállapítható nyilvánvaló semmisséget kell hivatalból észlelnie. A semmisség megállapíthatósága érdekében a bíróság hivatalból bizonyítást nem folytathat le. A PK. vélemény ebben a körben példának hozza fel semmisségi okként, ha a felek a jogszabály által, a szerződésben meghatározott alakiságot megsértették.

[35] A másodfokú bíróság álláspontja szerint azon körülmény, hogy az alperes és a felperes között létrejött munkaszerződés módosítás vonatkozásában a munkabér megemelésre került, nem minősül olyan nyilvánvaló semmisségi oknak, amelyet a bíróságnak hivatalból kellett volna észlelnie. Ennek következtében az alperes ezen hivatkozása nem megalapozott.

[36] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a fellebbezés ezen előadása továbbá meg nem engedett ellenkérelem változtatásnak minősül. A Pp. 216. § (1) bekezdése szerint a perfelvételt lezáró végzés meghozatalát követően a keresettel, viszontkeresettel, beszámítással szembeni ellenkérelem megváltoztatásának az elsőfokú ítélet meghozatalát megelőző tárgyalás berekesztéséig, a törvény eltérő rendelkezése hiányában akkor van helye, ha

- a) az ellenkérelem változtatás – a bármelyik fél által előterjesztett – új tényállítással áll közvetlen okozati összefüggésben vagy
- b) azt a bíróságnak a perfelvételt lezáró végzés meghozatalát követő anyagi pervezetése indokolja.

[37] A Pp. 73. § (1) bekezdése szerint a fellebbezésben és a másodfokú eljárás során – a (2)-(5) bekezdésben foglalt kivételekkel – a keresetet, a viszontkeresetet és a beszámítást, illetve az ellenkérelmet megváltoztatni nem lehet, utólagos bizonyításnak nincs helye.

A (2) bekezdés értelmében a fellebbezésben új tényállítására akkor kerülhet sor, ha az új tény a fél hibáján 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.

[38] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az alperesnek a ellenkérelem változtatására nincs lehetősége, figyelemmel a fenti jogszabályi feltételekre, mert azokban foglalt egyetlen elem sem áll fenn.

[39] A munkaszerződés módosítás érvénytelensége kapcsán a másodfokú bíróság az alábbiakat állapította meg:

[40] Az Mt. 28.§ (1) bekezdése szerint a megállapodás megtámadható, ha annak megkötésekor a fél valamely lényeges körülményben tévedésben volt, feltéve, ha a tévedését a másik fél okozta vagy felismerhette. A megállapodást bármelyik fél megtámadhatja, ha a szerződéskötéskor lényeges körülményben, ugyanabban a téves feltevésben voltak. Lényeges körülményre vonatkozik a tévedés akkor, ha annak ismeretében a fél nem, vagy más tartalommal kötötte volna meg a szerződést.

[41] Az Mt. 29.§ (1) bekezdése értelmében az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn. Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszony – ha e törvény eltérően nem rendelkezik - a munkáltató köteles haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem háríthatják el.

A (3) bekezdés értelmében, ha a megállapodás valamely része érvénytelen, helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg.

[42] Az érvénytelenségi perekben felmerülő egyes eljárásjogi kérdésekről szóló 2/2010. (VI.28.) PK vélemény kimondja, hogy a félnek a szerződés érvénytelenségére alapított marasztalási kereseti (vizontkereseti) kérelmében pontosan meg kell jelölnie, hogy az érvénytelenség melyik törvényi jogkövetkezményének alkalmazását, milyen tartalommal kéri a bíróságtól.

[43] Az érvénytelenség jogkövetkezményéről szóló 1/2010. (VI.28.) PK vélemény 2. pontja kimondja, hogy az érvénytelenség általános jogkövetkezménye az, hogy az ilyen ügyletre nem lehet jogot alapítani, vagyis a felek által célzott joghatások nem érhetők el. Az érvénytelenség további jogkövetkezményeit a bíróság csak a fél erre irányuló kérelme alapján az elvülés, illetve elbirtoklás korlátai között alkalmazza.

[44] A fenti irányadó jogszabályi rendelkezések alapján egyértelműen megállapítható, hogy a bíróság csak abban az esetben vizsgálhatja az érvénytelenséget, amennyiben a fél konkrétan előterjeszt ilyen irányú kérelmet, illetve kéri az érvénytelenség jogkövetkezményeinek alkalmazását.

[45] Az elsőfokú bíróság a 16.számú jegyzőkönyvben hívta fel az alperest, hogy a munkaszerződés- módosítás érvénytelensége körében tegye meg a végleges tényállításait, az

érvénytelenség általa kért jogkövetkezmények mellett, tegye meg a végleges nyilatkozatát. Az alperes azonban nem tett nyilatkozatot. Ezt követően az elsőfokú bíróság a 24.M.70.518/2020/2. számú végzésében is ismételten felhívta az alperest az érvénytelenség jogkövetkezményeinek megjelölésre azzal a figyelmeztetéssel, hogy ennek hiányában az ellenkérelem tény- és jogállítása nem vizsgálható. Az alperes a 2020. augusztus 26-án kelt beadványával kizárólag arról nyilatkozott, hogy fenntartja a korábbiakban tett állításait a munkáltatói jogkör gyakorlása vonatkozásában. Kérelmet terjesztett elő arra vonatkozóan, hogy amennyiben az elsőfokú bíróság a felperes keresetének helyt ad, hagyja figyelmen kívül a módosított munkaszerződést, és a képviselőre jogosult személy által aláírt munkaszerződés alapján számítsa a munkabért. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az az elsőfokú ítéletben helytálló azon következtetés, miszerint az alperes a munkaszerződés-módosítás érvénytelensége kapcsán a jogkövetkezményeket nem terjesztette elő, így a bíróság az érvénytelenséget nem vizsgálhatta.

[46] Az alperes másodlagos fellebbezési kérelme is megalapozatlan, mivel ez alkalommal hivatkozott először arra, hogy az elsőfokú bíróságnak vizsgálnia kellett volna, hogy a felperes munkaviszonya megszűnt-e a 2019. március 8-i felperesi e-mail kapcsán. Az alperes ezen hivatkozása szintén meg nem engedett ellenkérelem változtatásnak minősül, ezért a bíróság a fenti jogszabályi rendelkezések alapján ezen hivatkozását nem vizsgálta.

[47] A másodfokú bíróság ugyanakkor rámutat arra, hogy az elsőfokú bíróság a felperes munkaviszonyának fennállása kapcsán lefolytatta a bizonyítási eljárást, megkereste a Nemzeti Adó- és Vámhivatalt, melynek közlése szerint az alperesnél fennálló jogviszony megszüntetésre vonatkozó bejelentés nem érkezett.

[48] A másodfokú bíróság az alperes harmadlagos fellebbezési kérelmét szintén megalapozatlannak találta az első fellebbezési kérelem kapcsán foglalt indokolása alapján.

[49] A másodfokú bíróság megítélése szerint a negyedlegesen előterjesztett fellebbezési kérelem is megalapozatlan. Ezen fellebbezési kérelem folytán az alperes ismételten a semmisségre és érvénytelenségre hivatkozott, melyre vonatkozó álláspontját a másodfokú bíróság az előzőekben kifejtette.

[50] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy bár a perben becsatolt meghatalmazás hiányos, ugyanakkor azt a munkáltató képviselője aláírta, és a lefolytatott bizonyítási eljárás során, a felperes bizonyította, hogy Meghatalmazottl gyakorolta a munkáltatói jogokat az alperes képviselőjében. Az alperes ennek ellenkezőjét nem bizonyította annak ellenére, hogy az elsőfokú bíróság felhívta a bizonyítási kötelezettségére.

[51] A csecsemőgondozási díj kapcsán is megalapozatlan az alperes fellebbezése. Az alperes ebben a körben arra hivatkozott, hogy a felperes igazolatlanul volt távol a

munkahelyétől, ezért kizárólag 2019. április 4. napjától kezdődően terjeszthetne elő kereseti kérelmet. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy az elsőfokú bíróság több alkalommal felhívta az alperest, hogy a felperes igazolatlan távolléte kapcsán tegye meg a tényállításait és a bizonyítási indítványait, melynek azonban a munkáltató nem tett eleget. Ennek következtében a munkáltató mulasztása a felperes terhére nem értékelhető, így a másodfokú bíróság ezen ítéleti rendelkezést is helybenhagyta.

[52] A másodfokú bíróság álláspontja szerint megalapozatlan az alperes fellebbezése tanú3 tanú meghallgatásának elmulasztása kapcsán is. Az alperes előterjesztette ezen bizonyítási indítványát, az elsőfokú ítélet valóban nem tartalmazott indokot arra vonatkozólag, hogy milyen indokból mellőzte a tanú meghallgatását, de ez nem minősül olyan eljárási szabálysértésnek, amely megalapozná az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését. A perben lefolytatott bizonyítási eljárás anyagából megállapítható, hogy Meghatalmazott1 tanú munkaviszonya 2019. március 31-én szűnt meg, és ezt követően létesített munkaviszonyt az ő munkakörére tanú3. az alperes. Ennek következtében a tanú nem is tudott volna nyilatkozni a per tárgyául alapul szolgáló tényállásról, mivel az események megtörténtekor még nem állt munkaviszonyban az alperessel.

[53] Mindezek alapján a másodfokú bíróság a rendelkező részben foglaltak szerint határozott.

Záró rész

[54] A fellebbezési eljárásban az alperes peresztes lett, így a Pp. 101.§ (3) bekezdése alapján a pártfogó ügyvédi díjat az alperes viseli.

[55] A másodfokú bíróság a peresztes alperest az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46.§ (1) bekezdése alapján kötelezte fellebbezési illeték megfizetésére.

[56] Az ítélet a Pp. 376.§ (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül került elbírálásra.

[57] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365.§ (2) bekezdése zárja ki.

Budapest, 2021. szeptember 23.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

dr. Kulisity Mária s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró