



...

Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.008/2026/6.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Császi Ügyvédi Iroda (Cím5, ügyintéző: dr. Császi Zsüliet pártfogó ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (cím1) felperesnek – a DLB & Partners ügyvédi Iroda (Cím7, ügyintéző: dr. Lengyel Zoltán ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Cím2) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetése iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 22.M.70.197/2025/11. számú ítélete ellen a felperes által 12. sorszám alatt benyújtott fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 175.014 (százhetvenötezer-tizennégy) forint + áfa másodfokú perköltséget. Megállapítja, hogy a felperes az első- és a másodfokú eljárásban egyaránt 100 %-ban pervesztes lett, a pártfogó ügyvédi díj viselésére a felperes köteles. A másodfokú eljárással felmerült 280.022 (kétszáznyolcvanezer-huszonkettő) forint le nem rótt fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Budapest Környéki Törvényszék a 2025. november 20-án meghozott 22.M.70.197/2025/11. számú ítéletével a keresetet elutasította és a felperest kötelezte az alperes javára 72.920 forint + áfa perköltség megfizetésére, egyben megállapította, hogy a felperest terhelő 70.130 forint illeték az állam terhén marad.

[2] Az elsőfokú ítélet tényállása szerint az alperes mint kölcsönbeadó munkáltató és a felperes mint munkavállaló 2024. július 24-én létesítettek határozatlan idejű munkaviszonyt munkaerő-kölcsönzés céljából. A munkaszerződés szerint az alperes kézilány (FEOR 9236) munkakörben részmunkaidőben alkalmazta a felperest havi 291.690 forint munkabérrel.

[3] Az alperes a 2025. május 16-án kelt és a felperessel postai úton 2025. május 31-án közölt felmondással 15 nap felmondási idővel megszüntette a felperes munkaviszonyát. Az alperes a felmondás indokát a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 220. § (1) bekezdésére alapította, mely szerint a felperesnek a „Kölcsönbevevőnél történő kikölcsönzése megszűnt”.

[4] Az elsőfokú bíróság a kereseti kérelmet megalapozatlannak találta, melyben a felperes a munkaviszonya jogellenes megszüntetésére tekintettel elmaradt jövedelemből eredő kártérítés címén 1.458.450 forint és annak késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest a pártfogó ügyvédi díj viseléséről való rendelkezés mellett.

[5] Az elsőfokú bíróság a döntését az Mt. 66. § (1) – (2) bekezdésére, 64. § (2) bekezdésére, valamint a 220. § (1) bekezdésére alapította. Az alperes alaki védekezését nem tartotta megalapozottnak, így érdemben vizsgálta a kereseti kérelmet.

[6] Megállapította, hogy az alperesi felmondás összefoglaló jellegű, világos indokolást tartalmazott, a felperes abból megtudhatta, az intézkedésre azért került sor, mert a kölcsönvevőnél a kikölcsönzése megszűnt. A felperes azt a tényt, hogy a kikölcsönzés megszűnt, nem vitatta, ezáltal az indok valóságát is elismerte. Az elsőfokú bíróság hangsúlyozta, mivel az Mt. 220. § (1) bekezdése a kikölcsönzés megszűnését a kölcsönbeadó (munkáltató) működésével összefüggő oknak minősíti, ez az indok önmagában a törvény erejénél fogva jogszerű indoka a felmondásnak függetlenül attól, hogy milyen ok miatt ért véget a kikölcsönzés. Mindezt alátámasztják a BH2021.111. számú határozatban kifejtettek, amelyben a Kúria úgy foglalt állást, hogy a kikölcsönzés megszűnése a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatához kötött indok, amely önmagában alapot ad a munkaviszony felmondással történő megszüntetésére. Így a bírói gyakorlat értelmében nem volt vizsgálható, hogy a munkáltató milyen okból, vagy milyen körülmények között határozott a munkaviszony megszüntetéséről, csupán annak volt jelentősége, hogy a munkáltató által hivatkozott indok bekövetkezett-e. Mindezek alapján a felmondás megfelelt a törvényi követelményeknek, ezért a keresetet elutasította.

A felperes fellebbezése

[7] A felperes az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a munkaviszony jogellenes megszüntetésére tekintettel – 12 havi távolléti díjának összegére felemelve az igényelt kártérítés mértékét – 3.500.280 forint és ennek késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Emellett a pártfogó ügyvédi díj viseléséről való rendelkezést is kérte a másodfokú bíróságtól.

[8] Indokolásul előadta, hogy az elsőfokú bíróság helytelen, részben téves, a jogszabályokkal ellentétes döntést hozott, megsértve az Mt. 66. § (1) bekezdését és 82. § (1) – (2) bekezdéseit. A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 365. § (2) bekezdés a) pontjára, 369. § (3) bekezdés a), c) és d) pontjára alapította.

[9] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta a munkáltatói felmondással szemben támasztott törvényi követelményeket, és tévesen értelmezte az indokolás világosságának és okszerűségnek fogalmát. Hangsúlyozta, az írásba foglalt munkáltatói felmondásból a felmondás okának világosan, egyértelműen és részleteiben ki kell tűnnie, ennek hiányában a munkaviszony megszüntetése jogellenes. E törvényi követelményeknek az indokolás csak akkor felel meg, ha tartalmazza azokat a konkrét tényeket és körülményeket, amelyre a munkáltató a jognyilatkozatát alapította, és mindezek bizonyítása a munkáltató terhére esik. A felmondási indok okszerűségéből lehet megállapítani, hogy az adott esetben a munkavállaló munkájára a felhozott indok következtében valóban nincs szükség. Nem elegendő a valós és tényszerűen fennálló indok, amennyiben abból nem vonható le okszerű következtetés arra, hogy a munkavállaló további foglalkoztatására nincs lehetőség a munkáltatónál.

[10] A perbeli esetben az indokolás – „kölcsonbevevőnél történő kikölcsönzés megszűnése” – nem alkalmas annak igazolására, hogy a munkájára az alperesnél a továbbiakban nincs szükség. A felmondás nem tartalmaz semmilyen utalást arra, hogy más munkakörben miért nem volt foglalkoztatható, miért nem állt fenn további munkavégzési lehetőség az alperesnél, és milyen konkrét szervezeti vagy gazdasági ok tette szükségessé a munkaviszony megszüntetését. E hiányosság nélkül a munkáltatói felmondás jogszerűnek nem minősülhet.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

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

[12] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást teljeskörűen feltárta, a bizonyítékokat okszerűen mérlegelte és helytálló jogi következtetésre jutott. A felmondás ugyanis megfelelt az Mt. 66. § (1) bekezdésében foglaltaknak, a megjelöltek világos, konkrét

és egyértelmű indoknak minősülnek. A perbeli jogviszony egy speciális, munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó jogviszony. A felmondás oka konkrét eseményhez kötődött, a kikölcsönzés megszűnéséhez, ami nem általános, nem sematikus, és nem értelmezhetetlen indokolásnak minősült. A munkáltató partnere írásban jelezte, hogy a felperes kölcsönzését meg kívánja szüntetni, ezért nem áll módjában a további foglalkoztatás, és erre más kölcsönvevőnél sem volt lehetőség.

[13] Nem hagyható figyelmen kívül, hogy a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó különös szabályok között szerepel az Mt. 220. § (1) bekezdése, amely egyértelműen rögzíti, hogy a kölcsönvevőnél történő kikölcsönzés megszűnése a kölcsönbeadó működésével összefüggő oknak minősül. E rendelkezésnek az Mt. általános, 66. §-a szerinti szabályával történő együttes alkalmazása azt eredményezi, ha a munkavállaló kikölcsönzése megszűnik, a kölcsönbeadó jogosult a munkaviszonyt felmondással megszüntetni. A kikölcsönzés megszűnése önálló, valós és okszerű indokként alkalmazható a munkaviszony megszüntetése során, a BH.2021.111. számú döntés ezt megerősíti.

[14] Az indokolás világosságának követelménye mellett az okszerűsége vonatkozó törvényi követelmény is teljesült a perbeli felmondással. A munkaerő-kölcsönzés esetén a munkavállaló foglalkoztatása tipikusan a kölcsönvevői igény fennállásához igazodik. Amennyiben a kölcsönvevő a további foglalkoztatásra nem tart igényt, az a munkáltató oldalán olyan objektív gazdasági körülmény, amely megalapozza a munkaviszony megszüntetését. A munkáltatót nem terheli általános áthelyezési kötelezettség, az Mt. nem írja elő, hogy más munkakört kell felajánlani az érintett munkavállalónak. Erre tévesen hivatkozott a fellebbezés, az indokolásnak ugyanis nem kell teljeskörű munkáltatói gazdasági beszámolót tartalmaznia, elegendő az okszerű, valós ok megjelölése. Az elsőfokú bíróság a bizonyítékokat okszerűen értékelte, a fellebbezés valójában a bizonyítékok felülmérlegelésére irányul anélkül, hogy konkrét eljárási vagy anyagi jogi jogszabálysértést jelölne meg. A felperes az indok valóságát, vagyis a kikölcsönzés megszűnésének ténytudását nem vitatta. Erre figyelemmel az elsőfokú bíróság az Mt. 220. § (1) bekezdésének megfelelő alkalmazásával állapította meg, hogy a kikölcsönzés megszűnése önmagában alapot ad a munkaviszony felmondással történő megszüntetésére, és nem vizsgálható az, hogy milyen okból, vagy milyen körülmények között határozott a munkáltató a munkaviszony megszüntetéséről. A fellebbezés kizárólag az elsőfokú eljárásban előadott érvek megismétlésére szorítkozik, így nem eredményezheti az elsőfokú ítélet megváltoztatását.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[15] A fellebbezés nem alapos.

[16] Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, az irányadó jogszabályoknak és a bírói gyakorlatnak megfelelő, megalapozott döntést hozott a felmondás

jogszerűségét érintően. Indokaival a másodfokú bíróság teljeskörűen egyetértett, így a fellebbezés kapcsán kizárólag az alábbiakat emeli ki.

[17] A felperes fellebbezésében arra hivatkozott, hogy a felmondásban megjelölt indokot az elsőfokú bíróság tévesen értelmezte világos és okszerű indoknak – azzal együtt, hogy maga sem vitatta az indok valóságát –, egyben állította, hogy az indokolási kötelezettségének az alperes a munkaviszony megszüntetésekor nem tett eleget.

[18] A perbeli esetben az alperes azzal az indokolással szüntette meg a munkaerő-kölcsönzésre létesített felperesi munkaviszonyt, hogy a kölcsönvevőnél megszűnt a kikölcsönzés.

[19] A perbeli munkaviszony atipikus foglalkoztatási jogviszonynak minősülő munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyként jött létre a felperes mint munkavállaló és az alperes mint kölcsönbeadó munkáltató között. E munkaviszony megszüntetésére az Mt. általános szabályait az Mt. XVI. fejezetében a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó speciális rendelkezésekkel együtt kell alkalmazni. Így a felmondás indokolásának valóban meg kell felelnie az Mt. 64. § (2) bekezdésében előírt valóság, világosság és okszerűség követelményeinek, és az Mt. 66. § (1) és (2) bekezdéseiben meghatározott azon előírásnak, hogy a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével, vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

[20] A munkaerő-kölcsönzési tevékenységgel kapcsolatosan a munkaviszony atipikus jellegére figyelemmel speciális felmondási indokot tartalmaz az Mt. 220. § (1) bekezdésében rögzített szabályozás. E szerint az Mt. 66. § (2) bekezdése alkalmazásában a kölcsönbeadó működésével összefüggő oknak minősül a kikölcsönzés megszűnése. E körülmény a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megállapodásából fakad, azonban nem a kölcsönzési megállapodás megszűnését követeli meg, hanem a munkavállaló kikölcsönzésének a megszűnését. Ebből következően a munkaerő-kölcsönző gazdasági társaság egyoldalú jognyilatkozata már önmagában alapot ad a munkaviszony felmondással történő megszüntetésére, ahogy a Kúria rögzítette a BH2021. 111. számú döntésében. A kikölcsönzés megszüntetése mint a munkáltató működésével összefüggő indok esetén a töretlen bírói gyakorlat alapján nem vizsgálható a döntés célszerűsége és megalapozottsága; elegendő a kikölcsönzés megszűnésének tényszerűsége, amit a felperes a perben maga sem vitatott.

[21] Helyesen hivatkozott arra az alperes, hogy más munkakör felajánlására vonatkozó kötelezettsége a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony kapcsán nem volt; az pedig már a munkáltatói intézkedés célszerűségének, gazdaságosságának kérdéskörébe tartozik, hogy milyen konkrét szervezeti vagy gazdasági ok tette szükségessé a munkaviszony megszűnését. Az MK 95. számú állásfoglalás értelmében e kérdéskör vizsgálatára a bíróságok hatásköre nem terjedhet ki. Azzal, hogy az alperes által megjelölt indok az Mt. 220. § (1)

bekezdése szerinti speciális, a munkáltató működésébe tartozó felmondási indoknak minősül, és összefoglalóan meghatározza azt az indokot, amelyre a munkáltató a munkaviszony megszüntetését alapozza, ezért a felmondás indokolása megfelelt a világosság kritériumának. Egyben az okszerűség követelményét is kimerítette, mert abból egyértelműen megállapítható, hogy a munkavállaló munkájára a továbbiakban a kölcsönzés megszűnésére figyelemmel nincs szükség.

[22] A fentekre tekintettel a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az érdemben helyes elsőfokú ítéletet helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[23] A felperes fellebbezése nem vezetett eredményre, ezért köteles az alperes másodfokú eljárással felmerült költségének megfizetésére a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján. Ennek mértékéről a másodfokú bíróság az alperes Pp. 81. § (1) bekezdése szerinti felszámításának megfelelően a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségekről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM. rendelet 3. § (1) bekezdés a) pontja alapján határozott, figyelemmel a 3. § (4) bekezdésében foglaltakra. A felperes a fellebbezésével egyidejűleg keresetfelemeléssel élt és abban az alperessel szemben fennálló követelését 12 havi távolléti díjának megfelelő összegben, azaz 3.500.280 forintban jelölte meg. Így ez az összeg – mint a fellebbezéssel vitatott követelés – minősült a másodfokú eljárás pertárgyértékének.

[24] A felperes az első- és másodfokú eljárásban egyaránt pervesztes lett, így a képviselőt ellátó pártfogó ügyvéd díjával kapcsolatosan a másodfokú bíróság a Pp. 101. § (3) bekezdése szerinti megállapításokat tette.

[25] A felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán a le nem rótt, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 39. § (1) bekezdése és 46. § (1) bekezdése szerint számított fellebbezési illetéket a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam viseli.

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

Budapest, 2026. március 26.

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

dr. Szalai Beatrix s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró