



Győri Ítéltábla
Mf.30.075/2020/5.

A Győri Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Fekets Róbert ügyvéd (cím6) által képviselt Felperes1 (cím3) felperesnek – a Dr. Cserich – Dr. Gyovai Ügyvédi Iroda (képviselő: dr. Cserich Zsolt ügyvéd, cím5.) által képviselt Alperes1 (cím1.) alperes ellen munkaviszony megszüntetése tárgyában indított perében a egyéb érdekelt1 2020. október 1. napján kelt 25.M.70.010/2020/10/II. szám alatti ítéletével szemben az alperes által 11. sorszám alatt előterjesztett fellebbezése folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Az ítéltábla kötelezi az alperest, hogy külön felhívásra az állam javára fizessen meg 123.300 (egyszázhuszontháromezer-háromszáz) forint feljegyzett fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást tekintette irányadónak az alábbiak szerint.

[2] A felperes 2013. szeptember 14. napjától 2018. január 31. napjáig az cég1 Kft. munkáltatónál állt munkaviszonyban, értékesítő munkakörben. Munkavégzésének helye a munkáltató helységi telephelye volt, amely egyben az alperes helységi üzlete is. Az cég1 Kft. a helységi telephelyén 2018. január 31. napján befejezte a működését, és ugyanezen a napon a felperessel megállapodott a munkaviszonya közös megegyezéssel való megszüntetésében. A felperes 2018. február 1. napján munkaviszonyt létesített az alperessel, változatlanul értékesítési képviselő munkakörre, munkavégzési helye az alperes telephelye, helységi üzlete maradt. A felperes munkavégzésének feltételei nem változtak, továbbra is az üzletben maradt eszközöket használta. Az alperes által működtetett híradástechnikai üzlet változatlan helyen folytatta tevékenységét. A munkaszerződés megkötésével egyidejűleg az alperes értesítette a felperest, hogy 2018. február 1-jei hatállyal a Alperes1 üzlet bérezési és karrier rendszere alapján történt teljesítményértékelés szerint a felperes „arany fokozatba” került besorolásra, amelyhez tartozó elismerő bérkiegészítése a következő értékelési időszakig havi 45.000 forint. A felperest ez a besorolás már az cég1 Kft.-vel fennállott munkaviszonya idején is megillette. Az alperes 2019. augusztus 31. napján a felperes 2018. február 1. napjától fennálló határozatlan idejű munkaviszonyát felmondással megszüntette. Felmondási idejét a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 69. §, és az alperes kollektív szerződésének 7.1. pontja alapján 30 napban állapította meg. A

felperest 2019. szeptember 1. napjától szeptember 30. napjáig felmentette a munkavégzés alól, a felmentés időtartamára távolléti díjat állapított meg részére.

[3] A felperes törvényes határidőben benyújtott keresetlevelében kérte annak megállapítását, hogy az cég1 Kft.-nek, mint átadó munkáltatónak jogutódja az alperes, mint átvevő munkáltató, valamint annak megállapítását is kérte, hogy az cég1 Kft.-nél 2013. szeptember 14-én kezdődő munkaviszonya 2019. szeptember 30. napjáig jogfolytonos volt. Módosított keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest 45 nap felmondási időből a fennmaradó 15 nap felmondási időre járó bruttó 308.270 forint távolléti díj, valamint két hónap távolléti díjnak megfelelő összegű végkielégítés bruttó 1.233. 500 forint összegben történő kifizetésére. Keresete indokaként arra hivatkozott, hogy álláspontja szerint az cég1 Kft. és az alperes között jogutódlás történt, figyelemmel arra, hogy igazolhatóan ugyanazt a munkát végezte ugyanabban a munkakörben, ugyanazon telephelyen és nyitvatartás mellett és ugyanazon előírások betartásával, eszközökkel, ügyfélkörrel az alperesnél, mint az cég1 Kft.-nél. Érvelése szerint a 2001/23/EK irányelv és az Mt. 36. § (1) bekezdés alapján a munkáltató személyében bekövetkező változás jogutódlásnak minősül, ha jogügylet alapján olyan gazdasági egységet adnak át, amely megtartja identitását, azaz az erőforrások olyan szervezett egysége marad, amelynek célja, hogy a korábbi gazdasági tevékenységet folytassa. A perbeli esetben épp erre került sor, mivel az alperes tisztában volt azzal, hogy felperes korábban a partnerénél, az cég1 Kft.-nél végezte a munkáját a helységi üzletben, amely ugyanaz a munka volt, amelyet később az alperes számára is végzett. Mindezt elismerve nem kötött ki az alperes próbaidőt a munkaviszony létesítésekor és meghagyta az „arany fokozatú” bérkiegészítést is.

[4] Az alperes elsődlegesen alaki védekezést terjesztett elő, és kérte az eljárás megszüntetését. Álláspontja szerint a felperes keresete a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetését támadta, és annak érvénytelensége megállapítását kérte, illetve a munkaszerződés munkaviszony kezdetét megállapító rendelkezése érvénytelenségét állította. Arra hivatkozott, hogy a felperes elmulasztotta az Mt. 28. § (7) bekezdésében meghatározott megtámadási határidőt. A munkaszerződést 2018. december 29-én írták alá, és a felperes sem a 30 napos szubjektív, sem a 6 hónapos határidőn belül nem élt a megtámadás jogával, erre tekintettel a kereset benyújtásával elkésett. Hivatkozott arra is, hogy a felperes az alperes felmondását 2019. július 15-én vette át, a keresetlevelet pedig 2020. március 18-án nyújtotta be, így elmulasztotta az Mt. 287. § (1) bekezdésében meghatározott keresetindítási határidőt, amelyre figyelemmel a keresetlevelet a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 176. §-a alapján vissza kellett volna utasítani. Mivel ez nem történt meg, kérte az eljárás Pp. 240. § (1) bekezdés a) pontja alapján történő megszüntetését. Érdemben arra hivatkozva kérte a kereset elutasítását, hogy az alperes nem munkáltatói jogutódja az cég1 Kft.-nek. A munkaviszony megszüntetésekor a felperes minden őt megillető juttatást megkapott. Hivatkozott az Európai Unió Bíróságának gyakorlatára, és a 2001/23/EK irányelvre, amely szerint a munkajogi jogutódlás akkor valósul meg, ha a kérdéses gazdasági egység az átadást követően megőrzi az identitását. Ennek során az úgynevezett Spijkers kritériumokat kell vizsgálni. Ennek értelmében az cég1 Kft. és az alperes között a felperes foglalkoztatására vonatkozóan megállapodás nem jött létre. Az cég1 Kft. a megbízó szolgáltatásaival kapcsolatban közvetítői tevékenységet folytatott, azt követően a felperes az alperes szolgáltatásainak értékesítését végezte, tehát a két jogviszony teljesen eltérő, más tartalmú volt.

[5] Az elsőfokú bíróság 10/II. sorszámú ítéletével kötelezte az alperest, hogy a törvényes levonásokkal terhelten felmondási időre járó távolléti díj különbözet jogcímén 308.270 forintot, két havi végkielégítés jogcímén 1.233.500 forintot, mindösszesen 1.541.770 forintot és ennek 2019. október 1. napjától a kifizetés napjáig járó törvényes mértékű késedelmi kamatát fizesse meg a felperesnek. Továbbá az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest felperes részére 77.000 forint perköltség és az állam javára 69.000 forint eljárási illeték megfizetésére.

[6] Az elsőfokú bíróság eljárása során az Mt. 28. § (7) bekezdés, 36. § (1) bekezdés, 286. § (1) bekezdés, 287. § (1) bekezdésben írtakat alkalmazta. Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásában rögzítette, hogy a felperes keresetlevelében nem az cég1 Kft.-vel való közös megegyezéssel történt munkaviszony megszüntetés, és az alperessel kötött új szerződés érvénytelenségének megállapítását kérte, ezért nem a jognyilatkozatok megtámadására vonatkozó Mt. 28. § (7) bekezdésében szabályozott megtámadási határidő az irányadó. A felperes keresetében felmondási időre járó távolléti díj különbözete és végkielégítés megfizetésére tartott igényt, amely igények érvényesítésére a hároméves elévülési idő vonatkozik. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes a törvényes határidőben nyújtotta be keresetét, az elkészttség miatt nem volt helye sem a keresetlevél visszautasításának, sem az eljárás megszüntetésének. Az elsőfokú bíróság rámutatott, hogy az Mt. 36. §, az Európai Unió Bíróságának joggyakorlata és 2001/23/EK irányelv alapján a munkáltató személyében bekövetkezett változás akkor valósul meg, ha a kérdéses gazdasági egység az átadást követően megőrzi az identitását. Az elsőfokú bíróság a Spijkers kritériumoknak való megfelelést abban látta, hogy valójában az alperes tulajdonát képező szervezeti egységnek az cég1 Kft. általi üzemeltetése szűnt meg, amely tevékenységet azonban az alperes folytatott tovább olyan módon, hogy munkaszerződést kötött az ott dolgozók egy részével, köztük a felperessel. A gazdasági egységet a munkavállalók képezték, mivel a munkaeszközök tényleges átadására nem volt szükség, ugyanis azok a bérleményben maradtak. Az cég1 Kft. által bérelt üzlethelyiségre vonatkozó bérleti jogviszony megszűnt, és az alperes a bérbeadóval 2018. február 1. napjától kezdődően új bérleti szerződést kötött, ilyen módon az ott lévő munkaeszközök átadása is megvalósult. Az elsőfokú bíróság szerint a felperes vonatkozásában az Mt. 36. § (1) bekezdése szerinti munkáltató személyében bekövetkezett változás történt, amelynek következtében a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek átszálltak. Az átadást követően a megelőzően folytatott tevékenység, az ügyfélkör és az ingó vagyontárgyak nem változtak, a jogelőd és a jogutód is ugyanazt a helyiséget bérelte a tevékenység végzéséhez, a munkavállalók egy részét is átvették a javadalmazási rendszerrel együtt. Ezért a felperes munkaviszonyát úgy kell tekinteni, hogy az 2013. szeptember 14. napjától kezdődően folyamatos, ezért a munkáltatói felmondáskor ennek megfelelő 45 nap felmondási időre járó távolléti díjat és 2 havi végkielégítést kellett elszámolni a felperes javára.

[7] Az alperes törvényes határidőn belül előterjesztett fellebbezésében elsődlegesen a Pp. 383. § (2) bekezdés alapján kérte az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását akként, hogy a másodfokú bíróság a keresetet utasítsa el, és a felperest az első- és másodfokú perköltségben marasztalja. Másodlagosan a Pp. 381. § alapján az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését, az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasítását kérte, a felperes másodfokú perköltségben való marasztalása mellett. Az alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság ítélete megalapozatlan, valótlan megállapításokat tartalmaz, az eljárás több szempontból sérti a Pp. előírásait és megállapításai az Mt. hivatkozott rendelkezéseibe ütköznek.

[8] Az alperes szerint az elsőfokú bíróság megalapozatlanul utasította el az elévülési kifogását. Az alperes szerint a felperes keresete egyidejűleg az cég1 Kft.-vel közös megegyezéssel történt munkaviszony megszüntetés és az alperessel kötött munkaszerződés érvénytelenségének megállapítására is irányult, a felperes pedig keresetlevele benyújtásakor elmulasztotta az Mt. 28. § (7) bekezdésében meghatározott, a megtámadás határidejére vonatkozó 30 napos szubjektív és 6 hónapos objektív határidőt. A felperes támadta továbbá az alperes felmondását is, melyben a felmondási időt az alperes jogellenesen 30 napban határozta meg és jogellenesen mellőzte a végkielégítés megfizetését is. Az alperes szerint a felperes az Mt. 287. § alapján e tekintetben is elkészen terjesztette elő keresetlevelét.

[9] Az alperes szerint az elsőfokú bíróság megsértette a Pp. 110. § (2) bekezdés és a 194. § rendelkezéseit, figyelemmel arra, hogy a felperes módosított kereseti kérelmére vonatkozóan nem adott lehetőséget az alperesnek, hogy módosítsa ellenkérelmét, ebben a tekintetben az alperes nem tehetett perfelvételi nyilatkozatot.

[10] Az alperes tanúbizonyítási indítványának teljesítését az elsőfokú bíróság mellőzte, pedig tanú1 és tanú2 tanúk nyilatkozni tudtak volna a korábbi munkaviszony megszüntetés körülményeiről, az új munkaviszony létesítéséről, a bolthálózat üzemeltetéséről és kereskedelmi ügynöki tevékenységről. Ezzel az elsőfokú bíróság megsértette a Pp. 267. §, 268. §, 275. § 276. § (5) bekezdés rendelkezéseit, továbbá az Alaptörvényben biztosított tisztességes eljárás alapelvét.

[11] Az alperes szerint az elsőfokú bíróság ítéletében nem tett eleget indokolási kötelezettségének, az ítélet indokolásából nem állapítható meg, hogy az elsőfokú bíróság figyelembe vette-e az alperes által előadott tényállításokat, előterjesztett bizonyítékokat, továbbá az sem, hogy miért „tagadta meg” az alperes tanúbizonyítási indítványát. Az alperes hivatkozott az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában 1950. november 4-én kelt Egyezmény (a továbbiakban: Egyezmény) 6. Cikkére, a 7/2013. (III.1.) AB határozatra. Az alperes kiemelte, hogy a bírói döntésekkel szemben valamennyi demokratikus jogállamban elvárható az objektivitás és az átláthatóság. A tisztességes eljárás és a jogállamiság elvéhez tartozó követelmény, hogy a bíróságok a döntéseik alapjául szolgáló indokokat kellő részletességgel mutassák be. Az adott bírói döntés természete és az alapul fekvő egyedi ügy körülményei határozzák meg, hogy milyen terjedelmű és mélységű indoklás elégíti ki az indokolási kötelezettség Egyezményben meghatározott követelményét. Egy lényegesebb kérdésre vonatkozó hiányos indoklás viszont az Egyezmény 6. Cikkében biztosított jog megsértését idézi elő. A döntéssel szemben feltétlen elvárás, hogy a bíróság az ügy lényegi részeit a szükséges alapossggal vizsgálja meg, és erről határozata indokolásában is adjon számot.

[12] Az alperes szerint téves az elsőfokú ítélet indokolásának azon része, mely szerint az alperes tulajdonát képező szervezeti egység cég1 Kft. általi üzemeltetése szűnt meg, amely tevékenységet azonban az alperes folytatott tovább oly módon, hogy munkaszerződést kötött az ott dolgozók egy részével, köztük a felperessel. Az alperes tanúkkal kívánta bizonyítani, hogy az cég1 Kft. korábban kereskedelmi ügynöki tevékenységet, azaz közvetítő tevékenységet látott el az alperes részére, amely jogviszony alapvetően eltér a felperes alperessel munkaviszony keretében történő munkavégzéstől.

[13] Az alperes szerint téves az elsőfokú bíróság azon megállapítása, hogy az alperes a tevékenységét korábban kiszervezte, majd visszaintegrálta a saját szervezetébe. Az alperes értékesítési tevékenységét két formában végezte, megbízási szerződéssel kereskedelmi ügynöki formában és a saját szervezetén belül. A perbeli üzlet tekintetében eredetileg is az cég1 Kft. volt az alperes értékesítési partnere.

[14] Az alperes szerint az elsőfokú bíróság csak hivatkozott a Spijkers kritériumok vizsgálatára, azonban azok közül kizárólag a személyek átvételét vizsgálta és értékelte. Téves és megalapozatlan az elsőfokú bíróság azon megállapítása, hogy a felperes a munkát ugyanabban a munkakörben, ugyanazon a telephelyen, ugyanazon nyitvatartás mellett, ugyanazon előírások betartásával, eszközökkel és ügyfélkörrel és a javadalmazás „arany szintű fokozatával” végezte, mint az cég1 Kft.-vel fennállt munkaviszonyának tartama alatt. A felperes munkavégzésére korábban az cég1 Kft. belső előírásai, míg az alperessel fennálló munkaviszonya alatt az alperes munkaköri rendszere, kollektív szerződése és belső szabályzatai vonatkoztak.

[15] Az alperes szerint nem lehetett megállapítani a dolgozók átvételét, mivel az cég1 Kft. minden dolgozóval külön megszüntette a jogviszonyt, az alperes pedig az egyes dolgozókat külön ajánlattal kereste meg, ez alapján kötött munkaszerződéseket. Az cég1 Kft. és az alperes között a felperes foglalkoztatása tekintetében megállapodás nem jött létre. A felperes egyértelműen tisztában volt azzal, hogy a korábbi munkaviszonya lezárásra került, és a korábbi munkaviszonya az alperesnél nem kerül elismerésre, munkajogi szempontból új belépőnek számított az alperesnél, annyi engedményt kapott, hogy próbaidő nélküli munkaszerződést kötött vele az alperes.

[16] Az alperes által saját üzleti tevékenysége keretében 2018. február 1. napjától üzemeltetett Alperes1 üzlet beindítása nyomán immaterális javak átruházásáról nem lehet szó, mert azok mindig az alperes tulajdonában voltak. A gazdasági egységhez kapcsolódó ügyfélkörhöz fűződő kapcsolatok átvételéről sem lehet beszélni, mivel az ügyfelek, előfizetők mindig is az alperes ügyfélkörét képezték. Az alperes az üzletet nem vette át az cég1 Kft.-től, hanem 2018. január 29. napján bérleti szerződést kötött az ingatlan tulajdonosával, a cég2 Kft.-vel. A bérleményben lévő ingóságok, eszközök egyrésze a bérbeadó volt, nagy része azonban az alperesé, ezért az eszköz átadása az ingatlan tulajdonosa és az alperes között zajlott le, és nem az alperes és az cég1 Kft. között.

[17] A felperes fellebbezési ellenkérelmet nem terjesztett elő.

[18] Az alperes fellebbezése megalapozatlan.

[19] A másodfokú bíróság a felperes fellebbezését a Pp. 376. § alkalmazásával tárgyaláson kívül bírálta el.

[20] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárást a szükséges körben lefolytatta – a Pp. 380. § alapján az ítélet hatályon kívül helyezésére alapot adó, lényeges eljárási szabályt nem sértett – és az általa helyesen felhívott anyagi

jogszabályok alapján a megalapozott tényállásból helytálló jogi következtetést levonva kötelezte az alperest a felmondási időre járó különbözet összeg és végkielégítés megfizetésére.

[21] A másodfokú bíróság a felperes fellebbezési kérelme alapján elsődlegesen azt vizsgálta, hogy a Pp. 381. § alapján az ítélet hatályon kívül helyezésének feltételei fennállnak-e. Az elsőfokú bíróság az eljárása során alkalmazott eljárási szabályokat helyesen értelmezte és alkalmazta, a másodfokú bíróság nem talált olyan körülményt, ami miatt szükségesnek ítélte volna az elsőfokú eljárás megismétlését.

[22] A másodfokú bíróság az alperes azon fellebbezési hivatkozását, hogy a felperes megállapítási keresetet terjesztett elő a felperes és az cég1 Kft. közötti munkaviszony megszüntetés, illetve az alperes és a felperes között létrejött munkaszerződés érvénytelenségének megállapítására, továbbá az alperes felmondásának jogellenessége megállapítására, nem ítélte megalapozottnak. A felperes keresetlevelét személyesen eljáró félként terjesztette elő, és az ellenkérelemre tett válasziratában pontosította kereseti kérelmét. A másodfokú bíróság megállapította, hogy a felperes kereseti kérelme nem tartalmazott keresethalmazatot, a megállapítást a marasztalási keresetének jogalapjaként jelölte meg a felperes. Az elsőfokú bíróság a Pp. 173. §-ban foglalt keresethalmazat szabályait helyesen alkalmazta. A felperes kereseti kérelmében egyértelműen marasztalási igényt, bérkülönbözetet kíván érvényesíteni, ami az Mt. 286. § (1) bekezdése szerint három év elévülési időn belül érvényesíthető.

[23] Az alperes tévesen hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság elzárta annak lehetőségétől, hogy a felperes módosított kereseti kérelmére perfelvételi nyilatkozatot tegyen. Az elsőfokú bíróság a Pp. 189. § (4) bekezdése alapján a perfelvételi tárgyalásra való idézéssel együtt azzal a felhívással küldte meg az alperesnek a felperes ellenkérelemre előterjesztett válasziratát, hogy arra 15 napon belül terjessze elő viszontválaszát. Az alperes nem volt elzárva annak lehetőségétől, hogy a módosított kereseti kérelemre módosítsa ellenkérelmét. Az alperes viszontválaszt nem terjesztett elő. Az alperes a perfelvételi tárgyaláson előadta, hogy a felperes kereseti kérelménekösszecszerűségére nem tud nyilatkozni. A felmentési időre járó távolléti díj összegének és a végkielégítés összegének alapját képező napi távolléti díj összegét az alperes adta meg, ezért ennek ismeretében az alperes egyetlen szorzással megállapíthatta volna a felperes követelésénekösszecszerűségét. Ezek alapján megállapította a másodfokú bíróság, hogy nem volt olyan tény, vagy körülmény, ami az alperes számára a perfelvételi tárgyaláson vált volna ismerté. A Pp. 192. § (1) bekezdés b) pontja alapján nem volt helye a perfelvételi tárgyalás elhalasztásának, az elsőfokú bíróság a Pp. 194. § helyes alkalmazásával zárta le a perfelvételi tárgyalást.

[24] Az alperes fellebbezésében sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság mellőzte tanú1 és tanú2 kihallgatására előterjesztett tanúbizonyítási indítványának elrendelését. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felek között a releváns tények tekintetében nem volt vita, az alperes által indítványozott tanúbizonyítás felvétele esetén a tanúk olyan körülményekre vonatkozóan tudtak volna vallomást tenni, amit a felek nem tettek vitássá. Az elsőfokú bíróság a Pp. 276. § (5) bekezdése alapján helyesen mellőzte a bizonyítás elrendelését, mivel az okirati bizonyítékokra és a felperes által előadott nem vitatott tényekre tekintettel indokolatlan lett volna a tanúk meghallgatása. Az elsőfokú bíróságnak a munkáltató személyében való változás tekintetében kellett döntést hoznia, amely jogkérdés.

[25] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság indokolási kötelezettségének támadott ítélete tekintetében a Pp. 346. § (5) bekezdése szerint eleget tett, az összes releváns tényt és körülményt értékelése körébe vonta. Az ítélet indokolásában a bíróságnak nem absztrakt módon kell a felek által előadott valamennyi körülményre kitérnie, hanem a releváns tényeket kell értékelnie. Nem volt releváns körülmény, hogy az alperes kiszervezte-e, majd visszaszervezte-e azt a gazdasági egységet, melyben a felperest foglalkoztatták. A munkáltató személyében történt változás szempontjából nem bírt jelentőséggel az a körülmény sem, hogy az cégl Kft. és az alperes között milyen megállapodás alapján folyt üzleti tevékenység. Ezzel ellentétben az ügy szempontjából releváns körülmény, hogy a felperes az cégl Kft.-vel és az alperessel is munkaviszonyban állt.

[26] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a Pp. 279. §-a szerint mérlegelte a bizonyítékokat, az Mt. 36. §, a 2001/23/EK irányelv és az Európai Unió Bírósága joggyakorlatának helyes értelmezésével, alkalmazásával hozta meg döntését.

[27] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a munkáltató személyében történt változás valamennyi körülményét érintette és azokat helyesen értékelte. Az alperes gazdasági tevékenységét ugyanabban a bérleményben folytatta tovább, mint az cégl Kft. A bérleményben maradtak a tevékenység folytatásához szükséges ingóságok, mivel azok mindvégig az alperes tulajdonában voltak. A gazdasági egység által a munkáltató személyében történt változás előtt és azt követően folytatott tevékenység hasonlósága tekintetében annak van jelentősége, hogy az cégl Kft. és az alperes is Alperes1munikációs szolgáltatást nyújtott az alperes ügyfélköre részére. A tevékenység folytatása folyamatos, abban egyetlen nap megszakítás sem volt. Az alperes az cégl Kft. által foglalkoztatott munkavállalók többségével munkaszerződést kötött. Az alperes a munkavállalók tekintetében figyelembe vette az előző munkáltatónál elért teljesítményükön alapuló minősítésüket, és azokat saját besorolási rendszere alapján átvette.

[28] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy felülbírálati jogkörét a Pp. 370. § (1) bekezdés alapján az alperes fellebbezési kérelmének korlátai között gyakorolta. Ezért nem vizsgálta az alperes fellebbezésében nem vitatott felmondási időre járó távolléti díj különbözet és végkielégítés összegszerűségét és a számítás helyességét.

[29] Az alperes fellebbezésében előadottak – azok megalapozatlanságára tekintettel – az ítélet megváltoztatására nem adnak okot, ezért a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a Pp. 386. § (4) bekezdésére utalva helyes indokai alapján helybenhagyta és a Pp. 383. § (1) és (2) bekezdés alapján a rendelkező részben foglaltak szerint határozott.

[30] A másodfokú bíróság a Pp. 101. § (1) bekezdés és 102. § (1) bekezdés alapján rendelkezett a fellebbezési illetékről, melynek összegét az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdés a) pontja figyelembevételével állapította meg, 1.541.770 forint pertárgyérték alapján. A másodfokú eljárásban a felperes perköltség iránti igényt nem terjesztett elő, ezért arról a másodfokú bíróságnak nem kellett rendelkeznie.

[31] A Pp. 365. § (1) bekezdése alapján az ítélettel szemben nincs helye fellebbezésnek.

Győr, 2021. április 13.

Dr.Mózsa Gábor s.k.
Hedvig s.k.

a tanács elnöke

A kiadmány hitelül

Dr.Bartus Erika s.k.

előadó bíró

Dr.Sarmon

bíró

Kiadó: