



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.043/2022/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Felperes jogi képviselő (Cím12., ügyintéző: dr. Fister Mihály ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (Cím1 VIII/77., tartózkodási helye: felperes tartózkodási helyének címe) felperesnek – a dr. Hajdu-Dudás Mária ügyvéd (Cím13) által képviselt **Alperes1** (Cím1) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezménye iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 14.M.71.341/2020/20. számú ítélete ellen a felperes 21. és 25. sorszám alatt előterjesztett fellebbezése 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 50.000 (ötvenezer) forint + áfa másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 220.782 (kétszázhuszezer-hétszáznyolcvankét) forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2021. szeptember 17-én kelt 14.M.71.341/2020/20. számú ítéletével a keresetet elutasította és a felperest 400.000 forint+ áfa perköltség megfizetésére kötelezte.

[2] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2004. január 4-től állt alkalmazásban a Budapest, Cím14. alatti 10 lakóépület 600 lakásának üzemeltetését végző alperesnél gondnok munkakörben. Munkaköri leírása szerint heti 40 órában reggel 8.00 órától délután 16.00 óráig, továbbá 3 hetente ügyeletet is teljesítve dolgozott, távolléti díja 229.981 forint volt.

[3] Az alperesnél hat gondnok állt jogviszonyban, közülük egy személy GYES-en volt a perbeli időszakban. 2018 előtt a takarítás és a liftmentés is a gondnokok feladata volt. A lift felújítását követően utóbbi feladatot a Cégnév cég vette át, és 2018 tavaszától a takarításra is külső takarítócéget bízott meg az alperes. Mindezek okán a munkarend átszervezéséről döntött az alperes, két műszak létrehozásával, az egyik gondnok 8.00 órától 15.00 óráig, egy óras munkaközi szünettel, a másik gondnok pedig 13.00 órától 22.00 óráig, egy óras munkaközi szünettel történő munkavégzésével. Az új munkarend bevezetésével együtt az igazgatóság arról is döntött, hogy egy gondnoknak felmondja a munkaviszonyát, ezzel a döntéssel a felügyelőbizottság is egyetértett. A választás a felperesre esett, akinek a munkaviszonyát az alperes 2018. november 8-án kelt felmondással megszüntette.

[4] Még ezt megelőzően a felperes bejelentéssel élt a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatósághoz (a továbbiakban: NAIH) azt kifogásolva, hogy a 2018. szeptember 12-én megtartott gondnoki értekezlet alatt váltott SMS-einek tartalmát az alperes munkavállalója a biztonsági kamerarendszeren keresztül elolvasta. A NAIH a bejelentést kivizsgálva a NAIH/Határozat szám1 számú határozatával megállapította, hogy az alperes székhelyén üzemeltetett két kamera offline üzemű, azok számítógépes hálózattal nincsenek összekötve. Mivel a kamerarendszer fizikai tulajdonságai miatt nem valószínűsíthető, hogy a biztonsági kamerán keresztül a felperes SMS-einek tartalma megismerhető lett volna, így jogsérelem nem következett be.

[5] A felperes 2018. október 3-án írásbeli figyelmeztetést kapott, mert a szeptember 12-i értekezlet után a munkát nem vette fel, munkavégzésének helyét a munkáltató előzetes tudta és engedélye nélkül elhagyta.

[6] A felperes 2018. október 24-én írásban kérte a munkáltatói jogkört gyakorló alperesi elnöktől a korábbi években teljesített ügyeletek felülvizsgálatát, és 3 évre visszamenőleg a jogszabályban előírtak szerint azok ellenértékének számfejtését és kifizetését. Az alperes utóbb – a per időtartama alatt – az ügyeleti díjat minden munkavállalója részére megfizette.

[7] Az elsőfokú bíróság a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei érvényesítése iránt benyújtott kereseti kérelmet megalapozatlannak találta, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 64. § (1), (2) bekezdése, 7. § (1), (2) bekezdése, valamint a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi

CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 2. § (1) bekezdése, 3. §, 4. §., 183. § (6) bekezdése, 263. § (1) bekezdése, 265. § (1) bekezdése alapján elbírálva azt.

[8] Mindenekelőtt rögzítette, hogy a felperes pontosított kereseti kérelme alapján a perben azt kellett vizsgálnia, hogy az alperes visszaélésszerűen élt-e a felmondás jogával, mivel a felperes arra hivatkozott, hogy a munkaviszonyát látszólagos létszámleépítés miatt szüntette meg az alperes, holott tényleges oka a visszamenőlegesen érvényesíteni kívánt munkabérigény volt. Rámutatott, hogy a perben az nem volt vitatott, hogy a felperes elbocsátását követően az alperes más munkavállalót nem alkalmazott gondnoki munkakörben, és ezen időponttól négy gondnok látja el a felmerülő feladatokat. A GYES-en lévő munkavállaló 2019 februárjában jelentkezett munkára, ekkor az alperes kiadta a felgyülemlett szabadságát, majd a munkavállaló veszélyeztetett terheése okán munkába állni nem tudott.

[9] A joggal való visszaélést megvalósító joggyakorlás körében rögzítette, hogy ilyen esetekben a hátrány valójában valamely egyéni körülményhez kapcsolódik, és azt az adott jogviszony hierarchikus jellege okozza, de a joggyakorlás formálisan jogszerű. Mindezek feltárásához széleskörű bizonyítás szükséges, amely kapcsán a bizonyítási teher a joggal való visszaélésre hivatkozó felet terheli. A felperes perbeli hivatkozásainak alátámasztására, miszerint az adatvédelmi incidens miatti bejelentése, az ügyeleti díj 3 évre visszamenőleges érvényesítéséhez és a bérkifizetések felülvizsgálatához kapcsolódó 2018. szeptemberi és októberi események eredményezték a jogviszonya megszüntetését, tanúmeghallgatásokat foganatosított. Ezen túlmenően értékelte a NAIH/Határozat szám1 számú határozatban leírtakat és azt a körülményt, hogy a munkarend változásával a gondnokok készenléti díja 8 órára módosult, ezáltal az alperesi költségek csökkentek.

[10] Tanú3, Tanú2, Tanú1, képviselő1, Egyéb érdekelt1, Tanú4a és Egyéb érdekelt2 tanúvallomása alapján arra a következtetésre jutott, hogy a szervezeti átalakítás bizonyítást nyert, az alperes a takarítást és a liftügyeletet kiszervezte a gondnoki feladatok közül, új munkavállalót nem alkalmazott és a felmondásban hivatkozott létszámleépítés megvalósult. A felperes nem tudta bizonyítani, hogy a felmondás jogát visszaélésszerűen gyakorolta az alperes és az adatvédelmi incidens, illetve az ügyeleti díj elszámolása iránti kérelme vezetett volna a jogviszonya megszüntetéséhez. Hangsúlyozta, hogy Egyéb érdekelt2 tanúnak a felperestől volt közvetett információja a perbeli munkaviszonyról, és véleményként állította a vallomásában felhozott tényeket a felperesi jogviszony megszüntetésének okai kapcsán.

A felperes fellebbezése

[11] A felperes elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatását és az alperes kereset szerinti marasztalását kérte 12 havi távolléti díj összegében, másodlagosan az ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróságot új határozat hozatalára kérte utasítani, perköltségigény érvényesítése mellett.

[12] Érvelése szerint a munkáltató jogkör gyakorlójához előterjesztett, az általa teljesített ügyeletek kifizetésére vonatkozó kérelme teljes mértékben megalapozott volt. A jogviszonya megszüntetésére nagy mértékben kihatással volt az adatvédelmi incidens, ami miatt az alperes írásbeli figyelmeztetésben is részesítette „mondvacsinált indokok alapján”. Továbbá változatlanul fenntartotta azt az érvelését, hogy a munkaviszonya megszüntetésekor az alperes nyomást gyakorolt rá, ily módon kikényszerítve a jogviszony megszüntetését és azt, hogy az ügyeleti pótlék kifizetését se kelljen rendezni. Mindezen előzményekből egyértelműen megállapítható, hogy a felmondás csak látszólag irányult a létszámleépítéssel indokolt intézkedésre, annak valós okai az említett események voltak.

[13] Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe, hogy 2018. augusztusában az öt aktív állományú gondnok közül egy nyugdíjba vonult, és amennyiben valóban a létszámleépítés lett volna a lakásszövetkezet célja, akkor nem vett volna fel új munkavállalót határozott időre a GYES-en lévő státuszának terhére. Ugyancsak nem vette figyelembe az elsőfokú bíróság a 2018. május 30-i közgyűlés jegyzőkönyvét, amelyben tényként rögzítésre került az egyik gondnok nyugdíjazása mellett az, hogy a liftekből történő mentés továbbra is a gondnokok feladata, a szövetkezet elnöke ekkor azt is elismerte, hogy a béren felül semmit nem fizettek a gondnokoknak, mert erre nincs is lehetőségük. A szövetkezet ekkor jelezte, hogy vállalkozóként szeretné a továbbiakban a gondnokokat foglalkoztatni, amelyet azonban a közgyűlés heves ellenállása miatt el kellett vetniük, nem vitatva azt, hogy ez jelentős többletkiadással járt volna. A szövetkezet elnöke arról is beszélt a közgyűlésen, hogy az általa használt gondnoki lakásból át akarják költöztetni a nyugdíjas gondnok lakásába, egyúttal a 32/B. épület gondnoki lakását bérbe kívánják adni és egyébként pedig nem akarnak felmondani neki.

[14] Az elsőfokú bíróság ítéletében kizárólag azt rögzítette, hogy a jogviszonya megszüntetése után nem vettek fel új munkaerőt, azonban e körben az releváns, hogy kollégája nyugdíjba vonulását követően volt új belépő, annak ellenére, hogy a közgyűlési jegyzőkönyvben ennek ellenkezője szerepel. Ezáltal nem felel meg a valóságnak az elsőfokú bíróság azon megállapítása, hogy az alperes új munkavállalót nem alkalmazott. Az is valótlan megállapítás az ítéletben, hogy az egyik kolléganő jelenleg is GYES-en van, mert már régen megszűnt a jogviszonya. Értékelés nélkül maradt Tanú2 gondnok tanúvallomásából az az állítás, hogy a liftből történő mentésre irodai oktatást kaptak, ami ellentmond a közgyűlési jegyzőkönyv tartalmának. Rámutatott arra is, hogy képviselő1 tanúvallomása pontatlan, mert 2017-ben készenléti díj kifizetésére nem került sor és ekkor nem is írt levelet az alperesnek. Továbbá a költségek csökkenését sem igazolta semmilyen módon az alperes, valamint nem történt meg a bérköltség megtakarítás és a vállalkozóknak kifizetett díjak szembeállítás sem.

[15] A jogi érvelés részeként azt hangsúlyozta, hogy a felmondásnak okszerűnek és a valósággal egyezőnek kell lennie, a felmondás ezzel szemben jogellenes volt, fenntartva azt az állítást, hogy jogait az alperes visszaélészerűen gyakorolta, az az Mt. 64. § (1) bekezdés b) pontjába, (2) bekezdésébe és 7. § (1) és (2) bekezdésébe ütközött. Kiemelte, hogy a tanúvallomásokat Egyéb érdekelt2 kivételével nem lehet elfogulatlanként értékelni, mivel a

tanúk az alperes alkalmazottai, illetve választott tisztségviselői voltak, így a konfliktusokat nyilvánvalóan nem vállalták fel. A bizonyítási eljárás alapján éppen arra lehet megalapozott következtetést levonni, hogy az alperes visszaélészerűen gyakorolta a felmondás jogát, másrészt az indokok valósága és okszerűsége sem nyert igazolást, ellentétben az elsőfokú bíróság álláspontjával. Az alperes magatartása kizárólag arra irányult a felmondás kapcsán, hogy valamilyen módon eltávolítsa, az alperesnek igazolnia kellett volna, hogy a felmondás indokai valósak és racionális gazdasági döntések alapján születtek, a perben azonban mindez nem nyert igazolást.

[16] Megítélése szerint a Pp. 369. § és 384. §-a alapján az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezése indokolt, az anyagi pervezetés körében a bizonyítási kötelezettségről való teljeskörű tájékoztatás elmulasztása miatt, illetve amennyiben helyes anyagi pervezetést követően meghozható az érdemi döntés, kérte az elsőfokú ítélet megváltoztatását. A hatályon kívül helyezés indokául szolgál az a körülmény is, hogy az elsőfokú bíróság a végzéseivel biztosított hiánypótlási határidőt önmaga rövidítette le, ezzel megsértve a tárgyilagos, objektív és pártatlan eljáráshoz fűződő jogát. E körben arra mutatott rá, hogy a felmondás végrehajtásának felfüggesztésére irányuló kérelmét az elsőfokú bíróság elutasította, majd a tárgyaláson az általa biztosított határidőt lerövidítette.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[17] Az alperes a helytállóan feltárt tényállás és a bizonyítékok teljeskörű, okszerű mérlegelése alapján meghozott, érdemben helyes elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte és másodfokú perköltségigényt is előterjesztett.

[18] Fenntartotta azt az érvelését, hogy nem gyakorolt nyomást a felperesre, a jogviszony megszüntetése jogszerűen történt. Annak nem képezte indokát az ún. „adatvédelmi incidens”, a felperesi hivatkozásnak egyértelműen ellentmond a NAIH határozata. Az írásbeli figyelmeztetés indoka pedig a felperes kötelezettségszegése volt, a munkahelyről való meg nem engedett távozás miatt. A bérpótlék kifizetése valamennyi munkavállaló részére megtörtént, az, hogy a felperes elévülési időn belül jelezte ezt az igényét, nem befolyásolta a munkáltatót a későbbi létszámcsökkentéssel érintett munkavállaló személyének kiválasztásában. A felmondás tényleges indoka a létszámcsökkentés volt, azzal joggal való visszaélést nem valósított meg.

[19] Egyéb érdekelt³ munkaviszonya 2018. június 5-én szűnt meg, a közgyűlés valóan nem támogatta a gondnokság vállalkozásba történő kiszervezését, a kieső munkaerő pótlására kellett sürgős megoldást találni, ezért létesített határozott idejű munkaviszonyt Tanú4-ával Tanú5 gyermeke gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság tartamára. Az új munkavállaló 2018. augusztus 13-án tudott munkába állni, ezt követően került sor az új munkarend kidolgozására és vált láthatóvá, hogy négy munkavállalóval is elláthatók a gondnoki feladatok, mindezek okán az új munkaviszony létesítésére jogszerűen

került sor. Tanú5 munkaviszonya 2021. július 17-én szűnt meg közös megegyezéssel, a liftből történő kimentés oktatása pedig a per eldöntése szempontjából nem releváns. képviselő tanúvallomásában szereplő pontatlanság a dátum felidézése kapcsán szintén nem releváns, az nem eredményez hamis tanúvallomást és a létszámcsökkentés látszólagos voltát sem támasztja alá. Célszerűségi és gazdaságossági szempontok vizsgálata a munkaügyi jogvita tárgyát nem képezhette, így nem kellett igazolni a költségek csökkentését sem.

[20] A felmondás indoka valós, világos és okszerű volt, a jogait rendeltetésszerűen gyakorolta a jogviszony megszűntetésekor, és így az Mt. 82. § (1) és (2) bekezdése szerinti jogkövetkezmények nem alkalmazhatóak. Semmilyen körülmény nem kérdőjelezte meg a tanúk szavahihetőségét, a felperes nem adta indokát, hogy miért nem tartja kielégítőnek és jogszerűnek az elsőfokú bíróság bizonyítási kötelezettségről történő tájékoztatását, a jegyzőkönyvekből kitűnik azok helyessége. A felmondás végrehajtásának felfüggesztéséről a bíróság szabályszerű végzést hozott az elutasítás során, a felperes egy évig nem készítette el a fellebbezés indokolását, az ekkor még mindig biztosított 3 nap határidő alatt a felperes visszavonta a fellebbezését, ezért az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését ez a körülmény sem indokolhatja.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[21] A fellebbezés nem alapos.

[22] Az elsőfokú bíróság a felperes pontosított kereseti kérelméről a tényállás helyes feltárását követően a bizonyítékok okszerű, a Pp. 279. §-ának megfelelő értékelésével érdemben helyes döntést hozott.

[23] A perbeli esetben a felperes munkaviszonyát az alperes az Mt. 66. § (2) bekezdése alapján a működésével összefüggő okból, létszámcsökkentéssel indokolt felmondással szüntette meg. A felperes az intézkedéssel szemben, annak jogellenességére hivatkozással – személyesen eljárva – keresetet nyújtott be, elsődlegesen visszahelyezését, másodlagosan az Mt. 82. § (1) és (2) bekezdése szerinti jogkövetkezmény alkalmazását kérve. A felperes az alperesi intézkedés kapcsán visszaélészerű joggyakorlásra, az egyenlő bánásmód sérelmére, az indok valótlan és okszerűtlen voltára is hivatkozott, azt követően is, hogy jogi képviselőt hatalmazott meg a perbeli képviselte ellátásával.

[24] Az elsőfokú bíróság a perfelvétel keretében a felek nyilatkozatai alapján az 53.M.1795/2018/11. számú, 2019. július 5-i tárgyalási jegyzőkönyvben részletesen és helytálló tartalommal rögzítette a bizonyítási teher alakulását, annak elmulasztása esetére alkalmazandó jogkövetkezményeket. Így rögzítette, hogy az alperesnek kell bizonyítania a felmondásban megjelölt létszámcsökkentési indok valóságát, míg a felperesnek a visszaélészerű alperesi joggyakorlást a megszüntető intézkedés kapcsán, és a valószínűsítési

és bizonyítási kötelezettséget is megjelölte az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére való hivatkozás, illetve a készenléti díj megfizetése körében. Ezt követően, a 2019. augusztus 23-án megtartott tárgyaláson (53.M.1795/2018/14. jkv.) jelentette be a felperes, hogy az egyenlő bánásmód megsértésére nem kíván hivatkozni a felmondás jogellenessége kapcsán.

[25] A felperes még szintén a perfelvétel során bírói felhívásra a 14.M.71.341/2020/7. számú jegyzőkönyv 4. bekezdésébe foglaltan – a 2021. január 15-i tárgyaláson – úgy nyilatkozott, hogy a kereseti kérelmét akként tartja fenn, hogy a bíróság állapítsa meg az alperes által közölt felmondás jogellenességét, mivel azt az alperes visszaélésszerűen gyakorolta és ehhez fűződően jelölte meg az alkalmazni kért jogkövetkezményeket. Mindezt megerősítette a perfelvétel lezárását megelőzően a Pp. 191. § (1) bekezdése szerinti összegzés során is és kifejezetten úgy nyilatkozott bírói kérdésre, hogy a visszaélésszerű joggyakorlásra alapítja a kereseti kérelmét a felmondás jogellenessége körében.

[26] A Pp. 194. § (1) bekezdése értelmében, ha a felek a perfelvételi nyilatkozataikat megtették, és a perfelvételi tárgyalás elhalasztásának nincs helye, a bíróság a perfelvételt végzéssel lezárja, a bíróság e végzéséhez kötve van. A perfelvétel lezártával a felek hivatkozásai főszabály szerint rögzülnek és az eljárás a bizonyítási cselekményekre korlátozódik, új tény állításának, kereset-változtatásnak csak kivételesen a Pp. által megengedett esetben van helye, de ilyen tartalmú nyilatkozatot a felperes nem is tett már az érdemi tárgyalási szakban. A másodfokú eljárásban a Pp. 373. § (1) bekezdése alapján a keresetet megváltoztatni főszabály szerint nem lehet, a (2)-(5) bekezdésben foglalt kivételek a perbeli esetben nem álltak fenn. Így alappal a felperes nem hivatkozhatott arra, hogy a felmondásban megjelölt indok valósága, okszerűsége a másodfokú eljárásban vitatható lenne. Mindennek azért is volt relevanciája, mert tételes jogi normába ütköző joggyakorlás nem lehet egyben joggal való visszaélést megvalósító is. A formálisan jogszerű munkáltatói intézkedés esetén lehet szó visszaélésszerű joggyakorlásról és vizsgálható annak esetleges fennállta.

[27] Ugyanakkor az a perben valóban nem volt vitatott, hogy a felperes jogviszonyának megszüntetésével valóban csökkent a gondnokok létszáma 1 fővel, a létszámcsökkentéssel érintett munkavállaló kiválasztásának szempontjai a joggal való visszaélés körében vizsgálhatóak, de a munkáltatói döntés gazdaságossági, célszerűségi szempontjai kívül esnek a munkaügyi per keretein az MK 95. sz. állásfoglalás II. pontja értelmében. A felperes által a fellebbezésben kifogásolt „takarékosági szempontok” a felmondás indokolásában nem is szerepelnek.

[28] A perben lefolytatott bizonyítási eljárás alapján az elsőfokú bíróság helytállóan vonta le azt a következtetést, hogy a felperes jogviszonyának megszüntetése mögött nem az Mt. 7. §-ban foglalt valamely nevesített körülmény (bosszú, ártási szándék, véleménynyilvánítás elfojtása, jogos érdek csorbítása, igényérvényesítés korlátozása) áll. Ilyet kizárólag Egyéb érdekelt² az alperesi társasház lakója állított, aki azonban közvetlen

információkkal nem rendelkezett a felperes jogviszonyát érintő „történekekről”, csak saját véleményként fogalmazta meg azt a felperestől hallott információk alapján. Ezzel szemben a felperes volt kollégái, az alperes elnöke és a felügyelőbizottság elnöke egybehangozóan nyilatkozott arról, hogy az eltérő munkarend bevezetése – a közgyűlést követően – megtörtént, az új munkavállaló felvételére a felperesi jogviszony megszüntetését megelőzően több hónappal, még a felperes által a visszaélészerű joggyakorlás alapjául szolgáló adatvédelmi bejelentés és az ügyeleti díj iránti igény érvényesítése előtt került sor. Írásbeli figyelmeztetésben 2018. októberében részesült a felperes, azonban nem „mondvacsínált indokkal”, hanem a munkaköri kötelezettség megszegése miatt, a munkahely engedély nélküli elhagyása miatt élt ezzel a fegyelmezési eszközzel az alperes. Azt pedig a felperes nem tudta bizonyítani az őt terhelő bizonyítási kötelezettség ellenére, hogy az alperes tudatosan, kifejezetten megtorlási szándékkal, az általa hivatkozott események miatt döntött úgy, hogy a létszámcsoökkentés keretében megszünteti a jogviszonyát. A jogviszony megszüntetéséről az alperes igazgatósági tagja képviselőül úgy nyilatkozott, hogy „összevetettük a gondnokoknak a munkáját hatékonyság vonatkozásában és hogy kinek mennyi felszólítása van és ez alapján határoztunk úgy, hogy a felperes jogviszonyát kívánjuk megszüntetni” (14.M.71.341/2020/16. sz. jkv. 3. o.). E körben megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy a töretlen bírói gyakorlat értelmében ha a munkáltató a létszámcsoökkentéssel érintett munkavállaló kiválasztásakor annak magatartását, munkavégzésbeli problémákat figyelembe vette, nem minősül rendeltetésellenes joggyakorlásnak (Mfv.I.10.588/2014/8.).

[29] Súlytalanul hivatkozott a felperes a fellebbezésében arra is, hogy az alperessel munkaviszonyban és választott tisztségviselői jogviszonyban álló tanúk vallomásának megalapozatlanul tulajdonított perdöntő jelentőséget az elsőfokú bíróság. Köztudomású, hogy a kereseti kérelem megalapozottságának eldöntéséhez azokat a személyeket lehet a bizonyítási eljárásban tanúként meghallgatni, akik a perbeli – jelen esetben a foglalkoztatási jogviszonyban felmerült – eseményekkel összefüggésben tudomással bírnak. A következőes bírói gyakorlat szerint (Mfv.I.10.251/1999/2., Mfv.I.10.014/2009/3., Mfv.III.10.584/2017/4.) önmagában az, hogy a munkaügyi perben meghallgatott tanú a munkáltató alkalmazásában áll, vagy vele gazdasági kapcsolatban áll, elfogultságot nem jelent. Az alperes által hivatkozott tanúk is vallomásaikat a hamis tanúzás következményeinek ismeretében tették (Pp. 292. § (3) bekezdés), de emellett a tanúnak a félhez való kapcsolata és vallomásuknak tartalma a Pp. 346. §-ának (5) bekezdése értelmében egyébként is a bíróság mérlegelése alá esett. Általában tehát nincs is lehetőség arra, hogy a tanúk feltételezett elfogultságára utalással a bíróság a tényállás megállapításához szükségesnek látszó bizonyítást mellőzze.

[30] Az érdemi döntés helyességét nem befolyásolta az a körülmény sem, hogy a „Gyes-en lévő” munkavállaló munkaviszonya is megszűnt már a per alatt, illetve, hogy egy dátum kapcsán pontatlanul nyilatkozott a meghallgatott tanú.

[31] Az anyagi pervezetés körében helyesen járt el az elsőfokú bíróság, azt korrigálnia nem kellett a másodfokú bíróságnak, a Pp. 381. §-a szerinti hatályon kívül helyezési ok nem merült fel, a felperes által a fellebbezésben hivatkozott indok – az elsőfokú bíróság végzése elleni fellebbezésének visszavonása miatt - nem is értelmezhető.

[32] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[33] Az eredménytelenül fellebbező felperest a Pp. 83. § (1) bekezdése értelmében kötelezte a másodfokú bíróság az alperes 31/3003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2), (5) és (6) és 4/A. § (1) bekezdése alapján számított, az elvégzett ügyvédi tevékenységgel arányban álló másodfokú perköltség viselésére. Mérlegelése körében arra volt figyelemmel, hogy az alperes egy beadványt szerkesztett és a másodfokú bíróság tárgyaláson kívül határozott.

[34] A felperes Pp. 525. § (1) bekezdése alapján munkavállalói költségkedvezmény illette meg, így a le nem rótt, Itv. 46. § (1) bekezdése szerint számított fellebbezési eljárási illeték az állam terhén marad a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján.

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

Budapest, 2022. április 19.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.
előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
bíró