

Záradék: A végzés a 17. sorszámú végzéssel kijavítva.

Debrecen, 2025. december 9.

Dr. Tass Edina sk.
a tanács elnöke

Debreceni Ítéltábla
Mf.I.50.021/2025/15.

A Debreceni Ítéltábla a dr. Bardi Béla ügyvéd ügyintézése mellett a Bardi Ügyvédi Iroda (Cím8) által képviselt Felperes (Cím6) felperesnek, a dr. Juhász Barnabás ügyvéd ügyintézése mellett a Juhász Ügyvédi Iroda (Cím9) által képviselt Alperes (Cím7) alperessel szemben munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránt indított perében a Nyíregyházi Törvényszék 5.M.70.184/2023/31. számú ítélete ellen az alperes 34. sorszám alatt előterjesztett fellebbezése és a felperes Mf.I.50.032/2024/3. sorszám alatt előterjesztett csatlakozó fellebbezése folytán meghozta az alábbi

v é g z é s t :

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyezi, és az elsőfokú bíróságot a perfelvételi szaktól új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja.

Megállapítja, hogy a felperes oldalán 155 000 (százötvenötezer) Ft, az alperes oldalán 488 950 (négy száznyolcvannyolcezer-kilencszázötven) Ft másodfokú perköltség merült fel.

A végzés ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2021. február 8. napjától létesített az alperessel határozatlan időtartamú munkaviszonyt teljes munkaidejű általános munkarendben történő foglalkoztatásra adminisztrátori munkakörben, mely munkaviszony az alperes 2022. november 11. napján kelt és még aznap közölt azonnali hatályúnak nevezett felmondásával került megszüntetésre 2023. február 22. napján, ugyanis a felperes eddig táppénzen volt.

Az alperes (ÜGYVEZTŐ 1) és felesége (ÜGYVEZETŐ 2) egyenlő arányú tulajdonában álló gazdálkodó szervezet, melynek ügyvezetését (ÜGYVEZTŐ 1) látja el. A társaság egyrészt online-pénztárgépek szervizelésével és üzemeltetésével foglalkozik, melyet az ügyvezető végez, másrészt (ÜGYVEZETŐ 2) vezetésével könyvelési szolgáltatást nyújt.

Az alperes a fenti tevékenységekkel összefüggő adminisztrációs munkakörbe tartozó feladatok elvégzésére 1 fő munkavállalót foglalkoztatott egyidejűleg; a működésének teljes időtartama alatt 5 főt.

A társaság operatív működési helyszíne a (CÍM 10) alatti üzlethelyiség, ami a társaság telephelye, a felperes is itt került foglalkoztatásra. Az üzlethelyiség kívülről 1, belülről 2 kamerával megfigyelt, melyet piktogramok is jeleznek. A kamerák felszerelésére a (KÖZTERÜLET) i üzletsoron történt köztudomású késeléses támadást követően, az élet- és vagyonbiztonság megóvása miatt került sor. A belső kamerák látószöge az ügyfélteret és a pénztárgépet veszi, a kamerakép átmenetileg kerül tárolásra. A pultban dolgozó

munkavállaló, azaz a felperes is kamerával megfigyelt területen dolgozott. A kamerahasználattal összefüggésben az alperes írásos tájékoztatót nem készített.

A felperes foglalkoztatását megelőzően az adminisztrátori munkakört tanú3 töltötte be, az elődje és utódja is (MUNKAVÁLLALÓ) korábbi munkavállaló volt. Mindkettejük munkaviszonya – munkavállalói érdekkörben felmerült okból – közös megegyezéssel került megszüntetésre; mindketten a várandósságuk alatt döntöttek úgy, hogy az alperes tulajdonosaival fennálló jó munkakapcsolat ellenére vállalkozni szeretnének, és a szülést követően nem kívánnak a jelentős kötöttséggel járó munkaviszonyba visszatérni.

Mindkét munkavállaló jelezte a felmondási szándékát a szülést megelőzően az alperes tulajdonosainak irányába, de végül (ÜGYVEZETŐ 2) – gyermekgondozási ellátások bérszámfejtési tapasztalatára alapított – tanácsát elfogadva a közös megegyezéssel történő jogviszony megszüntetési módot választották. A felek kiemelt figyelmet fordítottak arra, hogy a munkaviszony megszűnésének a napja ne előzze meg a szülés napját, így volt biztosítható az, hogy a szülési szabadság idejére járó ellátást követhesse a GYED jogosultság is.

(MUNKAVÁLLALÓ) gyermekének megszületését követő depressziós epizód nyomán azonban – férje kérésére és a munkáltatói jogkör gyakorlójának támogató hozzájárulásával – ismételten munkaviszonyt létesített az alperessel, így ő volt a felperes foglalkoztatását közvetlenül megelőző munkavállaló. Ismételt munkaviszonya is közös megegyezéssel került megszüntetésre, mert a munkavállaló jobban fizető állást talált.

A felperes munkakörébe tartozó feladata – egyezően a munkaköri leírásnak is minősülő írásos tájékoztatással – lényegében abból állt, hogy az ügyvezető által elvégzett pénztárgépekkel kapcsolatos műszerési tevékenységet követő saját nyilvántartási rendszerek adattartalmát (excel táblázatokat, ügyfélnyilvántartásokat) naprakészen és pontosan vezesse; a NAV részére megküldendő adminisztrációs kötelezettségeket teljesítse és azok megtörténtét visszakereshető módon dokumentálja, az üzletbe érkező ügyfeleket és partnereket kiszolgálja és részükre a szükséges tájékoztatásokat megadja, kezelje a pénztárt, elvégezze a szükséges számlázási műveleteket. Ezek mellett ellátta a könyvelési szolgáltatással összefüggő adatrögzítési feladatokat is (ÜGYVEZETŐ 2) eseti utasításai alapján.

A könyvelési munka mennyiségének növekedése miatt 2022. tavaszán született döntés az alperesnél egy új, második munkavállaló foglalkoztatásának szükségességéről, az irodahelyiség átalakítását és az irodabútor kétszemélyessé alakítását a felperes és az alperes tulajdonosai közösen tervezgették. Az új irodabútor gyártása 2022. július végén történt meg.

A felperes 2022. március 16. és 27. napjai közötti időszakban első várandósságával összefüggésben keresőképtelen állományban volt, de az spontán vetéléssel végződött. Az alperes tulajdonosai támogatóan álltak a felpereshez, tudott volt részükről az, hogy a felperesnek a gyermekvállalási szándéka a jövőben is fennáll. A munkahelyi légkör a felperes irányába ezt követően sem változott meg hátrányosan, az kifejezetten közvetlen és baráti maradt.

A felperes az ismételt várandósságának tényét saját állítása szerint 2022. július 19. napján, az alperes által elismerten 2022. augusztus 11-én jelentette be a munkáltatónak.

A felperes az éves rendes szabadságát 2022. július 25. és 29. napjai között töltötte, mialatt az alperes tulajdonosai áttekintették a felperes munkakörébe tartozó feladatokat, és egy könnyed, baráti hangvételű és közvetlenségről árulkodó, a perbeli szóhasználatnál élve „hibalistát” készítettek a felperes részére, melyben a következő munkahéten teljesítendő feladatok elvégzését kérték.

Az alperes tulajdonosainak szabadságról történő visszaérkezését követően a felperes úgy nyilatkozott, hogy elvégezte a hibalistán szereplő feladatokat, melyek közül a munkaviszony megszüntetése kapcsán az bír relevanciával, hogy „a pénztárgépes, taxaméteres papírokat

elrendezni és a helyükre tenni; a gépen a táblázatokat átnézni és ha kell, rendbe tenni; az iratokat és az irattartókat elrendezni (a belső irodából is), hogy a 2. íróasztal üres legyen (ha szükséges, alá kerülhet irattartó úgy, hogy a mellett elférjen az ember és dolgozni lehessen)”.
A munkáltató a teljesítés megtörténtét (az excel táblázatok adattartalmának helyességét) 2022. augusztus hónapban nem ellenőrizte, ugyanakkor észlelte az irathalmaz lefűzetlenségét, ezért ismételten kérte a felperestől annak rendbetételét. A munkáltató 2022. augusztus hónapban tudomással bírt tanú² partnerük által elmondottakból arról, hogy a szabadságuk ideje a felperes az üzletben a telefonját nyomkodta, amiért a partnernek több esetben is várnia kellett az ügyintézésre.

Az alperes tulajdonosai 2022. augusztus 10-én 15 óra körüli időben észlelték, hogy a felperes ülve elaludt székében a munkavégzési helyén, akit felkeltettek és számonkérés nélkül hazaengedtek.

(ÜGYVEZETŐ HOZZÁTARTOZÓJA) – az alperes ügyvezetőjének könyvelő végzettségű testvére – 2022. júliusában, megváltozott magánéleti helyzete okán munkahelyváltás miatt ajánlkozott munkavégzésre az alperesnél. Az alperes tulajdonosai arról tájékoztatták, hogy augusztusi szabadságukat követően fognak dönteni az állásról. 2022. augusztus közepén döntés született arról, hogy (ÜGYVEZETŐ HOZZÁTARTOZÓJA)t alkalmazni kívánják könyvelési feladatok végzésére 2022. szeptember 1. napjától második munkavállalóként.

A felperes veszélyeztetett terhessége miatt 2022. augusztus 12. napjától 2022. szeptember 13. napjáig volt keresőképtelen (táppénz 9-es kóddal), majd 2022. szeptember 14. napjától 2022. október 16. napjáig ismételten keresőképes volt.

Az ügyvezető jelezte ez idő alatt a felperes és az új munkavállaló irányába is, hogy az augusztusi „hibalistán” szereplő feladatok közül vannak még el nem végzett feladatok, ugyanis a lefűzendő iratok (ÁNYK-s iratok, EBEV nyugták) továbbra is rendezetlenek, továbbá felhívta a figyelmet arra, hogy a telefonozás kerülendő munkavállalói magatartás. A felperes nem tagadta a munkáltató jelzése nyomán, hogy vannak elvégzettlen feladatok.

A felperes feladatává volt téve egyebek mellett ez időszak alatt az új munkavállaló betanítása is. Az új munkavállaló és az alperes tulajdonosai a közel egyhónapos felperesi munkavégzés során figyelmesek lettek arra is, hogy a felperes jelentős időt fordít telefonálásra és különböző csevegésre használható platformok használatára, és több esetben előfordult az is, hogy a mosdóhelyiségben való tartózkodás látszatát keltve használta hosszabb ideig (20 percekig) a telefonját, miközben a sziluettje látszódott az áttetsző mosdóajtón keresztül.

Az új munkavállaló a napi munkavégzése során fokozatosan szembesült azzal, hogy a belső nyilvántartások adattartalma (excel táblázatok) több esetben hibás, téves felülvizsgálati dátumok vannak rögzítve, elírások vannak az adatkapcsolati leállításokat és visszaállításokat dokumentáló okiratokban, melyeket jelzett is az ügyvezetőnek. Az ügyvezető szóvá tette, a felperes pedig akként nyilatkozott, hogy a hibákat kijavította.

A felperes 2022. szeptember közepén egyeztetett (ÜGYVEZETŐ 2)val a gyermek jogán járó jövőbeni anyasági ellátások tekintetében, aki azt javasolta neki, hogy a CSED lejártát követően anyagilag jobban járnának, ha a felperes férje venné igénybe a GYED ellátást, s ezalatt a felperes legyen fizetés nélküli szabadságon, és fizesse meg maga után az egészségügyi szolgáltatási járulékot. Az alperes tulajdonosai nem presszionálták a felperest arra, hogy közös megegyezéssel kerüljön megszüntetésre a munkaviszonya a várandósság okán, nem hivatkoztak arra, hogy a korábbi munkavállalóik esetében is ez volt a bevett szokás.

A felperes 2022. október 17. napjától 2022. október 26. napjáig egyéb okból (8-as kód) keresőképtelen állományba került, majd 2022. október 27. napjától 2023. február 22. napjáig veszélyeztetett terhessége miatt (9-es kóddal) volt keresőképtelen.

A felperes szülésének várható időpontja 2023. március 23. napja volt, így emailben kérte a munkáltatót, hogy a táppénz 2023. február 22. napi megszüntetésével és pontosan 4 héttel a szülés várható napját megelőzően, azaz 2023. február 23. napjától a szülési szabadsága kiadásra kerüljön, ezzel egyidejűleg a CSED ellátás iránti kérelmet is előterjesztette a munkáltatónál. Az alperes erre figyelemmel – a korábban már közölt azonnali hatályúnak nevezett felmondás záró rendelkezése alapján – 2023. február 22. napjával megszüntette a felperes munkaviszonyát, őt kijelentette, majd a szükséges igazolásokat a részére kiadta.

A felperes gyermeke a vártnál hamarabb: 2023. március 5. napján született meg. A felperes 168 napig – 2023. február 23. napjától 2023. augusztus 09. napjáig – volt jogosult CSED ellátásra, melynek lejártát követően előterjesztett GYED ellátás iránti kérelmét a kormányhivatal elutasította arra hivatkozással, hogy 2023. február 23. napján már nem állt fenn munkaviszonya. A felperes a jogviszony helyreállításával összefüggő elmaradt munkabér iránti igényét ezért terjesztette elő 2023. augusztus 11. napjától kezdődően az elsőfokú tárgyalás berekesztéséig terjedő időszakra.

A felperes munkavégzésének pontatlanságával összefüggő hibák fokozatosan derültek ki a napi munkavégzések során 2022. október 17. napjától kezdődően, amikor a felperes már keresőképtelen állományban volt. A munkáltató nem végzett soron kívüli, minden adatbázis tartalmát érintő átfogó ellenőrzést a felperes által esetlegesen vétett hibák mihamarabbi feltárása érdekében, pedig ekkorra már szembesült azzal, hogy azok látenszen előfordulhatnak és esetlegesen NAV adóbírsággal is fenyegetett alperesi mulasztásokhoz vezethetnek.

A munkáltató – az új munkavállalója munkavégzésének eredményeképpen - 2022. október 27. napján észlelte és pótolta egy PTGTAX_A adatlap kinyomtatásának hiányát, amikor is a ÁNYK adatlapok rendezését végezte. A felperes ugyan teljesítette a NAV irányába az online adatszolgáltatási kötelezettségét naprakészen, azonban annak belső dokumentáltsága (irattározása) az augusztus "hibalista" ellenére és a szeptember közepétől október közepéig tartott munkavégzés ellenére elmaradt, mert a beküldött ÁNYK adatlapokhoz a felperes nem szerelte az EBEV nyugtákat és a PTGTAX_A adatlapot. Ezek rendezett megléte egy esetleges NAV ellenőrzésnél bír jelentőséggel az iratmegőrzési kötelezettség teljesítése keretében, mely az alperesi tevékenységi engedély megvonásával is fenyegetett mulasztásnak minősülhet.

Az alperes 2022. szeptemberében észlelte, hogy a (CÉG) előfizetői szerződésében, továbbá egy „Nyilatkozat szünetelésből történő visszakapcsoláshoz” megnevezésű 2022. április 21. napján kelt nyomtatványban a felperes által vétett elírások találhatók.

Az alperes 2022. november 2. napján szembesült azzal, hogy tanúl partnerének éves pénztárgépfelülvizsgálati időpontja is tévesen szerepel a saját excel formátumú nyilvántartásban, mert a korábbi felülvizsgálatot követő + 365 napos időpontot nem vezette át a felperes, így a partner megkérdezésének hiányában az alperes nem tudott volna arról, hogy mikor kell a pénztárgép éves kiolvasását és az ezzel kapcsolatos NAV adatszolgáltatást teljesíteni, aminek elmaradása a partner adóbírságolásához és az alperes szerződésszegéséhez vezetett volna.

Ezt az esetet értékelte úgy a munkáltató, hogy nem kívánja tovább foglalkoztatni a felperest a sorozatos hibák és mulasztások miatt, különösen azért nem, mert az augusztusi hibalista és szeptemberi ismételt kérése nyomán a felperes mindig akként nyilatkozott, hogy el vannak végezve a feladatok, így a munkavállalóban a bizalma helyrehozhatatlanul megingott.

Az alperes telefonon kért és kapott tájékoztatást a kormányhivatal munkaügyi és munkavédelmi ellenőrzési osztályától arról, hogy a munkaviszony várandósság okán fennálló keresőképtelenség alatt is megszüntethető, ha az azonnali hatályú felmondás indokai fennállnak.

Az alperes ezen tájékoztatás birtokában – azt rosszul végrehajtva – 2022. november 11. napján kelt és aznapi átvétellel közölt azonnali hatályúnak nevezett felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát, és minden olyan korábbi munkavállalói hibát felsorolt annak indokaiként, mellyel döntése megalapozottságát kívánta alátámasztani. Az alperest kifejezetten a várandós felperes irányába tanúsított méltányosság és az anyasági ellátásokhoz való hozzájutás biztosításának szándéka vezette akkor, amikor úgy rendelkezett, hogy a munkaviszony a táppénzes állomány megszűnésekor szűnik meg.

Az azonnali hatályúnak nevezett felmondás utalt az Mt. 78. §-ának (1) bekezdésére és 30 napos jogorvoslati tájékoztatót tartalmazott.

A felperest az általa állított személyiségi jogsértésekkel összefüggő immateriális sérelem nem érte; a munkaviszonyának megszüntetésére nem a várandósságával és anyaságával összefüggő okból került sor.

A felperes a megváltoztatott keresetében a 2022. november 11. napján közölt azonnali hatályú felmondás jogellenességének jogkövetkezményeként a munkaviszony helyreállítását, valamint a 2023. augusztus 11. napjától 2024. március 19. napjáig terjedő időszakra figyelemmel bruttó 1 803 224 Ft elmaradt munkabérének és ennek középátlagos időponttól számított törvényes mértékű késedelmi kamatának megfizetését kérte. Kérte továbbá az alperest hátrányos megkülönböztetés miatt 200 000 Ft, a becsület és jóhírnév megsértése miatt 50 000 Ft, továbbá a képmáshoz és a hangfelvételhez való jog megsértése miatt 200 000 Ft sérelemdíj megfizetésére is kötelezni. A jogi képvisellel felmerült perköltségét 620 000 Ft-ban határozta meg.

Az alperes megváltoztatott ellenkérelmében a kereset elutasítását és jogi képvisellel felmerült perköltségének megtérítését kérte, amelyet bruttó 1 168 400 Ft-ban határozott meg. Az elmaradt munkabérigény tekintetében a kereset összecszerűségét, az időbeliségét és a késedelmi kamatigényt nem tette vitássá.

Az elsőfokú bíróság a 31. sorszám alatt meghozott ítéletében a felperes munkaviszonyát helyreállította és kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek elmaradt munkabér jogcímén bruttó 1 803 224 Ft-ot és ennek 2023. december 15. napjától járó késedelmi kamatát, valamint 369 624 Ft perköltséget, amelyet meghaladóan a keresetet elutasította. Megállapította, hogy 29 988 Ft feljegyzett kereseti illeték az állam terhén marad, míg az alperest kötelezte 184 212 Ft feljegyzett kereseti illeték megfizetésére az állam részére.

Határozatának indokolásában hivatkozással az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017. (XI.28.) KMK vélemény 5. pontjára elsőként azt vizsgálta, hogy az anyagi jogi jogszabályi rendelkezéseknek megfelelő volt-e az azonnali hatályú felmondás, illetőleg az egyáltalán azonnali hatályú felmondásnak tekinthető-e.

Az Mt. 64. §-ának (1)-(2) bekezdéseit idézve kifejtette: a felmondás jogintézményének lényege, hogy az a munka törvénykönyvében meghatározott felmondási idő leteltét követően szünteti meg a munkaviszonyt, míg az azonnali hatályú felmondás a közlés pillanatában szünteti meg a munkaviszonyt. A BH.1996. 561. számú eseti döntésben is így foglaltak állást: a rendkívüli felmondás azonnali hatállyal vagy az intézkedést követő, a törvényben meghatározott határidőn belül szünteti meg a munkaviszonyt.

A munkajogban ismert az úgynevezett függő hatályú jogintézmény, amikor is a felmondási idő nem a közléskor, hanem csak egy bizonyos időtartam elmúltával kezdődik meg. Ezt az Mt. 68. §-ának (2) bekezdésébe szabályozza, aminek a) pontja szerint a munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban a betegség miatti keresőképtelenség lejártát követő napon kezdődik. A felperes a munkáltatói jognyilatkozat közlésekor keresőképtelen

volt, amiért a munkáltató annak megszűnésével léptette hatályba az azonnali hatályú felmondását, azonban ennek nem volt jogszabályi alapja, amihez a felperes sem adta hozzájárulását.

Az Mt. 15. §-a szerint egyoldalú jognyilatkozatból csak munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott esetben származhatnak jogok vagy kötelezettségek. Az Mt. 19. §-ának (1) bekezdése alapján a felek a megállapodás létrejöttét, módosítását vagy megszűnését jövőbeli, bizonytalan eseménytől (feltétel) is függővé tehetik. Nem köthető ki olyan feltétel, amelynek alapján a munkaviszony a munkavállaló hátrányára módosulna vagy a munkaviszony megszűnését eredményezné.

A fentiek miatt a munkáltatói azonnali hatályú felmondása csak felmondásként volt figyelembe vehető.

Az Mt. 65. §-a (3) bekezdésének a) pontja értelmében a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a várandósság tartama alatt; a (4) bekezdés alapján a (3) bekezdés szerinti védelem alkalmazása szempontjából a felmondás közlésének időpontja az irányadó.

A munkáltatói felmondás 2022. november 11. napi közlésekor a felperes várandós volt, melynek tényéről a munkáltató 2022. augusztus 11. óta tudott, ezért az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát.

A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit szabályozó – a felmondás közlésekor hatályos – Mt. 83. §-a (1) bekezdésének a) és b) pontjai szerint a munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe vagy az Mt. 65. §-ának (3) bekezdésébe ütközött. Az elsőfokú bíróság ez utóbbi alapján állította helyre a felperes munkaviszonyát, aminek következtében a munkaviszony jogellenes megszüntetésének és a munkaviszony helyreállításának időpontjai közötti időtartamot munkaviszonyban töltött időnek kell elismerni.

Az elsőfokú bíróság a fentebb hivatkozott KMK vélemény alapján vizsgálta az egyenlő bánásmód megtartottságának kérdéskörét, s e körben – a munkáltatót terhelő kimentéses bizonyítás keretében – a felmondásban hivatkozott indokok valóságosságának bizonyítására is sor került.

Az Mt. 12. §-át, az Ebktv. 8. §-ának 1) pontját, a 12. §-át, a 19. §-ának (1)-(2) bekezdéseit felhívva az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes a perrel érintett időszakban várandós volt, így teljesítette a védett tulajdonságával összefüggő valószínűsítési kötelezettségét. Ezzel szemben az alperest terhelte annak bizonyítása, hogy nem folytatott egyenlő bánásmódot sértő gyakorlatot, és a felperesnek nem az anyasága miatt, hanem a kötelezettségszegései és a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása miatt mondott fel, amely bizonyítási kötelezettségnek az alperes eleget tett, ezért ez a jogcím nem lehetett a munkaviszony helyreállításának indoka.

Az elsőfokú bíróság a sérelemdíj iránti igényeket alaptalannak találta, mert a felperes nem bizonyított, de még csak nem is állított olyan személyiségi jogsérelmet, ami a társadalmi környezetének a megváltozásával vagy testi és lelki egészségének sérelmével járt, ahogy azt sem, hogy az alperesi magatartás és a felperesnél bekövetkező személyiségi jogsérelem között ok-okozati összefüggés áll fenn.

Az elsőfokú bíróság a 3 570 000 Ft pertárgyérték és a felek által felszámított perköltség alapulvételével kötelezte a 86 %-ban pervesztes alperest perköltség fizetésére a Pp. 83. §-ának (2) bekezdése alapján. A kereseti illeték pervesztességére jutó részét a Pp. 102. §-a (1) bekezdésének első mondata alapján az alperes köteles megfizetni, míg a fennmaradó részt a

felperest megillető munkavállalói költségkedvezmény folytán fennálló személyes költségmentességre tekintettel az állam viseli a Pp. 102. §-ának (6) bekezdése szerint.

Az elsőfokú ítélettel szemben az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben kérte az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a felperes keresetének elutasítását, másodlagosan pedig az ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását, valamint a felperes perkölségében való marasztalását.

Fellebbezése indoklásában rámutatott, hogy az Mt. 83. §-a (1) bekezdésének b) pontja szerinti keresetváltoztatás visszautasítását és elutasítását követően már nem álltak fenn a Pp. 237. §-a szerinti anyagi pervezetés feltételei. A 11. sorszámú jegyzőkönyv 12. oldalán megjelölt jogalapi hivatkozás és jogi érvelés között ugyanis nem állt fenn olyan ellentmondás, amely az elsőfokú bíróság részére a perfelvétel lezárását és a keresetváltoztatás visszautasítását, majd elutasítását követően törvényes lehetőséget biztosított volna a Pp. 237. §-a szerinti anyagi pervezetés gyakorlására. Az elsőfokú bíróság a Pp. 237. §-ának megsértésével gyakorolta az anyagi pervezetését, ezért a 2024. február 16. napján előterjesztett keresetváltoztatást a Pp. 203. §-ának (1) bekezdése alapján hatálytalannak kell tekinteni, s ebből következően annak helyt adó ítéletet sem lehet hozni.

Az elsőfokú bíróság álláspontjával szemben a jognyilatkozat értelmezése alapján nem állapítható meg, hogy az azonnali hatályú felmondás nem felelt meg jogszabályi rendelkezéseknek. A Ptk. 6:8. §-ának (1) bekezdése szerint az alperesi jognyilatkozatból nyilvánvaló volt a felperes számára, hogy a munkaviszonyát azonnali hatállyal kívánta megszüntetni. Az Mt. 19. §-ának (1) bekezdésére és az Mt. 43. §-ának (1) bekezdésére figyelemmel továbbra is kitart azon álláspontja mellett, hogy a munkavállaló javára el lehet térni a törvény szabályaitól.

Az elsőfokú bíróság meglátása szerint a munkáltató hozzá nem értése vezette az események láncolatát, amit inkább a munkáltató jóindulatának tekinthető, hiszen ha a munkaviszony az azonnali hatályú felmondás közlésének a napján szűnt volna meg, akkor a felperes nem lett volna jogosult semmilyen állami támogatásra a gyermeke születésével kapcsolatban, míg ha a táppénzes állománya a szülés napján szűnt volna meg, akkor minden állami támogatást igénybe tudott volna venni a gyermeke születését követően.

Az azonnali hatályú felmondás megfogalmazásakor az alperes figyelembe vette a felperes érdekeit, akinek nem származott volna hátránya abból, ha a munkaviszonya a szülés napján, a táppénzes állománya megszűnésével szűnik meg, amikor minden állami ellátásra jogosult lett volna. A felperes számára az okozott hátrányt, hogy a táppénzes állományát a szülés előtt szüntette meg. Munkáltatói oldalról semmilyen előnyt nem jelentett a felperes táppénzes állományának a fenntartása, ellenkezőleg: kiadással járt, mert az alperesnek kellett fizetni a táppénz egyharmadának összegét az Egészségbiztosítási Pénztár részére. Az azonnali hatályú felmondás abból a szempontból atipikus nyilatkozat, hogy a munkaviszonyt nem a közlés napiával szüntette meg, ugyanakkor a jogszabályi rendelkezéseknek megfelelt, mivel a munkavállaló javára tért el.

Kúria MK. 95. számú állásfoglalása a III. pontjához fűzött indoklásra tekintettel jelentősége volt a felperes által elkövetett azon hibáknak is, amelyekről az alperes csak a munkaviszony megszüntetését követően hónapokkal később szerzett tudomást.

A lefolytatott bizonyítás eredményeként megállapította az elsőfokú bíróság, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésére azért került sor, mert nem megfelelően látta el a munkakörét, a kötelezettségeit nem teljesítette maradéktalanul. Az alperesnek sikerült igazolnia a felmondási indok valóságosságát a munkaköri feladatok elmulasztásával kapcsolatban. Azok a mulasztások, amelyek az azonnali hatályú felmondás közlését megelőző 15 napon belül derültek ki, megalapozzák a súlyosabb munkáltatói intézkedést a miattuk

járó súlyos bírságolásra, tevékenységi engedély visszavonására, az ügyfelekkel szembeni szerződésszegésre és az ügyfél bizalomvesztés miatti várható elvesztésre tekintettel.

Az azonnali hatályú felmondás is tartalmazza, hogy a felperes többszöri figyelmeztetés ellenére sem javította ki az ügyfélnyilvántartást, a hibajegyzéket több hónapon keresztül nem vezette, amelyeket többszöri figyelmeztetés és a hiányosság pótlására felhívás után sem pótol, ezért a felperes magatartása megvalósította az Mt. 78. §-a (1) bekezdésének a) és b) pontjaiban megfogalmazott felmondási okokat: a munkaviszonyából származó lényeges kötelezettségét súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegte. A határidőben közölt indokok megfelelnek a világosság, valóság, okszerűség követelményének, ezért a felperes munkaviszonyának megszüntetésére jogszerűen került sor.

Az ítélet nem tartalmaz indoklást arra vonatkozóan, hogy az elsőfokú bíróság miért kötelezte az alperest az elmaradt munkabér megfizetésére, és min alapul annak összegszerősége, ezért az elsőfokú bíróság megsértette a Pp. 346. §-ának (4) és (5) bekezdéseit. Álláspontja szerint az alperes még a munkaviszony helyreállítása esetén sem kötelezhető elmaradt munkabér fizetésére, mert a munkaviszony helyreállítása következtében a felperes munkaviszonya 2021. február 8. napjától folyamatosan fennállónak tekintendő, ami azzal a következménnyel jár, hogy a felperes jogosult a gyermeke születésével kapcsolatos minden állami juttatás igénybevételére. Az állami támogatásokra való jogosultság kizárja az elmaradt munkabér megállapíthatóságát, ezért az ennek megfizetésére kötelező ítéleti rendelkezés jogszabálysértő.

Az elsőfokú bíróság Pp. 237. §-át sértő anyagi pervezetése, az ezen alapuló hatálytalan keresetváltoztatás és az ítélet indokolásának részleges hiányossága miatt a Pp. 381. §-a alapján indítványozta az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára történő utasítását abban az esetben, ha az ítéltábla nem lát lehetőséget az elsőfokú ítélet megváltoztatására.

Az elsőfokú ítélet helybenhagyása esetére is eltúlzottnak tartja a felperes részére megítélt perköltséget, ezért annak mérséklését kérte. Ennek oka, hogy álláspontja szerint a felperes pernyertességének mértéke nem éri el a 86%-os mértéket, ugyanis az elsődleges kereseti kérelmét az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt az Mt. 83. §-a (1) bekezdésének b) pontjára alapította, amit az elsőfokú bíróság megalapozatlannak tartott.

A felperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte lényegében annak helyes indokai alapján, egyúttal vitatva azt, hogy az alperes által állított okból helye lenne az ítélet hatályon kívül helyezésének. Csatlakozó fellebbezést is előterjesztett az elsőfokú tárgyalás berekesztését követően esedékessé vált követelésre: 2024. április 10. napi esedékességgel 184 516 Ft 2024. május 10. napi esedékességgel 260 000 Ft, 2024. június 10. napi esedékességgel 260 000 Ft, 2024. július 10. napi esedékességgel 260 000 Ft, 2024. augusztus 10. napi esedékességgel 260 000 Ft és 2024. szeptember 10. napi esedékességgel 167 740 Ft – összesen 1 392 256 Ft –, valamint ezen összegek után járó kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

Álláspontja szerint a felperes a jogi képviselő igénybevétele nélkül előterjesztett keresetlevelében az igényét az Mt. 65. §-ának (3) bekezdésére is alapította, sérelmezve, hogy az alperes a várandósság ideje alatt szüntette meg a munkaviszonyát; erre az alperes jogi képviselője reagált is azzal, hogy a felmondás jogalapja nem az Mt. 65. §-ának (3) bekezdése, hanem az Mt. 78. §-a. A Pp. jogi képviselő nélkül eljáró félre rendelkezéseket tartalmazó 247. §-ának (1)-(2) bekezdéseinek a felperes keresete megfelelt, amelyben foglalt jogállítást a felperes utóbb igénybe vett jogi képviselője is következetesen fenntartott. Ebből következően a felperesi a kezdetektől vitatta, hogy az alperesi jognyilatkozat azonnali hatályú felmondás lenne, amellyel kapcsolatos ellentmondás tette indokoltá az elsőfokú bíróság anyagi pervezetését.

Megismételte azt a véleményét, hogy az alperes azért választotta az azonnali hatályú felmondást, mert így akarta kikerülni a felperest várandóssága okán megillető fokozott munkajogi védelmet. A felmondás valós oka az volt, hogy az alperes mindig csak egy alkalmazottat foglalkoztatott, s (ÜGYVEZETŐ 2) alkalmazásával a felperes munkaviszonyának megszüntetése tervezett volt; emiatt megkérdőjelezte a felmondás indokait is, amelyek egy része tekintetében az alperes nem is tartotta be a 15 napos szubjektív határidőkre vonatkozó szabályokat.

Az azonnali hatályú felmondás a legsúlyosabb hátrányos jogkövetkezmény, ezért a jogszabály által támasztott követelmények fennállása nem értelmezhető a felek által rugalmasan. A hatályos jogrendszerünk nem rendkívüli, hanem azonnali hatályú felmondásnak nevezi, amivel szemben a perbeli jognyilatkozat hatályosulása annak megtételekor sem úgy lett meghatározva, ahogy az Mt. 78. §-a megkívánná.

A fellebbezéssel szemben az elsőfokú ítélet indokolását megfelelőnek tartotta, a javára megítélt elmaradt munkabérrel összefüggésben pedig rámutatott: a felperes az alperes felróható és jogellenes magatartása miatt nem volt jogosult a gyermeke után gyermekgondozási díjra, amelyről szóló határozatot csatolta. A felperesi követelés az elsőfokú ítélet meghozataláig amúgy is azon elmaradt munkabérre terjedt ki, amely 2023. augusztus 11. napjától kezdődően merült fel, mivel attól az időponttól nem volt jogosult ellátásra a felperes. Vitatta az alperes kérelmét a javára megítélt perköltség leszállítására.

Az alperes a csatlakozó fellebbezési ellenkérelmében ellenezte az elmaradt munkabér címén történt marasztalás összegének felemelését, megismételve a fellebbezésében már előadott érveit.

Az ítéltábla az Mf.I.50.032/2024/3. szám alatt meghozott ítéletében az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érintette, a fellebbezett részét megváltoztatta és a felperes keresetét elutasította. Mellőzte az alperes kötelezését a perköltség és a feljegyzett kereseti illeték megfizetésére, s kötelezte a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperes részére 1 168 400 Ft perköltséget. Megállapította, hogy további 184 212 Ft feljegyzett kereseti illeték is az állam terhén marad. Kötelezte továbbá a felperest, hogy fizessen meg 15 napon belül az alperesnek 228 600 Ft fellebbezési eljárási költséget, s megállapította, hogy az állam viseli a meg nem fizetett 144 258 Ft fellebbezési és 55 690 Ft csatlakozó fellebbezési illetéket.

A határozat indokolása szerint az Mt. 27. §-ának (1) bekezdése alapján semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre; az Mt. 15. §-ának (3) bekezdése alapján ez érvényes az egyoldalú jognyilatkozatra is. Az azonnali hatályú felmondás az elnevezéséből következően a közléssel hatályossá válik és megszünteti a munkaviszonyt, abban pedig a jogintézmény rendeltetéséből adódóan nincs helye annak, hogy a jogviszony későbbi feltétel bekövetkezése esetén szűnjön meg. Ezzel összefüggésben téves volt az az alperesi értelmezés, hogy az Mt. 43. §-ának (1) bekezdésében rögzített szabály – nevezetesen az, hogy a munkaszerződés jogszabály eltérő rendelkezése hiányában a Második Részben foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet – alkalmazható a munkaviszony megszüntetésére irányuló egyoldalú nyilatkozatra, így az azonnali hatályú felmondásra is, ezért annak a munkaviszony későbbi időpontban való megszüntetésére irányuló feltétele érvényes, mivel az kizárólag a felperes érdekét szolgálta, míg az alperes oldalán anyagi terhet jelentett. Az alperes szándéka egyértelműen megállapítható volt a Ptk. 6:8. §-ának (1) bekezdésében rögzített értelmezési szabályra figyelemmel, hiszen az egyoldalú nyilatkozatát azonnali hatályú felmondásként címezte, amiben utalt az Mt. azonnali hatályú felmondást szabályozó 78. §-ára, továbbá a munkaviszony megszüntetésének okaként a felperes kötelezettségszegését és az emiatti

bizalomvesztést jelölte meg – az alperes egyoldalú nyilatkozata ezért megnevezésében és tartalmában is azonnali hatályú felmondásnak tekintendő. Annak az a kikötése, ami később léptette volna azt hatályba, az Mt. 15. §-ának (4) bekezdésébe ütközik, eszerint ugyanis az egyoldalú jognyilatkozat a címzettel való közléssel válik hatályossá, s miként ezt a jogintézmény megnevezése is tartalmazza, az a munkaviszonyt azonnali hatállyal szünteti meg, amelytől eltérő kikötés ellentétes ezen törvényi rendelkezés céljával.

Az Mt. 29. §-ának (3) bekezdése szerint, ha a megállapodás – miként az Mt. 15. §-ának (3) bekezdése értelmében az egyoldalú jognyilatkozat – valamely része érvénytelen, helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg. Ez a perbeli jognyilatkozat esetében azt jelenti, hogy az azonnali hatályú felmondásnak csak az a része érvénytelen, amelyben a megszűnés időpontját a jogszabályi rendelkezéstől eltérően kötötte ki a munkáltató, kivéve abban az esetben, ha ezen kikötés hiányában az alperes nem szüntette volna meg azonnali hatállyal a felperes munkaviszonyát. Az azonnali hatályú felmondás következménye, hogy a felperes munkaviszonya annak közlésével: 2022. november 11. napján megszűnt, ami miatt a munkaviszony helyreállítására és az elmaradt munkabér megfizetésére irányuló kereset is alaptalan volt, ezért az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének fellebbezett részét a Pp. 383. §-ának (2) bekezdése alapján megváltoztatta és a felperes keresetét teljesen elutasította.

A felperes felülvizsgálati kérelme folytán eljáró Kúria a Mfv.II.10.117/2024/9. számú közbenső ítéletében a Debreceni Ítéltábla Mf.I.50.032/2024/9. számú ítéletét a felülvizsgálati kérelemmel támadott részében hatályon kívül helyezte és helybenhagyta az elsőfokú ítélet azon rendelkezését, amellyel megállapította a felperes munkaviszonya megszüntetésének jogellenességét. Kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 15 nap alatt 127 000 Ft elsőfokú részperköltséget, míg az alperes a felperesnek 200 000 Ft együttes másodfokú és felülvizsgálati részperköltséget. Kötelezte az alperest, hogy az esedékesség napjáig fizessen az államnak 128 000 Ft együttes első-, másodfokú és felülvizsgálati eljárási részilletéket.

A határozatának indokolása szerint alaptalan volt a másodfokú bíróságnak az a megállapítása, hogy hivatalból észlelte a kikötés jogszabályba ütközését, ezáltal semmisségét. A felperes keresete is már erre irányult, és az elsőfokú bíróság is ebben a körben foglalt állást, így a másodfokú bíróságnak a Pp. 237. §-a (3) bekezdésének b) pontjára hivatkozással tett anyagi pervezetése jogszabálysértő volt. A Pp. 370. §-ának (4) bekezdésre alapított anyagi pervezetése a részleges érvénytelenség alkalmazhatósága és jogkövetkezménye tárgyában elfoglalt téves jogi álláspotja miatt pedig szükségtelen volt.

A jognyilatkozat értelmezése tekintetében – az Mt. 31. §-a alapján – a Ptk. 6:8. §-ának (1) bekezdését kell felhívni, s e körben kiemelendő: a munkáltató kifejezetten hivatkozott az Mt. 78. §-ára, azaz nyilvánvaló, hogy az azonnali hatályú felmondás szabályait kívánta alkalmazni, és részletezően megjelölt olyan munkavállalói magatartásokat, amelyek az Mt. 78. §-ának (1) bekezdése szerint az azonnali hatályú felmondás indokait képezhették. Emellett a kötelezettségszegésekre hivatkozás ellenére időhatározást alkalmazva, jövőben bizonyosan, de bizonytalan időpontban bekövetkező eseményt (a táppénz megszűnését) jelölt meg a munkaviszony megszűnés időpontjaként. Az Mt. 64. §-ának (1) bekezdése sorolja fel a jogviszony megszüntetési módokat, nevesítve, hogy az közös megegyezéssel, felmondással és azonnali felmondással történhet. Az Mt. 85. §-ának (1) bekezdése szerint az Mt. 64. §-ának rendelkezései kőgensék, azoktól eltérni nem lehet.

A munkáltató 2022. november 11-én kelt intézkedése – amelyet azonnali hatályú felmondásként nevesített – nem tekinthető ilyennek, hiszen a jogviszony megszüntetését későbbi időpontra datálta jogban való tévedésre hivatkozva, amely hivatkozás azonban a jogvita eldöntése során nem lehetett kimentési indok. Amennyiben a munkáltató az általa a

közlés időpontjában már ismert indokokat olyan súlyúnak találta, amely a jogviszony azonnali hatályú felmondását vonhatta maga után, úgy jövőbeli hatállyal jogszerűen azonnali hatályú felmondást alkalmazva a munkaviszonyt nem szüntethette meg. Ez az azonnali hatályú felmondás jogintézményének rendeltetésével ellenkezik, miszerint ha egy munkaviszony a célját veszti az Mt. 78. §-ának (1) bekezdésében meghatározott tényállások miatt, úgy a felek közötti jogviszony ne maradjon fenn. Esetünkben azonban a jogviszony fennmaradt a közlés időpontját követően. Az pedig nem egyeztethető össze a munkaviszony bizalmi jellegével, hogy a súlyosan kötelességszegő (szerződésszegő) magatartás után a felek között a munkaviszony megmaradjon, illetve más megközelítésben a munkavállalói kötelességek is fennmaradjanak. A munkáltató azonnali hatályú felmondása tehát jogszabályba ütközik, s ezért fogalmilag valóban érvénytelen (semmiss). Az azonnali hatályú felmondás jogellenességére tekintettel a megismételt eljárásban állást kell foglalni a jogellenes jogviszony megszüntetés jogkövetkezményeiről: a felperes visszahelyezéséről, ennek függvényében a felperes által első fokon igényelt munkabérről, avagy elmaradt jövedelemben jelentkező kártérítésről.

Az ítéltábla arra vonatkozó tájékoztatását követően (Pp. 237. §-a), hogy a felperes munkaviszony helyreállítására irányuló keresete a Kúria közbenső ítéletében eldöntött jogalapra tekintettel nincs összhangban az Mt. 83. §-a (1) bekezdésének az azonnali hatályú felmondás közlésekor hatályos b) pontjával, a felperes keresetváltoztatás engedélyezése iránti kérelmet terjesztett elő, s a megváltoztatott kereseti kérelmében immár az Mt. 82. §-ának (1) és (2) bekezdései alapján kérte kötelezni az alperest a 2023. augusztus 11. és 2024. szeptember 10. napjai közötti időszakban elmaradt jövedelem: összesen bruttó 3 120 000 Ft távolléti díj, annak kamatai és költsége megfizetésére.

Az ítéltábla a megváltoztatott keresetre tekintettel a Pp. 364. §-a értelmében alkalmazandó Pp. 222. §-ának (1) bekezdése alapján elrendelte a perfelvétel kiegészítését, amelynek keretében az alperes a megváltoztatott keresetre előterjesztett ellenkérelmében kérte annak elutasítását. A megváltoztatott keresetet vitatta jogalapjában a felróhatóság és az okozati összefüggés hiánya, továbbá az Mt. 166. §-a (2) bekezdésének a) és b) pontjai alapján egyaránt bekövetkezett mentesülése miatt, illetőleg az Mt. 167. §-ának (1)-(2) bekezdései alapján is. Összegszerűségében szintén vitatta a megváltoztatott keresetet az Mt. 172. §-ának (1)-(2) bekezdései alapján, mivel álláspontja szerint a kártérítés összegéből le kell vonni a táppénz, a CSED, az alaptalanul kifizetett szabadságmegváltás, a felperes házastársa által igényelhető GYED, a felperes által igényelhető GYES, valamint legalább a minimálbérnek megfelelő összeget mint munkával szerzett keresményt. Mindezek mellett a felperes által követelt kártérítés összegét csökkenteni kell 48 100 Ft/hó társadalombiztosítási járulék összegével is. Az alperes végső soron kérte az Mt. 167. §-ának (3) bekezdése szerint a kártérítés alóli méltányosságból történő részbeni mentesítést. Bizonyítási szükséghelyzetre hivatkozással kérte kötelezni a felperest a CSED, GYED és GYES vonatkozásában iratok becsatolására, valamint csatolta a táppénz hozzájárulás összegét megállapító 5 db határozatot és a felperes bérlapját a hozzá tartozó tértivevénnyel a felperes részére kifizetett szabadságmegváltás összegének igazolására.

A felperes az ítéltábla felhívására csatolta a rendelkezésére álló iratokat, egyúttal tételesen vitatva a megváltoztatott kereseti ellenkérelemben előadottakat.

A fellebbezés alapos volt annyiban, hogy nem volt lehetőség az elsőfokú ítélet érdemi felülbírálatára. Ennek oka, hogy a felperes által megváltoztatott kereset teljesen új jogalapon és új követelést fogalmaz meg az alperessel szemben, amellyel összefüggő bizonyítási eljárás meghaladja a másodfokú eljárás kereteit, arról nem is szólva, hogy a megváltoztatott kereset másodfokon történő elbírálása egyfokúvá tenné az eljárást, miáltal sérülne a felek jogorvoslathoz való joga.

Az ítéltábla mindezek alapján hatályon kívül helyezte az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 381. §-a alapján, és mivel a megváltoztatott kereset és az ellenkérelem alapján a perfelvétel még nem zárható le, az ítéltábla e szaktól kezdve utasította új eljárásra az elsőfokú bíróságot a Pp. 386. §-a (2) bekezdésének d) pontja alapján.

A megismételt eljárásban az elsőfokú bíróságnak a perfelvétel körében tisztázni kell az elmaradt jövedelem körében a még bizonyításra szoruló tényeket, majd az érdemi tárgyalási szakban a szükséges bizonyítás lefolytatását követően meghoznia döntését.

Az eljárás folyamatban maradt, ezért az ítéltábla a Pp. 386. §-ának (3) bekezdése alapján csupán megállapította a felek oldalán felmerült, a bírósági eljárásban megállapítható s jelen perben még irányadó ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. §-a (1) bekezdésének a)-b) pontjai alapján számított, az alperes esetében áfa-t is tartalmazó ügyvédi munkadíjból álló perköltséget azzal, hogy a felperes által csatolt költségjegyzék 1-5. pontja alatti tételekről a Kúria rendelkezett a közbenső ítéletében. A Kúria közbenső ítéletének rendelkező részéből és az indokolásának [80]-[81] bekezdéseiből kitűnően megtörtént a rendelkezés a fellebbezési illetékről (is), ezért arról az ítéltábla nem rendelkezett.

Debrecen, 2025. október 28.

Dr. Tass Edina sk. a tanács elnöke, Dr. Bakó Pál sk. előadó bíró,
Dr. Rózsavölgyi Bálint sk. bíró