



Debreceni Ítéltábla

Mf.I.50079/2021/5.

A Debreceni Ítéltábla a Dr. Moskovits Károly ügyvéd (cím1) által képviselt Felperes cím2 (TH.: cím3) alatti lakos felperesnek – a NAGY és KISS Ügyvédi Iroda (eljáró ügyvéd: Dr. Nagy Szilárd – cím4) által képviselt Alperes cím5 alatti székhelyű alperes ellen, munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránt indított perében a Nyíregyházi Törvényszék 3.M.70245/2020/30. számú ítélete ellen a felperes részéről 32. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán folyamatban lévő másodfokú eljárásban – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 8100 (nyolcezer-egyszáz) forint általános forgalmi adót tartalmazó 38 100 (harmincnyolcezer-egyszáz) forint perköltséget.

Az állam által előlegezett 264 430 (kettőszázhatvannégyezer-négyszázharminc) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Ez ellen az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 1992. május 6. napjával létesített határozatlan idejű munkaviszonyt az alperessel. Az utolsó munkaszerződés-módosítás alapján a munkaideje napi 6 óra volt, mobilposta kezelő munkakörben 3 havi munkaidőkeretben foglalkoztatták az alperes (SZERVEZETI EGYSEG 1) szervezeti egységnél, alapbérét bruttó 167 100 forintban határozták meg.

[2] A felperes közvetlen felettese tanú¹, a (SZERVEZETI EGYSÉG 1) vezetője volt, míg a munkáltatói jogkört tanú², a (SZERVEZETI EGYSÉG 2) vezetője gyakorolta. A munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozott.

[3] A felpereshez kézbesítő volt beosztva, akivel (HELYSÉG 1), (HELYSÉG 2) és (HELYSÉG 3) településeken mobilposta autóval látták el a postai szolgáltatást. A felperes vezette a szolgálati gépjárművet és a településeken elsődlegesen felvételi tevékenységet, így készpénzáttutalási megbízás és belföldi postautalvány felvételt, bankkártyás készpénzfelvételt, bankkártyával történő csekkbefizetést, telefonfeltöltést, csomagátadást és -felvételt végzett. A hozzá beosztott kézbesítő ez alatt a településeken a kézbesítési feladatokat végezte, így ajánlott leveleket, közönséges postai küldeményeket, hírlapokat kézbesített, utalványokat, családi pótlékot fizetett ki, sorsjegyeket árusított. A kézbesítőnek az utalványok közül a nyugellátási utalványt a nyugdíjnaptár szerinti napon kellett kézbesítenie, vagy a kézbesítést megkísérelnie azzal, hogy eredménytelen kézbesítési kísérlet esetén a nyugdíjast értesítő hátrahagyásával kellett tájékoztatnia az utalvány érkezéséről. Feladatai ellátásához kerékpár is volt biztosítva, amit a szolgálati gépjárművel juttattak el a településekre.

[4] A kézbesítő napi 5 órában dolgozott, munkaideje 9 óra 45 perctől 14 óra 45 percig tartott. A felperes munkaidejét 9 órától 15 óráig határozták meg, azonban a szolgálata ténylegesen 9 óra 30 perctől 14 óra 30 percig tartott csak, mert a munkaidőből 30-30 percet a szolgálati gépjármű karbantartására fordíthatott.

[5] A felperes és a hozzá beosztott kézbesítő úgynevezett „járatjelző” szerint dolgoztak, mely rögzítette, hogy optimális esetben mikor kellett az adott településre megérkezni, onnan a következő településre elindulni, majd a (SZERVEZETI EGYSÉG 1)-re visszaérkezni. Ez határozta meg azt is, hogy az adott településeken mely időszakban kell tartózkodniuk. A járatjelző szerint leghamarabb 14 óra 05 perckor indulhattak vissza (HELYSÉG 3) településről (SZERVEZETI EGYSÉG 1)-re, azzal, hogy a járatjelző a (SZERVEZETI EGYSÉG 1)-re való visszaérkezés időpontját 14 óra 30 perc időpontban jelölte meg. Amennyiben a felperes az napi munkavégzése során elsőbbségi levelet vagy csomagküldeményt vett fel, azt a (SZERVEZETI EGYSÉG 1)-re történő visszaérkezését követően le kellett adnia a (HELYSÉG 4)-re 15.00 órakor induló járatra történő továbbítás céljából. A felperes részére szolgálati telefont biztosítottak.

[6] A felperes közel 10 éven keresztül házastársával, tanú¹²vel látta el a mobilpostai szolgáltatást, majd annak keresőképtelenné válását követően G.A-val, tanú¹⁴val, illetve tanú⁵ helyettesítő kézbesítővel.

[7] Az alperes 2019. március 12. napján a 10-5/2019. iktatószámú határozatával a felperessel szemben a munkaviszonyból származó kötelezettségének vétkes megszegése miatt

a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 56. § és a Alperes Kollektív Szerződésének 14. § (1) bekezdésének b) pontja alapján alapbérének 10 hónap időtartamra 7000 forint/hó összeggel csökkentése hátrányos jogkövetkezményt alkalmazott. Az indokolás szerint a felperes 2019. március 6. napján a rá bízott feladatait nem megfelelően végezte el, mivel a járatjelzőben meghatározott településeken az alperes által vállalt küldeményfelvételi szolgáltatást megtagadta, a befizetőként jelentkező ügyfeleket tájékoztatásával megtevesztette, félrevezette. Az ügyfelek által feladni kívánt készpénzáttutalási megbízások felvételét megtagadta, a befizetéseket nem fogadta el, mely szabálytalan munkavégzésével megsértette az alperes munkavállalójaként vállalt kötelezettségeit. A felettese által kért tájékoztatójelentés megírását megtagadta, a munkáltatói jogkört gyakorlója által felajánlott személyes egyeztetésen nem jelent meg. A felettesével, munkatársaival nem megfelelő hangnemben beszélt, több alkalommal sértő szavakat használt, viselkedésével, hangoskodásával bennük félelmet keltett. A minősíthetetlen stílusú szavak használatával a munkatársai és a társaság rossz hírét keltette, az ügyféltérben tartózkodó ügyfeleket megbotránkoztatta. A határozat indokolása rögzítette továbbá, hogy a felperes szabálytalan munkavégzésével, nem megfelelő munkavállalói magatartásával megszegte a Postakezelési Szabályzat I. fejezet 3.4. és 3.7. pontjait, az Etikai Kódex II. fejezetének 1., 2., 4. pontjait és szándékosan jelentős mértékben megszegte az Mt. 52. § c) és d) pontjában előírt munkaviszonyból származó alapvető és lényeges kötelezettségeit. A felperes által kezdeményezett egyeztetési eljárás eredményeként az alperes hatályában fenntartotta a hátrányos jogkövetkezmény intézkedését azzal, hogy az alapbér-csökkentést 4 hónapi időtartamra mérsékelte. Az intézkedéssel szemben a felperes keresetet nem terjesztett elő.

[8] 2019. szeptember 18. napján a felperes mellé kézbesítőként tanú5 volt beosztva, akinek a településeken nyugellátási utalványokat is kézbesíteni kellett. A járatjelző szerinti időpontig a kézbesítő sem (HELYSÉG 1)-nn, sem (HELYSÉG 2)ban nem tudta a levélküldeményeket kikézbesíteni, és (HELYSÉG 3) településen sem érkezett 14 óra 05 percre, a visszaindulási helyszínre. Ekkor a felperes gépjárművel elindult megkeresni a kézbesítőt, akit munka közben talált. A felperes a kézbesítő munkavégzését megszakította, kerékpárját betette a gépjárműbe és elindultak (SZERVEZETI EGYSEG 1)-re, ahova 14 óra 30 perc körüli időpontban megérkeztek. A kézbesítő elmondásából a felperesnek tudomása volt arról, hogy 4 db nyugellátási utalvány maradt nála, arról azonban már nem tájékoztatta, hogy azokat meg sem kísérelte kézbesíteni, tehát értesítőt nem hagyott a címzeteknek. Elsőbbségi küldeményt nem vettek fel aznap, így a (HELYSÉG 4)-re 15.00 órakor induló járatra történő továbbítás céljából leadási kötelezettsége a felperesnek nem volt.

[9] A (SZERVEZETI EGYSEG 1) vezetője miután tudomást szerzett arról, hogy a kézbesítő 4 db nyugellátási utalványt hozott vissza úgy, hogy azokat meg sem próbálta kézbesíteni, az utalvány érkezéséről a címzettnek értesítőt nem hagyott, mind a felperestől, mind a kézbesítőtől jelentést kért. A felperes a jelentésében rögzítette, hogy „2019.09.18-án 14 óra 05 perckor a kézbesítő nem volt a találkozási helyen, én megkerestem a kézbesítőt és elindultam (HELYSÉG 3) községből (SZERVEZETI EGYSEG 1)-re, mert a járatjelző szerint jártam el”. A kézbesítő a jelentésében a következőkről tájékoztatta a munkáltatót: „Felperes hamarabb végez, mint én. Előre szól, hogy 11.30-ra végezzek. Ha nem végzek hamar, ahogy akarja, fogja magát, eljön utánam és ami maradt, azt igazolni sem tudtam. Fogja a bicajt, beteszi a kocsiba. (HELYSÉG 3)ban maradt nekem 4 db utalvány (nyugdíj), amit nagyon vártak, le sem tudtam igazolni. Ő egy pár perc alatt megjárta. Én akkor indultam be a faluba

kihordani a nyugdíjat és az Erzsébet utalványt. Kérdezősködök itt-ott ki hol lakik, mert amit nem tudok, azt kérdezem. Barthától megkérdezek valamit, vagy az orra alatt motyog, vagy vissza sem válaszolt. Nem segít! Néha nekem fáj, hogy annyi levelet kell otthagyni, amiket várnak. Látszik rajta, hogy nem nagyon akar velem dolgozni. Minden egyes nap ez van, hogy utánam jön. Sokan kérdezik tőlem, hogy „Hol a nyugdíjam?”, várják az utcán, de ha elvisz, akkor hogy tudjam nekik átadni? Értesítőt sem tudtam nekik beadni. Tegnap nap bennem volt az ideg. Ideges voltam, sírtam, egy segítséget nem kaptam. Levél, ahogy ő átsorolta, nem tudtam rajta eligazodni. Magam módszere, egy utat kettészedelek, nekem úgy könnyebb. Ő meg összerakja, így meg nehezebben igazodok el. Ő tudja, hogy mégis ki hol lakik, ahogy ő besorolja, de én úgy nem, ráírná, könnyebb lenne. Úgy vezet, mint egy örül. Lassan félek mellette ülni.”

[10] A felperes másnap, 2019. szeptember 19-én indulás előtt közölte tanú5del, hogy mikor végezzen az adott településen, hogy ne kelljen utána menni az autóval. A nyugellátási utalványok 2019. szeptember 18-i kézbesítésének elmaradása, illetve másnapi kézbesítésével kapcsolatosan ügyfélpanasz nem érkezett (HELYSÉG 3) településről az alpereshez.

[11] tanú13 (HELYSÉG 2)i lakos 2019. szeptember 19. napján telefonon tett bejelentést a (SZERVEZETI EGYSÉG 1)-nél. tanú1 postavezető a panaszról a következőket rögzítette az xxx azonosító számú jegyzőkönyvben: „Késve kapja meg a leveket, a számlaleveleket. A mobilposta kezelő, aki az autót vezeti nem hagyja, hogy a kézbesítő végezze a munkáját, mert ő állandóan rohan és már mennek is a másik faluba. Neki csak az a lényeg, hogy minél hamarabb végezzen aznap”.

[12] A munkáltatói jogkör gyakorlója a 2019. szeptember 18-i kézbesítési kísérlet nélküli küldemények körülményeivel kapcsolatosan a felperestől konkrét kérdések megválaszolásával részletesebb jelentést kért. Arra a kérdésre, hogy mi okozta azt, hogy munkatársa (HELYSÉG 3) községben 4 db nyugellátási utalvány és több levélküldemény kézbesítési kísérletét nem végezte el, azt válaszolta, hogy „időhiány, a kézbesítő tapasztalatlansága, túl sok küldemény”, míg arra a kérdésre, hogy előfordult-e hasonló eset, „nem”-mel, arra a kérdésre, hogy az ügyvel kapcsolatosan sérült-e ügyfélérdek, „igen”-nel válaszolt.

[13] Ezt követően a munkáltatói jogkör gyakorlója SZERVEZETI EGYSÉG 1)n személyesen is elbeszélgetett a felperessel, tanú5 kézbesítővel, tanú1 postavezetővel és a többi dolgozóval. Erről feljegyzést nem készített, az érintetteket egymással nem szembesítette.

[14] A munkáltató 2019. október 1. napján kelt felmondással a felperes munkaviszonyát 90 nap felmondási idővel megszüntette, azzal, hogy a felmondási idő teljes tartamára felmentette a munkavégzési kötelezettség alól. Az utolsó munkában töltött napja 2019. október 4. napja volt. Megállapította, hogy a munkaviszony megszűnésének indokára

figyelemmel a felperest végkielégítés nem illeti meg. A felmondás az alábbi indokolást tartalmazta:

„Ön, mint (SZERVEZETI EGYSÉG 1) mobilposta kezelője 2019.09.20-án a munkaköri feladatait képező munkáját nem megfelelően végezte el.

A fenti napon tanú1, (SZERVEZETI EGYSÉG 1) vezetője, írásban arról tájékoztatót, hogy az Ön mellé munkatársként beosztott tanú 5 kézbesítő munkáját Ön, a járatjelzőre és a munkaidejének lejártára hivatkozva nem hagyta befejezni, így aznap (HELYSÉG 3) településen 4 db nyugellátási utalvány és több levélpostai küldemény kézbesítése elmaradt. Az utalványok érkezéséről a címzetteknek a fentiek miatt a kézbesítő értesítőt sem hagyhatott. Ön 3 havi munkaidőkeretben dolgozik, azonban minden nap 14.30-kor befejezi a munkát. Ön a járatjelzője alapján dolgozik, minden nap ugyanakkor ér be a postára és számol le.

tanú 5 kézbesítő jelezte, hogy Ön akadályozta a munkavégzésben. Ha nem végez a kézbesítési feladataival, akkor Ön utána megy a mobilposta autóval és a kézbesítő szolgálati kerékpárját bedobja az autóba. Ekkor abba kell hagynia a kézbesítést, mert Önnek lejárt a munkaideje.

Ön 2019.09.19-én is előre utasította a kézbesítőt, hogy mikorra végezzen a kézbesítéssel az adott településen, hogy ne Önnek kelljen utána mennie. A kézbesítő jelezte, hogy semmilyen segítséget nem kap Öntől, mint mobilposta kezelőtől. Jelezte továbbá azt is, hogy Ön szinte megfélemlíti. Hiába jelezte, hogy még rengeteg küldeménye van, amit aznap kézbesítenie kell, ez a tény önt nem érdekelte.

Az Ön fentiekben jelzett munkavégzése miatt ügyfélpanasz is érkezett a postára amiatt, hogy az ügyfél késve kapta meg a számla leveleit.

Munkájára vonatkozóan az ilyen jellegű észrevételek több esetben előfordultak, ismétlődtek.

Az ügy tisztázása érdekében, mint munkáltatói jogkörgyakorló, valamennyi érintett féltől tájékoztató jelentésben kértem magyarázatot az okokra vonatkozóan. A tájékoztató jelentésben Ön arra hivatkozott, hogy túl sok a küldemény, amit kézbesíteni kell, azonban elismerte, hogy a 4 db ki nem fizetett nyugellátási utalvánnyal összefüggésben ügyfélérdek is sérült.

Sajnálatos módon Ön figyelmen kívül hagyta a munkáltató utasításait, mely cselekedete munkáltatója jó hírnevét, lakosságba vetett bizalmát negatívan befolyásolta, az munkáltatója kedvezőtlen megítélését eredményezte.

Ez év márciusában a mostanihoz hasonló kötelezettségszegés miatt ön hátrányos jogkövetkezményben részesült. Ekkor egyeztetési eljárás lefolytatására is sor került, amelynek során a munkáltató jelezte elvárásait Ön felé.

Sajnálatos módon az eltelt időszakban Ön továbbra sem változtatott munkavégzésén, munkához való hozzáállásán.

Ön figyelmen kívül hagyta a munkáltató utasításait, teljesen öntörvényűen végzi munkáját. Ráadásul feletteseivel, munkatársaival sem megfelelő hangnemben beszélt, több alkalommal sértő szavakat használt, viselkedésével bennük félelmet keltett.

Fenti magatartása, illetve kötelezettségszegései miatt a munkáltató bizalma megrendült Önben. Fentiekre tekintettel munkaviszonyának megszüntetése mellett döntöttem.”

[15] A munkáltató beidézte a felmondásban az Mt. 52. § (1) bekezdés a-c) pontjait, az Mt. 64. § (1) bekezdését, 66. § (1), (2) bekezdését, az Mt. 77. § (5) bekezdés b) pontját. Kitért arra is, hogy *tettével jelentős mértékben megszegte a Postakezelési Szabályzat I. fejezet. 3.4. és 3.7. pontjában foglaltakat, amikor a postai szolgáltatást az ügyfelek részére megtagadta és megállapította, hogy tettével szándékosan, jelentős mértékben megszegte az Mt. 52. § (1) bekezdésében előírt munkaviszonyából származó alapvető és lényeges kötelezettségét is, amelyben utalt az Mt. 52. § (1) bekezdés c) és d) pontjában foglaltakra.* Hivatkozott a felmondásban arra is, hogy *a felperes megszegte az Etikai Kódex II. fejezetének alábbi pontjait:*

- 1. *Jogszabályok és belső szabályok betartása: A társaság munkavállalóival szemben alapvető elvárás a vonatkozó jogszabályi előírások és a belső szabályozások ismerete és betartása. A munkavállalóknak e szabályozott keretek között rugalmasan, kezdeményezően, és a probléma megoldására törekedve kell cselekedniük.*

- 2. *Tisztesség, tisztességes üzleti magatartás, becsület, megbízhatóság, jóhiszeműség: A munkavállalók viselkedésében és munkakapcsolataiban alapkövetelmény ezen erkölcsi értékek együttes megjelenése.*

- 4. *Elkötelezettség a társaság – anyagi és szellemi – értékeinek megőrzése és gyarapítása mellett: Jó hírnév A társaság jó hírnevét – munkavállalói munkájának köszönhetően – szolgáltatásaival, ügyfelei bizalmának elnyerésével és megtartásával érte el; a megszerzett jó hírnév kötelez annak folyamatos erősítésére és fenntartására.*

[16] A munkáltató utalt a felmondásban arra is, hogy *a döntése meghozatalakor súlyosbító körülményként értékelte, hogy munkavégzésére vonatkozó hasonló szabálytalanság miatt 2019. március hónapban hátrányos jogkövetkezményben részesült.*

[17] A felperes munkaviszonya 2020. január 4. napján szűnt meg. A munkaviszony megszüntetésekor a bruttó havi távolléti díja 173 967 forint volt.

[18] A Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal a felperest 2020. január 21. napjától álláskeresőként nyilvántartásba vette és részére 90 napig napi 3724 forint álláskeresői járadékot állapított meg.

[19] A felperes módosított keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest a munkaviszonya jogellenes megszüntetése okán az Mt. 82. § (1) és (2) bekezdései alapján 2020. január 5. napjától 2021. május 31-ig terjedő időszakra elmaradt jövedelem címén 2 087 604 forint kártérítés és ezen összeg után 2020. szeptember 1. napjától számított késedelmi kamat, valamint az Mt. 82. § (3) bekezdése alapján végkielégítés címén – figyelemmel az irányadó kollektív szerződés rendelkezéseire – 7 havi távolléti díjának megfelelő, bruttó 1 217 769 forint és ezen összeg után 2020. január 5. napjától számított késedelmi kamat megfizetésére. Kérte továbbá az általa csatolt megbízási szerződés alapján költségjegyzékben felszámított perköltségének megtérítését azzal, hogy a képviselőt ellátó ügyvédi iroda 2021. január 1. napjától afa fizetésére nem köteles.

[20] Keresetében vitatta a felmondás világosságát, valóságát és okszerűségét, abban ugyanis más munkavállaló munkakörébe tartozó munkát kért rajta számon, a munkáltató nem biztosította a feladat ellátásához szükséges erőforrásokat, melyet korábban már többször is kifogásolt. Vitatta, hogy munkatársaival, feletteseivel nem megfelelő hangnemben beszélt, ügyfélpanaszról nem volt tudomása, a mellé beosztott helyettes kézbesítővel pedig udvariasan járt el, őt nem félemlítette meg.

[21] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte. Ellenkérelmében a kereseti kérelem jogalapjának vitatása mellett a követelések összegszerűségét, számításuk helyességét nem vitatta.

[22] Az alperes szerint az ismétlődő kötelezettségszegés és munkavállalói magatartás miatt alappal szüntette meg a felperes munkaviszonyát bizalomvesztés miatt. Hivatkozott arra, hogy a felmondás indokai valósak és okszerűek, a kézbesítő munkavégzését akadályozta, ellene több panasz érkezett, munkatársaival, vezetőivel nem megfelelő hangnemben beszélt, cselekedete a munkáltató jó hírnevét veszélyeztette. Hangsúlyozta, hogy intézkedésével a fokozatosság elvét is betartotta.

[23] Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét elutasította. Kötelezte a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 209 890 forint perköltséget és megállapította, hogy a feljegyzett 198 320 forint kereseti eljárási illeték és a 29 152 forint állam által előlegezett költség az állam terhén marad.

[24] Az elsőfokú bíróság a döntés jogi indokai között kifejtette, hogy a felmondás indokolása a felperesi állítással szemben megfelelt a világosság törvényi követelményeinek. A munkaviszonyt megszüntető munkáltatói felmondás több felmondási indokot tartalmazott, melyek között kellő részletességgel tartalmazta a 2019. szeptember 18. napján történt kötelezettségszegést, azaz, hogy ezen a napon a felperes a munkaköri feladatait képező munkáját miért nem végezte megfelelően, és miért kifogásolható a 2019. szeptember 19. napján tanúsított magatartása is. Összefoglaló jelleggel tartalmazott olyan indokokat is, amelyekben további kifogásolt munkavállalói magatartásokat jelölt meg, rögzítette a megszegett munkáltatói normákat, munkavállalói kötelezettségszegéseket tartalmazó jogszabályi rendelkezéseket, amelyeket értékelt az intézkedés meghozatala során. Ezek alapján a munkavállalónak tisztában kellett lennie azzal, hogy a munkaviszonyát miért szüntették meg, mire alapozva állította azt a munkáltató, hogy a bizalma megrendült a munkavállalóban. Rögzítette, hogy a felmondásban megállapított kötelezettségszegés nem a felmondásban megjelölt 2019. szeptember 20-án, hanem szeptember 18-án történt, mely nyilvánvalóan elírás, ami nem eredményezhette a felmondás jogellenességét.

[25] A felmondás indokolásának valósága körében az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy a felperes személyes meghallgatása során is elismerte, hogy a kézbesítő 2019. szeptember 18. napján a járatjelző szerinti időpontban nem volt a találkozási helyen, utána ment és a kézbesítőt munka közben találta. Elismerte azt is, hogy a kézbesítő közölte vele, hogy még maradt 4 db nyugellátási utalványa, és azzal, hogy a kerékpártját betette a gépjárműbe, megakadályozta őt abban, hogy tovább tudjon kézbesíteni. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint abból a körülményből, hogy a kézbesítő nem volt jelen a találkozási ponton a járatjelző szerinti időpontban, vélelmezhetette és vélelmeznie kellett, hogy a kézbesítő a munkáját még nem fejezte be, ezért elvárható lett volna a felperestől, hogy rákérdezzen a kézbesítőtől, hogy sikerült-e mindent kézbesítenie, ha nem, akkor a kézbesítéshez mennyi időre van még szüksége és akár segítséget is felajánlani a munkája befejezéséhez.

[26] tanú1 és tanú9 tanúk vallomása alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a mobilposta kezelő csak akkor indulhatott vissza a postára a munkaidejének lejártá esetén is, ha a kézbesítő is befejezte a munkáját és a tanúvallomások nem támasztották alá a felperes azon állítását, hogy a járatjelzőtől ne lehetett volna eltérni a kézbesítés elhúzódása esetén. Megállapította, hogy elsőbbségi küldemény felvételére 2019. szeptember 18. napján nem került sor, tehát nem volt mit leadni a (HELYSÉG 4)-re induló járatra történő továbbítás céljából, ezért alaptalanul hivatkozott arra, hogy az elsőbbségi küldemény járatra indítása miatt kellett a perbeli napon a postára visszasietnie.

[27] Az elsőfokú bíróság alaptalannak találta a felperesnek azt a hivatkozását, hogy a munkáltató ne biztosította volna a kiadott munkafeladat ellátásához szükséges munkaidőt és munkavállalót, ugyanis amennyiben a felperes (HELYSÉG 3) településen megvárta volna a 4 db nyugellátási utalvány kézbesítését, ami kb. 20-30 percet vett volna még igénybe, akkor is lett volna még lehetőség az esetlegesen felvett elsőbbségi küldemények (HELYSÉG 4)-re induló járatra történő leadásra és a kézbesítéshez szükséges munkáltató által biztosított munkaidő 3 havi munkaidőkeret terhére történő elszámolására. Kiemelte az elsőfokú bíróság, hogy a felperes az eljárás során elismerte és nem vitatta, hogy a nyugellátási utalványok kézbesítése elsőbbséget élvezett, kézbesítésük fontosabb volt annál, hogy elsőbbségi

küldeményekkel visszaérjen a járatindításig a postára. A felperes tisztában volt azzal is, hogy a nyugellátási utalványokat a nyugdíjnaptár szerinti napon kellett kézbesíteni, vagy a kézbesítést megkísérelni azzal, hogy eredménytelen kézbesítési kísérlet esetén a nyugdíjast értesítő hátrahagyásával kellett tájékoztatnia az utalvány érkezéséről.

[28] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes keresettel nem támadta meg a munkáltató 2019. március 6-i hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásáról szóló intézkedését, így annak megalapozottsága valós és okszerű volta a bíróság által nem volt vizsgálható.

[29] tanú1 és tanú5 tanúk vallomása alapján valósnak találta a felmondás azon megállapítását is, hogy a felperes 2019. szeptember 19. napján is már előre utasította a kézbesítőt, hogy mikorra végezzen a kézbesítéssel az adott településen, hogy ne kelljen utána mennie.

[30] Nem találta bizonyítottnak a felmondás indokolásának azt a megállapítását, hogy a kézbesítő semmilyen segítséget sem kapott a felperestől, mert ezt maga az érintett tanú5 kézbesítő is cáfolta a tanúvallomásában, hiszen őt két hétig betanította, amely idő alatt kocsival vitte és együtt kézbesítettek.

[31] Ugyancsak nem találta kétséget kizáróan bizonyítottnak a felmondás indokolásának azon állítását, hogy a felperes 2019. szeptember 18-i munkavégzésével összefüggésében ügyfélpanasz is érkezett a postára amiatt, hogy az ügyfél késve kapta meg a számlaleveleit. Az alperes bár a telefonos panasz alátámasztására okirati bizonyítékként az ügyfél telefonos panaszbejelentését és annak intézkedésével kapcsolatos dokumentációt is csatolta, azonban tanú13 tanúvallomásában cáfolta a panaszbejelentésben rögzítetteket és határozottan állította, hogy csak egy eltűnt csekk és nem számlalevél miatt kereste a postát.

[32] Részben nem találta valósnak a felmondás azon indokát, miszerint a felperes feletteseivel, munkatársaival sem beszélt megfelelő hangnemben, több alkalommal sértő szavakat használt, viselkedésével bennük félelmet keltett. tanú2, munkáltatói jogkör gyakorló vallomása szerint még a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása előtt használt vele szemben sértő kifejezést amikor azt mondta, hogy „istennőnek képzelem magát”, azt követően vele nem beszélt nem megfelelő hangnemben, nem használt vele szemben sértő szavakat. Azt a felperes elismerte, hogy tanú1 postavezetővel kapcsolatban előfordult, hogy emelt hangnemben beszélt, amit tanú1 tanúvallomásával is megerősített azzal, hogy vele mindig dühös volt, szinte kiabált, őt szóban többször megbántotta. Ezt a nem megfelelő hangnemű kommunikációt alátámasztotta tanú7, tanú9, tanú10 is a tanúvallomásukban. Ez alapján azonban csak az volt megállapítható, hogy a közvetlen fellettesével nem megfelelő hangnemben beszélt, de azt, hogy sértő szavakat használt volna, azt nem lehetett megállapítani. A felperes munkatársai, tanú5, tanú7, tanú8, tanú9, tanú10, tanú11 és tanú14 egyezően akként nyilatkoztak, hogy velük szemben megfelelő hangnemben beszélt a felperes,

nem használt sértő kifejezéseket, és tanú5 tanú kivételével egyezően vallották azt is, hogy a felperes viselkedésével nem keltett bennük félelmet.

[33] Az elsőfokú bíróság szerint a felperes azon magatartása, hogy a kézbesítés közben elvette a kézbesítő kerékpárját és azt betette a szolgálati autóba, alkalmas volt arra, hogy a kézbesítőben félelmet keltsen, hiszen a kézbesítőnek arra sem volt bátorsága, hogy közölje a felperessel, hogy neki még kézbesítetlen küldeményei maradtak. Megalapozatlannak tartotta ugyanakkor azt a hivatkozást, hogy a felperes vezetési stílusával is megfélemlítette tanú5et, ugyanis arra vonatkozóan nem merült fel adat, hogy ne a közlekedési szabályoknak megfelelően vezette volna a felperes a szolgálati gépjárművet.

[34] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a következetes ítélkezési gyakorlat szerint a már alkalmazott joghátrány (hátrányos jogkövetkezmény) után bekövetkezett kötelezettségszegések olyan körülménynek tekintendők, amelyek egy, már hasonló kötelezettségszegés szankcionálását követően megalapozottá tehetik a munkavállaló magatartására alapított felmondást (Mfv.I.10.243/2013/4.). A bizalomvesztéssel kapcsolatban utalt a Kúria több határozatára, mely szerint a munkáltató jogszerűen értékelte a munkavállaló korábbi magatartását az általa korábban elkövetett kötelezettségszegéseket, mivel a munkaviszony tartós bizalmi jellegű jogviszony (Kúria Mfv.I.10.186/2019/9., Mfv.X.10.022/2021/2., Mfv.X.10.040/2021/4.). Rögzítette az elsőfokú bíróság, hogy a felperesnek a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának alapjául szolgáló korábbi magatartása és az általa korábban elkövetett kötelezettségszegései után tanúsított perbeli magatartása és kötelezettségszegései jogszerűen vezettek a munkáltatónak a bizalomvesztésen alapuló munkaviszony-megszüntetéshez is.

[35] Az ítélettel szemben a felperes nyújtott be fellebbezést, melyben kérte az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását akként, hogy az ítéltábla a felperes keresetének adjon helyt és kérte az alperest a perköltségben is marasztalni. A fellebbezés indokaként előadta, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárást lefolytatta, azonban a bizonyítékokat tévesen, iratellenesen értékelte, mérlegelése okszerűtlen. A bizonyítékokból helytelen, jogszabálysértő következtetéseket vont le, így a megállapított tényállás megalapozatlan. Hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe, hogy számos, az alperes által hivatkozott tény cáfolásra került, illetve lényeges ellentmondások voltak az alperesi tanúk előadásai között. Ezek olyan mértékűek voltak, amik az alperesi jóhiszemű joggyakorlást is megkérdőjelezzik az intézkedése kibocsátásakor, hiszen számos olyan indok volt, amiről egyértelműen bebizonyosodott, hogy nem igaz, ezt viszont az eljáró bíróság nem megfelelően értékelte. Kiemelte, hogy a felperes több évtizede az alperesnél dolgozó munkavállaló, akivel szemben egy rövid munkaidővel rendelkező munkavállaló állításai voltak, azonban az alperes eljárása során őket nem szembesítették. Hangsúlyozta, hogy tanú5 felperesre vonatkozó megállapításai a bizonyítási eljárása során sorra dőltek meg, szükségessé vált az ismételt meghallgatása és a szembesítése a közvetlen felettesével és több felmondásban hivatkozott állítás éppen az alperes tanúi által dőltek meg a bizonyítási eljárás során.

[36] A 4 db utalvány kézbesítetlenségével kapcsolatban hangsúlyozta, hogy a felperes nem tudott arról, hogy azt a kézbesítő meg sem kísérelte kézbesíteni, egyebekben a kézbesítés nem a felperes munkaköri kötelezettsége volt.

[37] A felperes továbbra is vitatta azt, hogy munkaidőkeretben alkalmazták volna, az alperes ezt nem igazolta, nem bizonyította, de a járatjelző ki is zárta annak lehetőségét, hogy egyenlőtlen munkaidőbeosztás szerint végezze a munkáját. Hangsúlyozta azt is, hogy az elsőfokú bíróság nem értékelte az alperesi felróhatóság kérdését, azaz amennyiben a munkáltató nem biztosítja a megfelelő munkakörülményeket, az azok miatt kialakuló helyzetet sem róhatja a munkavállaló terhére. A felmondás indoka nem volt világos, valós és okszerű, az alperes nem tudta bizonyítani a felmondás jogszerűségét, így a felperes keresetét elutasító ítélet az Mt. 64. § (2), 66. § (2) bekezdésébe ütközik és sérti a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 279. § és 346. § (5) bekezdését.

[38] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében kérte az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását és a felperes perköltségben való marasztalását. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság teljeskörűen értékelte a felperesi hivatkozásokat, és helyesen jutott arra a következtetésre, hogy az elsőfokú bíróság nem azt értékelte a felperes terhére, hogy nem végezte el az ő feladatkörébe eső feladatot, hanem azt, hogy magatartásával meggátolta az alperesi munkavállalót a munkájának elvégzésében. Kiemelte, hogy az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a felperes 2019. szeptember 18. napján tanúsított magatartása és közvetlen vezetőjével szembeni viselkedése a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának alapjául szolgáló korábbi magatartásával értékelve jogszerűen vezettek a bizalomvesztésen alapuló munkaviszony megszüntetéséhez.

[39] Az ítéltábla a fellebbezést alaptalannak találta.

[40] Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg és a bizonyítékok és egyéb peradatoknak az egybevezetése, azok egyenként és összességében történő értékelése alapján a Pp. 279. § (1) bekezdése alapján azokból helytálló következtetést vont le, amikor a munkáltatói felmondás jogszerűsége miatt a felperes keresetét elutasította, ezért azt szükségtelennek tartja megismételni.

[41] A felperes fellebbezése alapján az ítéltábla mindössze az alábbiakra mutat rá.

[42] A felperes fellebbezése szerint a felmondás indokolása nem volt világos, valós és okszerű, azonban jogi érvelésében csak a valóság és az okszerűség körében hivatkozott a bizonyítékok téves értékelésére, a világosság követelményének megsértését érdemben nem fejtette ki.

[43] Az ítéltábla megjegyzi azonban, hogy egyetértett az elsőfokú bíróságnak a felmondás indokainak világosságával kapcsolatban kifejtett álláspontjával, az ugyanis megfelelt az Mt. 64. § (2) bekezdésében rögzített és az MK.95. számú állásfoglalás II. pontjában részletezett követelményeknek. Az alperes a felmondásában kellően részletezte a nem vitatottan 2019. szeptember 18-án (és nem a felmondásban írt szeptember 20-án) történeteket és összefoglalóan tartalmazott olyan egyéb kifogásolt magatartásokat, kötelezettségszegéseket, amelyet intézkedése során értékelt. Megjegyzi azonban az ítéltábla, hogy a munkavállaló cselekedete a lakosságba vetett bizalmat negatívan nem befolyásolhatja, adott esetben a lakoságnak a postába vetett bizalma sérülhetett csak.

[44] A felmondási indokok valóságának bizonyításával kapcsolatban egyetértett az ítéltábla azzal a felperesi hivatkozással, hogy az elsőfokú eljárásban számos, alperes által hivatkozott tény megcáfolása megtörtént, és lényeges ellentmondások is voltak a tanúk előadásai között, ezeket azonban az elsőfokú bíróság részletesen megindokolva, megfelelően mérlegelve vette figyelembe. Ennek eredményeként állapította meg helytállóan, hogy nem bizonyított, hogy tanú5 kézbesítő semmilyen segítséget nem kapott a felperestől, hogy valótlán az ügyfélpanaszra, azok ismétlődő voltára való felmondásbeli hivatkozás és az is, hogy nem valós az az indok sem, hogy a felperes a munkatársaival nem beszélt megfelelő hangnemben, több alkalommal sértő szavakat használt, viselkedésével bennük félelmet keltett.

[45] Az ítéltábla egyetértett azzal az elsőfokú ítéletben meg nem jelenő felperesi hivatkozással is, hogy a felmondásban írtakkal szemben a felperes nem bedobta, hanem csak betette az autóba a kézbesítő kerékpárját, melynek valóban jelentősége volt annyiban, hogy az előbbi, a felperes további negatív megítélését eredményezte volna, míg a sima berakás akár udvarias gesztusként is értékelhető. A felmondási indokok értékelésénél azonban utóbb ennek nem volt jelentősége, csak annak, hogy a tettevel a kézbesítő további munkavégzését megakadályozta.

[46] Egyetértett az ítéltábla a fellebbezés azon hivatkozásával is, hogy a felmondás egyes indokai akár a jóhiszemű joggyakorlást is megkérdőjelezhetik, hiszen a perben bebizonyosodott többek között az, hogy az alperes, (SZERVEZETI EGYSÉG 1) szervezeti egységének a vezetője valótlán, meg nem történt ügyfélpanaszt foglalt jegyzőkönyvbe, erre a jogcímre azonban az elsőfokú eljárásban a felperes nem hivatkozott, a másodfokú eljárásban pedig a kereset nem módosítható.

[47] Nem osztotta ugyanakkor az ítéltábla azt a felperesi érvelést, hogy értékelni kellett volna az elsőfokú bíróságnak azt a körülményt, hogy a felmondást megelőzően nem történt meg a felperes és tanú5 kézbesítő szembesítése, különös tekintettel a két munkavállalónak a munkáltatónál munkaviszonyban töltött évei alapján. Az ítéltábla megítélése szerint azon túl, hogy a döntést megelőzően a munkáltatónak ilyen kötelezettsége nincs, az állítások valóságát nem a munkaviszonyban töltött idő határozza meg. A

munkáltatónak az Mt. 64. § (2) bekezdése alapján a perben kell az indokok valóságát bizonyítani, aminek az alperes részben eredményesen eleget tett.

[48] A kézbesítetlen 4 db utalvánnyal kapcsolatban valóban bizonyítást nyert, hogy a felperes azokról nem tudott, hiszen a kézbesítő nem tájékoztatta arról, hogy azokat meg sem kísérelte kézbesíteni. Az ítéltábla azonban egyetértett az elsőfokú bíróság indokolásával abban, hogy a felperes tisztában volt azzal, hogy a perbeli napon, 2019. szeptember 18-án az egyéb küldemények mellett nyugellátási utalványokat is kellett kézbesíteni, ami jelentős többletterhet ró a kézbesítőre. Abból a körülményből pedig, hogy a járatjelző szerinti időben tanú⁵ nem volt a találkozási ponton, őt utána menve munkavégzés közben találta, egyértelműen elvárható lett volna, hogy rákérdezzen arra, hogy végzett-e, van-e még nála küldemény vagy a prioritást élvező utalvány. Ebben a felmondási indokban – osztva az alperesi álláspontot – nem azt róta az alperes a felperes terhére, hogy munkaköri kötelezettségét megszegte azáltal, hogy azok a nyugdíjnaptár szerinti napon nem lettek kézbesítve, hanem, hogy a kerékpár elvételével egyértelmű jelzést adott arra, hogy indulni készül, mellyel megakadályozta a kézbesítő további munkavégzését. Ebben a körben a felperes is valótlannul állította, hogy a nála lévő elsőbbségi küldemények továbbíthatósága érdekében igyekezett vissza (SZERVEZETI EGYSÉG 1)-re, és mivel (HELYSÉG 3) településen voltak, az utolsó mobilhelyszínen, így olyan érdek sem sérült volna, hogy a következő településre késve, nem a járatjelző szerinti időben érkezik.

[49] Az ítéltábla nem osztotta a fellebbezésben a munkaidővel, munkaidőkerettel kapcsolatban rögzített felperesi érvelést sem. A felmondás mindössze tényként rögzítette, hogy a felperes 3 havi munkaidőkeretben volt foglalkoztatva, ennek ellenére a munkaidőt csak a járatjelzőhöz igazította. Nem vitatott, hogy a járatjelző, valamint a (HELYSÉG 4)-ről reggel érkező és délután oda induló járat behatárolja a munkavégzést, ami akár a „csúsztatás” lehetőségének kizártságát is jelentheti. Azonban ahogy a perbeli napon nem kellett küldeményt továbbítani (HELYSÉG 4) felé, úgy a rendkívüli munkaidőben végzett munka is megvalósulhatott volna. A pernek nem volt tárgya a felek közötti elszámolás, így a felperes ennek esetleges elmaradásával kapcsolatos felvetései nem képezhették a felülbírálat tárgyát.

[50] Helyesen hivatkozott a felperes arra, hogy az elsőfokú bíróságnak azt kellett vizsgálnia, hogy a valótlannak bizonyult indokok után fennmaradt valós körülmények elérték-e azt a szintet, ami a munkáltató bizalmának elvesztését jelenti.

[51] Ebben a körben az ítéltábla hivatkozik a BH2003.2011. számú eseti döntésben kifejtettekre, azaz arra, hogy amennyiben a munkáltatói felmondás több indokot tartalmaz, de azok közül csak egy is valósnak bizonyul, a bebizonyosodott indok megalapozza a munkáltatói intézkedést, azaz a felmondás jogszerű.

[52] Az ítéltábla ebben egyetértett az elsőfokú bírósággal, mely indokolást az alábbiakkal egészít ki.

[53] A munkáltató a felmondást az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontjára alapította egyrészt, azaz arra, hogy a munkavállaló köteles a munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokásos szerint végezni, mellyel kapcsolatban bizonyítást nyert, hogy nem kellő gondossággal járt el a nyugellátási utalványok kézbesítésének napján. Az ítéltábla szerint munkavégzési kötelesség teljesítéséhez tartozik még a szakmai szokásoknak megfelelő teljesítési mód, melyek be nem tartása ugyanolyan jogkövetkezményekkel járhat, mint az írott szabályok megsértése. Ez egyébként összefüggésben van azzal a követelménnyel, hogy a munkavállalónak a munkáját az elvárható szakértelemmel és gondossággal kell végeznie. Az elvárhatóság ebben a kontextusban azt jelenti, hogy az adott szakma által, illetve az adott munkáltatónál elismert szakértelem és gondosság szolgál a munkavállaló teljesítése zsinórmértékéül. A felperesnek pedig a több éves mobilposta kezelői munkaköre alapján tisztában kellett lennie a küldemények, különösen a nyugdíjuttalványok határidőben történő kézbesítésének fontosságával. Ennek ellenére – bár alá-fölé rendeltségi viszonyban a kézbesítővel nem volt – öt másnap, 2019. szeptember 19-én is utasította a járatjelző szerinti pontos érkezésre.

[54] A fentiekben túlmenően a felmondásban a munkáltató az Mt. 52. § (1) bekezdés d) pontjára is hivatkozott, mely szerint a munkavállaló köteles a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani. Ezen rendelkezés a törvény indokolása szerint olyan általános, a munkavégzésen túl is érvényesülő magatartási szabály, amely a munkaviszony bizalmi jellegéből szükségképpen következik. Az egyes munkaköröknél a bizalom is eltérő zsinórmértéket jelent ez, azonban lényeges, hogy a bizalomvesztés ne szubjektív értékítéleten alapuljon, hanem konkrét tényeken, azaz a munkavállaló meghatározott és a bizalom elvesztését objektíve megalapozó magatartás képezheti az alapját. A munkatársakat kölcsönösen megillető tisztelet és a munkatárs emberi méltóságát figyelembe vevő magatartás az együttműködés körébe tartozik, az ezt sértő munkavállalói magatartás pedig szankcionálható (BH2006.201.). Megjegyzi az ítéltábla itt azt is, hogy a felmondás az alperesnél érvényes Etikai Szabály megsértésére is hivatkozott, és a bírói gyakorlat szerint a munkaszerződés részének minősülő etikai szabály megsértése az együttműködési kötelezettség megsértésének minősülhet, amelyet a munkáltató a bizalomvesztésén alapuló rendes felmondása jogszerű indokaként jelölhet meg (EBH2004.1055.).

[55] A perben az elsőfokú bíróság részletes bizonyítást fogantatosított ebben a körben, melynek eredményeként helytállóan állapította meg azt, hogy a felmondásnak az az indoka, mely szerint a felperes a munkáltatói jogkör gyakorlójával és a közvetlen munkatársaival nem megfelelő hangnemben beszélt, velük szemben sértő szavakat használt, illetve viselkedésével bennük félelmet keltett, nem volt valós. Maradéktalanul egyetértett ugyanakkor az ítéltábla azzal, hogy a követlen felettesével, tanú 1-el szemben azonban többször került hangos szóváltásba, vele többször nem megfelelő hangnemben beszélt, melynek tanúi voltak a felperes munkatársai is. Ez a magatartás viszont nem megengedett, mely alól az a körülmény sem mentesíti a felperest, hogy tanú 1 és közte rokoni kapcsolat állt fenn.

[56] A fentiekben részletezettek alapján így a munkáltató megalapozottan jutott arra a következtetésre, hogy a felperessel szemben a bizalmat elveszítette.

[57] Helytálló volt az elsőfokú bíróság azon következtetése is, hogy a jogszerű felmondás alapján figyelembevehető volt a felperessel szemben korábban hasonló kötelezettségzegésen és vezetőjével szemben tanúsított kifogásolható magatartás miatt alkalmazott hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása is. Ez jelenik meg az MD.I.139. számú döntésben is, mely szerint, ha a munkáltató a felmondás okszerűségét hangsúlyozva korábbi magatartásra is hivatkozik, az utóbbiak vizsgálatára nem kerülhet sor, amennyiben a felmondási indok nem felel meg a valóságnak, vagy nem okszerű. Tekintettel azonban arra, hogy a felmondás részben valós indokokon alapult, mely okszerűen vezetett a munkaviszony megszüntetéséhez, a korábbi munkáltatói intézkedés – különösen annak hasonló indokaira tekintettel – figyelembe vehető volt.

[58] Az ítéltábla a fenti indokok alapján az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[59] Az ítéltábla a Pp. 82. § és 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte az alaptalanul fellebbező felperest az alperes másodfokú perköltségének megfizetésére. Ennek mértékét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) és (5) bekezdése alapján számítottan a (6) bekezdés szerint mérsékelve állapította meg, általános forgalmi adóval növelten, 38 100 forintban. Az ítéltábla figyelembe vette ebben a fellebbezési érték összegét, azt, hogy az alperes egy fellebbezési ellenkérelmet nyújtott be és azt, hogy az ügyet tárgyaláson kívül bírálta el.

[60] A perben a feleket a költségmentesség és költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja szerint tárgyi költségfeljegyzési jog kedvezménye illette meg. Az állam által előlegezett, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdése szerint a fellebbezési érték (3 305 373 forint) alapján annak 8%-ában meghatározott 264 430 forint fellebbezési illetéket a felperes munkavállalói költségkedvezményére és a Pp. 102. § (1) bekezdésében foglaltakra figyelemmel az állam viseli.

[61] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdés alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Dr. Veszprémy Zoltán s. k. a tanács elnöke, Dr. Tass Edina s. k. előadó bíró,
Dr. Kormos János s. k. bíró