



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.103/2022/8.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Bogdánffy Péter ügyvéd (Cím10) által képviselt **Felperes1** (Cím1) felperesnek – a Pap-Dósa Ügyvédi Iroda (jogi képviselő címe2, ügyintéző: dr. Pap-Dósa Melinda ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Cím2) alperes ellen munkaviszony megszüntetése iránt indult perében a Fővárosi Törvényszék 5.M.71.262/2020/41. számú ítélete ellen az alperes 42. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 200.000 (kettőszázezer) forint + áfa másodfokú perköltséget, és az államnak külön felhívásra 640.000 (hatszáznegyvenezer) forint fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2022. február 18-án hozott 5.M.71.262/2020/41. számú ítéletével kötelezte az alperest végkielégítés címén 5.000.000 forint, felmondási időre járó távolléti díj címén 3.000.000 forint, és ezen összegek kamata, valamint 508.000 forint perköltség megfizetésére a felperes javára, valamint 480.000 forint eljárási illeték viselésére.

[2] Az általa megállapított tényállás szerint a felperes 2015. július 1-jén kötött munkaszerződést az alperessel műszaki igazgató munkakör betöltésére, melyben elismerésre került az 1999. november 1-jétől a cégcsoporthoz tartozó Kft-nél fennállt jogviszonya is.

[3] Az alperes 2017 tavaszától műszaki kontroller munkakörben foglalkoztatta tanú5t, aki a fizetésével nem volt megelégedve és 2018-tól több kollégájának – tanú1nek, tanú2nak, tanú3nak – panaszkodott erről. Ennek keretében tanú2 tanú5 privát e-mail címére küldött álláshirdetést, míg más kolléga tanú5 kérésére telefonon hívott fel két céget álláslehetőség iránt érdeklődve. Az alperes HR igazgatója – tanú6– tudott arról, hogy tanú5 1-2 alkalommal állásinterjún volt.

[4] 2020. június második felében tanú5 a felperestől tanú3 jelenlétében azt kérdezte meg, hogy tud-e segíteni neki az álláskeresésben. A felperes válaszul azt közölte, hogy kollégája küldje el az önéletrajzát az Banknál dolgozó tanú4 élettársának a privát e-mail címére, hátha a jövőben lesz megfelelő állás a számára. tanú5 2020. június 30-án tette ezt meg, a felperes élettársa megköszönte e-mailben az önéletrajzot azzal, hogy amint tud jelentkeznek. Mivel azonban tanú5nak banki tapasztalata nem volt, ezért a felperes élettársa nem továbbította az önéletrajzot a HR részleghez, és a későbbiekben sem kereste tanú5t.

[5] tanú5 2020. július 21-én a felmondásával megjelent a munkáltatói jogkört gyakorló törvényes képviselő1nél és közölte, hogy szeretné felmondani a munkaviszonyát. A felmondást nem adta át a jogkör gyakorlójának, aki azt kérte, hogy még egyszer gondolja át szándékát és beszéljen HR igazgatóval.

[6] Ezt követően tanú5 2020. július 27-28-a körül beszélt HR igazgató HR igazgatóval és elmondta, hogy szeretne munkahelyet váltani, ezért megküldte a felperes élettársa e-mail címére az önéletrajzát. Egyben fizetésemelés iránt érdeklődött, amit az alperes teljesített, így tanú5 nem szüntette meg a munkaviszonyát.

[7] Az alperes 2020. augusztus 7-én azonnali hatályú felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. Az alperes az indokolásban a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 8. § (1) bekezdésére utalással azt hangsúlyozta, hogy a felperes 2020. július első felében tanú5 műszaki kontroller figyelmébe ajánlott egy másik munkalehetőséget úgy, hogy tisztában volt azzal, hogy a műszaki kontroller közvetlenül a vezérigazgató alá beosztott kulcsfontosságú és bizalmi munkakörnek minősül. Ezen munkakört betöltő munkavállaló távozásával a munkáltatót komoly gazdasági sérelem érheti, amely pozíciót csak hosszú idő múltán tudna betölteni. tanú5 önéletrajzát megküldte a felperes által ajánlott cégnek és 2020. július 22-én a felmondását is benyújtotta, majd 2020. július 27-én minderről tájékoztatást adott. Mindezek alapján a felperesi magatartás a munkáltatói jogos gazdasági érdekeit súlyosan veszélyeztette, és a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség szándékos, jelentős mértékű megszegésének minősül.

[8] Az elsőfokú bíróság a munkaviszony jogellenes megszüntetésére vonatkozó kereseti kérelmet megalapozottnak találta az Mt. 8. § (1) bekezdése és 78. § (1) bekezdése alapján.

[9] Az azonnali hatályú felmondás gyakorlására nyitva álló 15 napos szubjektív határidőt a bizonyítási eljárás alapján megtartottnak találta, mivel e körben annak volt jelentősége, hogy a munkáltató mikor került olyan helyzetbe, hogy a munkaviszony megszüntetésének alapjául szolgáló körülményekről teljes körű ismereteket szerezzen. Az alperesnek jogszerű lehetősége volt tanú5 meghallgatására, ennek időpontját HR igazgató tanúvallomásában 2020. július 27-28-a körüli dátumra tette, ehhez számítottan határidőben hozta meg intézkedését az alperes.

[10] Az azonnali hatályú felmondás indokainak jogszerűsége körében tanú4 tanúvallomásának, valamint a 2020. június 30-i és július 1-jei e-mail váltások, illetve tanú5 tanú nyilatkozatának egybevetésével azt állapította meg, hogy tanú5 nem konkrét állásra jelentkezett egy adott céghez, mindösszesen a felperes élettársának privát e-mail címére az önéletrajzát küldte meg, ezért ezek az indokok nem a valóságnak megfelelően került rögzítésre a felmondásban. Továbbá az alperesi törvényes képviselő maga nyilatkozott úgy, hogy tanú5 nem nyújtotta be a felmondását, csak át akarta adni azt, ezzel egybehangzó volt tanú5 azon nyilatkozata, hogy elkészítette a felmondását, de azt nem adta át a munkáltatónak. Bár az alperes birtokába került tanú5 felmondása, azonban a tanúvallomások értékelésével annak tulajdonított jelentőséget, hogy tanú5 ténylegesen nem nyújtotta be a felmondásról szóló okiratot, ezért ezt a megállapítást is valótlannak találta. Úgy ítélte meg, hogy önmagában ezek a körülmények is megalapozatlanná teszik az azonnali hatályú felmondásban foglaltakat, mivel nem felelnek meg a valóságnak.

[11] Állást foglalt azonban abban a körben is, hogy amennyiben egy konkrét álláslehetőség megpályázása céljából egy cégnek valóban megküldte volna tanú5 az önéletrajzát, ez sem alapozta volna meg az azonnali hatályú felmondást a perbeli esetben. tanú1, tanú2, tanú3 és tanú6 tanúvallomását értékelve megállapította, hogy tanú5 folyamatosan próbált állást találni magának, mivel a fizetésével, a munkahelyi légkörrel nem volt elégedett. Ebbe a folyamatba volt beilleszthető a felperessel folytatott beszélgetés, mely során tanú5 kifejezett kérésére a felperes felajánlotta a segítségét kollégájának. Mindezzel az alperes jogos gazdasági érdekének veszélyeztetése nem valósulhatott meg, mivel a munkavállalók egymás közötti spontán beszélgetése során került szóba a munkahelyváltás lehetősége, és éppen tanú5 volt az a személy, aki aktívan állást keresett, és mindenképpen távozni szeretett volna az alperestől. Tévesen hivatkozott ezért az alperes arra, hogy a felperes kifejezetten buzdította, ösztönözte tanú5t a munkahelyváltásra. A munkáltató jogos gazdasági érdekének veszélyeztetése azon okból sem valósulhatott meg, hogy tanú6 elmondása szerint az alperes támogatta a munkavállalókat abban, hogy állásinterjúra járjanak, ezáltal ugyanis a versenyszférában megméretteti magát az érintett munkavállaló. Mindezekből a felperesi érveléssel egyezően azt a következtetést vonta le, hogy az állásinterjúkon való részvétel az alperes vállalati kultúrájához tartozott, ezért az azt kifogásoló, ezáltal a felperes munkaviszonyának megszüntetését eredményező azonnali hatályú felmondás okszerűtlennek minősül.

[12] Rámutatott tanú5 tanúvallomásában észlelt ellentmondásokra is, amelyeket a munkabérével kapcsolatos elégedetlenség, a munkahely keresés során tett intézkedéseinek nagyságrendje és a felmondását kiváltó indokok körében észlelt. Ezért úgy foglalt állást, hogy tanú5 tanúvallomásának hitelességéhez nyomatékos kétely fűződött, így nem fogadta el a tanúvallomásának azon részét, mely arra vonatkozott, hogy elégedett volt a munkakörülményeivel, fizetésével és nem is keresett új állást magának, illetve, hogy a felperes ösztönözte volna a munkahelyváltásra. Rámutatott továbbá, hogy tanú7 tanúnak közvetlen tudomása nem volt az eseményekről, ezért az általa elmondottakat nem tudta figyelembe venni. A pernek nem képezte tárgyát, így mellőzte annak vizsgálatát, hogy a felperes együttműködött-e az alperesi törvényes képviselővel, tartott-e irodájában „panasz délutánokat” kollégáinak a rossz munkakörnyezetről és tanú5ral a felperes keveredett-e konfliktusba és ajánlotta-e részére, hogy váltson munkahelyet. Mindezekre vonatkozóan indokolást az azonnali hatályú felmondás nem tartalmazott, annak bővítésére az MK 95. számú állásfoglalás III. pontja értelmében utólagosan sem volt lehetőség. Ezért az alperes által összezszerűségében nem vitatott kereset szerint marasztalta az alperest a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei körében, végkielégítés és felmondási időre járó távolléti díj címén.

[13] A pertárgy értékét 8.000.000 forintban határozta meg, a pervesztes alperest a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 82. §-a és 83. § (2) bekezdése alapján kötelezte a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (1) bekezdése szerinti perköltség viselésére. A Pp. 102. § (1) bekezdése alapján kötelezte az alperest az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdése, 42. § (1) bekezdés a) pontja szerinti illeték viselésére.

Az alperes fellebbezése

[14] Az alperes az elsőfokú ítélet elleni fellebbezésében elsődlegesen annak megváltoztatását és a kereset elutasítását kérte, másodlagosan az ítélet hatályon kívül helyezésével az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára kérte utasítani. Anyagi jogszabálysértésként az Mt. 78. § (1) bekezdésére, 64. § (2) bekezdésére, míg eljárásjogi jogszabálysértésként a Pp. 279. §-ának megsértésére hivatkozott a bizonyítékok okszerűtlen és téves értékelése, ezáltal a tényállás pontatlan megállapítása miatt.

[15] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság tévesen a felmondásban rögzített tények közötti okozati összefüggést vizsgálta, és nem vette figyelembe, hogy az azonnali hatályú felmondás indoka a felperes azon felróható magatartása volt, amellyel veszélyeztette a munkáltató gazdasági érdekét. A felmondás jogszerűségét ez a magatartás alapozta meg, nem pedig az a körülmény, hogy tanú5 beadta-e a felmondását vagy sem. Az Mfv.10.468/2015/1. számú kúriai döntésre utalva hangsúlyozta, hogy a felmondásban tényként rögzítette, hogy tanú5 megküldte a felperes által ajánlott cégnek az önéletrajzát és nem arra hivatkozott, hogy ezen ok miatt történt a felmondás. Ezért nem azt kellett vizsgálni, hogy tanú5 milyen konkrét

munkalehetőségre jelentkezett és felmondását benyújtotta-e, hanem azt, hogy a felperes valósított-e meg olyan magatartást, amely a munkáltató hierarchiájában betöltött szerepére tekintettel megfelelt a tőle elvárható gondosságnak vagy sem.

[16] Az elsőfokú bíróság nem kellő gondossággal vizsgálta azt a tény, hogy a felperes kiemelt vezetői pozíciót töltött be a munkavállalók között. A bírói gyakorlatra figyelemmel vele szemben az elvárhatóság mércéje az általánoshoz képest magasabb volt. A vezető munkavállalótól ugyanis fokozottabban elvárható, hogy a munkáltató gazdasági érdekeit figyelembe vegye. Az alperes vezető tisztségviselője maga is előadta, hogy a felperes a legelső bizalmi ember volt a cégben, illetve a felperes is arra hivatkozott, hogy egy időszakban igazgató-helyettesi titulusa volt és több projektvezető a beosztottjaként dolgozott. A felperes magatartásának súlyos veszélyeztető jellegét tanú3 tanúvallomása is alátámasztotta, miszerint a perbeli eset nem egy egyszeri alkalom volt. Továbbá tanú7 tanúvallomásából is megállapítható, hogy a felperes megkereste tanú5t azzal, hogy élettársa biztos állást tud nyújtani a részére. A tanú arról is nyilatkozott, hogy a felperes ebben az időszakban elégedetlen volt az alperessel, aminek hangot is adott.

[17] Mindezekből megállapítható, hogy a felperes megszegte a vele szemben állított, vezetői pozíciójából eredő magasabb követelményeket a munkáltató gazdasági érdekének veszélyeztetésével, ennek megállapításához nincs szükség konkrét érdeksérelem bekövetkeztére, a veszélyeztetés ennek hiányában is megvalósul. Az elsőfokú bíróság nem értékelte azt a körülményt sem, hogy a felperest vezetői pozíciójában együttműködési kötelezettség is terhelte, így köteles lett volna jelezni munkáltatója felé, hogy tanú5 munkahelyet kíván váltani függetlenül attól, hogy más személyek a munkaszervezetben belül tudták-e, hogy tanú5 keres-e más munkahelyet. Kizárólag ilyen magatartás tanúsítása lett volna elvárható részéről annak érdekében, hogy a munkáltató gazdasági érdekét megvédje. Ezt a kötelezettséget a felperes munkaszerződésének 10. pontja is tartalmazta, miszerint a munkáltató jogos gazdasági érdekének veszélyeztetése esetén azonnali hatályú felmondással megszüntethető a jogviszony.

[18] Az elsőfokú bíróság nem értékelte kellő súllyal azt a tény sem, hogy a nyitott pozícióra való ajánlás előtt nem volt szándéka tanú5nak távozni a cégtől, mindez csak a felperesi ajánlást követően fogalmazódott meg benne. A felperes és a tanúk is megerősítették, hogy tanú5 befolyásolható személyiség, és a felperes a távozási szándékot motiválta és felerősítette. E körben nem annak volt jelentősége, hogy a felperes mit gondolt cselekményei következményeiről, sőt, maga is tisztában volt azzal, hogy tanú5t befolyásolni tudja és magatartásával ezt meg is tette. Ezért nem az vizsgálendő, hogy tanú5 panaszkodott-e kollégáinak vagy sem erkölcsi, anyagi megbecsüléséről, hanem elsődlegesen a felperesi magatartást kellett értékelni. tanú5 nem támasztotta alá azt a felperesi állítást, hogy lekezelő bánásmódban részesült, amit megerősít az a tény is, hogy rövid munkahelyváltást követően visszatért az alpereshez.

[19] HR igazgató HR vezető tanúvallomását is tévesen értékelte az elsőfokú bíróság, ugyanis nem azt nyilatkozta, hogy támogatást kaptak a munkavállalók az állásváltáshoz,

hanem annak nem volt retorziója, ha egy munkavállaló egy állásinterjúra elment és abból tapasztalatot szerzett. Ebből következően nem azt tekintette a munkáltató jogsértő magatartásnak, ha valaki távozott a cégtől, hanem annak motiválását. Másrészt jelentős különbséget kell tenni aközött, ha valaki magának keres állást, illetve vezetőként segít munkahelyet találni kollégáinak. Előbbi a magánszférához tartozó jog és nem esik az Mt. 6. § (4) bekezdése szerinti tájékoztatási kötelezettség alá, utóbbi viszont kötelezettségszegést jelent, mert elsődlegesen a munkáltató gazdasági érdekének védelmét kell a munkavállalónak szem előtt tartania a többi munkavállaló jogos érdekével szemben.

[20] Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság a felmondásban megjelölt három indokot valótlannak tekintette. tanú5 ugyanis megerősítette tanúvallomásában, hogy konkrét, nyitott pozícióra javasolta a felperes az önéletrajz megküldését és azt a felperes élettársa nem magánszemélyként fogadta, hanem abban a minőségében, melyet egy jó hírű cég vezetőjeként betöltött. tanú5 felmondásának benyújtására vonatkozó megállapítás tényként került feltüntetésre a megszüntető okiratban, e körben bizonyítási kötelezettség nem terhelte, ugyanakkor mindez igazolást is nyert, hiszen a felmondás a per megindításakor a munkáltató birtokában volt.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[21] A felperes az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte a helyesen megállapított tényállás, és az abból levont helytálló jogi következtetések alapján.

[22] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helyesen jutott arra a következtetésre, hogy a felmondásban megjelölt indokok nem valósak, az alperes e körben bizonyítási kötelezettségének nem tett eleget. A lefolytatott bizonyítási eljárás alapján helytállóan került megállapításra, hogy nem ajánlott konkrét álláslehetőséget tanú5nak, nyitott pozícióról szó sem volt. Valótlan volt az az állítás, hogy tanú5 az önéletrajzát közreműködésével küldte meg, és tanú5 felmondásának benyújtását sem tudta az alperes bizonyítani. A bírói gyakorlat és az MK.95. számú állásfoglalás alapján helyesen jutott az elsőfokú bíróság arra a következtetésre, hogy a felmondás nem volt jogszerű az indokok valótlansága miatt.

[23] Arra is helyesen mutatott rá az elsőfokú bíróság, hogy az azonnali hatályú felmondás az indokok valósága esetén sem lenne jogszerű. Nem nyert bizonyítást, hogy ösztönözte volna tanú5t a munkahelyváltásra, akinek távozási szándéka már jóval korábban kialakult. Teljeskörűen fenntartotta az elsőfokú eljárásban kifejtett azon jogi érveit, hogy az Mfv.10.468/2015/1. számú határozat a jelen perben nem irányadó. A jogos gazdasági érdek veszélyeztetése, mint azonnali hatályú felmondási ok hiányában az alperes marasztalása a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeiben helytálló volt az elsőfokú bíróság részéről.

[24] **A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai**

[25] A fellebbezés nem alapos.

[26] Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, a bizonyítékokból levont következtetésekkel és az érdemi döntéssel részben eltérő jogi indokolás mellett, a másodfokú bíróság egyetértett.

[27] Az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerint a munkaviszonyt bármelyik fél megszüntetheti, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben megszegi.

[28] Az azonnali hatályú felmondás a legsúlyosabb jogkövetkezmény a munkaviszonyban, amelyet a fentiek szerinti minősített kötelezettségszegés alapozhat meg.

[29] Arra az alperes a fellebbezésében helytállóan hivatkozott, hogy az azonnali hatályú felmondásban részletesen rögzítette azt a felperesi magatartást és eseménysort, amelyről úgy ítélte meg, hogy az Mt. 8. § (1) bekezdésébe ütköző volt. Az Mt. ezen rendelkezése értelmében a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amely a munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. Az Mt. általános magatartási szabályként rögzíti ezt a korlátozást, amelyet egyedileg, az eset minden körülményére tekintettel kell vizsgálni.

[30] A lefolytatott bizonyítási eljárás, különösen az azonnali hatályú felmondásban hivatkozott beszélgetés során jelenlévő tanú3 tanúvallomása alapján kizárólag az volt megállapítható, hogy a felperes tanú5 kérésére átadta az élettársa e-mail címét amiatt, mivel a hivatkozott személy elégedetlen volt az alperesnél elért jövedelmével és másik munkahelyet keresett. A bizonyítás adatai azonban azt nem igazolták, hogy ekkor konkrét munkakör, ún. „nyitott pozíció” szóba került, és azt sem, hogy tanú5 emiatt írta meg a felmondását, ezért annak nem is volt relevanciája, hogy az okirat milyen módon került az alperes birtokába. Nevezett személy a bírósági eljárásban több tekintetben egymásnak ellentmondó előadást tett, ezért helytállóan hagyta figyelmen kívül e vonatkozásban az elsőfokú bíróság a vallomását. Azt is helytállóan fejtette ki, hogy tanú7 ismereteit tanú5-től szerezte, ezért az előbbiekre figyelemmel az ő vallomása szintén nem volt értékelhető.

[31] A felperes műszaki igazgatóként olyan pozíciót töltött be az alperesnél, amely során a munkáltató felé együttműködési kötelezettség a bírói gyakorlat szerint (BH2004.203) fokozottan terhelte, ennek keretében az alperes érdekeit kötelessége volt maximálisan

képviselni és érvényre juttatni. A bírói gyakorlatnak megfelelően a felperes beosztását, munkaszervezetben elfoglalt helyét kellett értékelni az általa tanúsított magatartás során.

[32] A felperes azzal, hogy munkahelykeresés céljából átadta élettársa e-mail címét tanú5nak, ugyan az alperes érdekeivel ellentétesen járt el, ez a magatartás azonban nem valósította meg a munkáltatói jogos gazdasági érdek veszélyeztetését figyelemmel az alábbiakra is. A tanúk vallomása, különösen tanú6 által elmondottak alátámasztották, hogy az alperes számára tanú5 munkahelykeresése ismert volt. A bizonyítási eljárás alapján az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy az alperes munkavállalói, köztük a felperes is, széleskörű tudomással bírtak arról, hogy tanú5 munkát keres. Erről számolt be tanú1, tanú2 a tanúvallomásában, megerősítve a felperes által előadottakat. Továbbá a felek által nem vitatott tényállás szerint tanú5 kérésére az alperes más munkavállalói is segítettek az álláskeresésben. tanú6 az alperes HR vezetőjének szintén tudomása volt arról, hogy a felperes egyszer-kétszer volt állásinterjún. Másrészt az előbbi tanú előadása szerint elfogadott volt a munkavállalók állásinterjúra járása, HR vezetőként azt helyeselte is, mivel ezáltal információt szerezhetett a munkavállaló arról, hogy „mennyit ér a versenyszférában”.

[33] Mindezek alapján nem nyert igazolást, hogy a felperes tanú5ra az azonnali hatályú felmondásban megfogalmazott olyan ráhatást gyakorolt, amely más cégnél történő munkavégzésre és emiatt a munkaviszonya felmondására irányult. A felperes tehát a perben bizonyított magatartásával nem veszélyeztette az alperes jogos gazdasági érdekét, ezért önmagában a munkahely keresésben való ismertetett módon történt felperesi közreműködés (e-mail cím átadása) tanú5 széles körben ismert álláskeresésére és annak alperes általi elfogadottságára figyelemmel nem jelent a munkaviszonyból származó minősített kötelezettségszegést. Ebből következően az elsőfokú bíróság megalapozottan találta jogellenesnek az azonnali hatályú felmondást és adott helyt a keresetnek.

[34] Az alperes által megjelölt indokok nem eredményezték a bizonyítékok felülmérlegelését, arra a másodfokú bíróság nem látott lehetőséget és egyben a Pp. 381. §-a szerinti hatályon kívül helyezési okot sem jelentettek.

[35] A fentiekre figyelemmel a másodfokú bíróság az érdemben helyes elsőfokú ítéletet az indokolás kiegészítése, pontosítása mellett a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[36] Az eredménytelenül fellebbezett alperes köteles a felperes másodfokú eljárással felmerült perköltiségeinek viselésére a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján, ennek mértékét a másodfokú bíróság a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) és (5) bekezdése alapján állapította meg, figyelemmel a 4/A. § (1) bekezdésére is.

[37] A másodfokú bíróság az alperest a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján kötelezte az Itv. 46. § (1) bekezdése szerinti illeték viselésére a fellebbezéssel vitatott követelés (8.000.000 forint) alapul vételével.

Budapest, 2022. július 5.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.
előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
bíró