



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.022/2023/4.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a meghatalmazott1 (Cím4., ügyintéző: képviselő1 tisztségviselő) által képviselt **Felperes1** (cím5) felperesnek – a képviselő2 kamarai jogi előadó által képviselt **alperes** (cím6) alperes ellen fegyelmi intézkedés iránt indult perében a Fővárosi Törvényszék 1.M.70.122/2022/11. számú ítélete ellen a felperes 14. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 18.000 (tizennyolcezer) forint másodfokú perköltséget. A le nem rótt 15.000 (tizenötezer) forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2022. november 29-én meghozott 1.M.70.122/2022/11. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította, melyben a hátrányos jogkövetkezmény kiszabásáról szóló alperesi határozat hatályon kívül helyezését kérte. Kötelezte a felperest 42.000 forint perköltség megfizetésére és akként rendelkezett, hogy a le nem rótt 15.000 forint kereseti illeték az állam terhén marad.

[2] Az általa megállapított tényállás szerint a felperes az alperes munkavállalójaként 2021. december 16-án munkatárs munkatársával szemben sértő megjegyzéseket tett. A felperes közvetlen felettese, a munkáltatói jogkört gyakorló tanúl a forgalmi iroda felett található irodájában a kiabálást hallotta anélkül, hogy meg tudta volna állapítani, ki, kivel, milyen okból és mit kiabál.

[3] Az eseménnyel kapcsolatban munkatárs aznap eseménykönyvi jelentést írt, melyben rögzítette a felperes sérelmezett magatartását és kérte annak szankcionálását. A jelentés alapján tanúl 2021. december 20-án vizsgálatot kezdeményezett, vizsgálóbiztos vizsgálóbiztos útján elrendelte a felperes meghallgatását és a tanúk felkutatását. Ennek keretében Munkatárs1 és munkatárs meghallgatására 2022. január 18-án, a felperes meghallgatására január 20-án, tanú2 és tanú3 meghallgatására január 25-én került sor. A felperes ekkor nyilatkozatot nem tett.

[4] 2022. január 26-án a munkáltatói jogkör gyakorlója a Határozat1 számú határozatával hátrányos jogkövetkezményként a felperessel szemben 3 hónap időtartamra 30.000 forint/hó munkabért érintő vagyoni hátrányt alkalmazott, ennek végrehajtását 6 hónap próbaidőre felfüggesztette.

[5] Az alperes Kollektív Szerződése (a továbbiakban: KSZ) a hátrányos jogkövetkezmények és a munkavállalói kártérítési felelősség érvényesítésének rendjéről szóló 3. számú mellékletének 3. pontjában rögzíti, hogy a hátrányos jogkövetkezmény megállapítására a vétkes kötelezettségszegésnek a munkáltatói jogkört gyakorló tudomásszerzésétől számított 15 napon belül van lehetőség, ezen időtartamon belül kell a határozatot meghozni és azt a munkavállaló részére kézbesíteni. Kizárt a jogkövetkezmény alkalmazása, ha a vétkes kötelezettségszegés elkövetése óta egy év eltelt, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévülése beállt.

[6] A KSZ 4.1.1. pontja szerint a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására akkor kerülhet sor, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója egyértelműen és konkrétan tudomást szerzett az érintett munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséről. A tudomásszerzés időpontjául azt a napot kell figyelembe venni, amelyiken a kötelezettségszegést a munkáltatói jogkört gyakorló személyesen észlelte, vagy arra vonatkozóan mástól kimutathatóan hitelt érdemlő információ birtokába jutott. Ebben az esetben – figyelemmel a rendelkezésre álló 15 napos határidőre is – a munkáltatói jogkört gyakorló köteles intézkedni a döntésének előkészítése iránt a 4.1.3. pontban foglaltak szerint. Ha a tudomásszerzés az észlelt vagy megkapott információk alapján nem következett be, az irányadó tényállás megállapítása, illetve a körülmények tisztázása érdekében a munkáltatói jogkört gyakorló köteles tényfeltáró vizsgálatot elrendelni. A KSZ 4.1.2. pontja szerint ennek keretében a legrövidebb időtartam alatt bizonyítási eljárást kell lefolytatni a lényeges körülmények tisztázása céljából, lehetőség szerint vizsgálóbiztos bevonásával. Azokat a munkavállalókat, akik a kötelezettségszegés elkövetésében érintettek lehetnek, illetve lényeges információkkal rendelkezhetnek (tanú, szakértő), a tényfeltáró

vizsgálat során meg kell hallgatni. A vizsgálat eredményéről és a megállapított tényállásról az eljáró vizsgálóbiztos írásbeli jelentés elkészítésével tájékoztatja a munkáltatói jogkör gyakorlóját. Amennyiben a jelentés ismeretében a tudomásszerzés bekövetkezett, a munkáltatói jogkört gyakorló köteles intézkedni a döntés előkészítésére, ellenkező esetben a vitatott körülmények tisztázásáig a vizsgálatot folytatni kell.

[7] Az elsőfokú bíróság a hátrányos jogkövetkezmény hatályon kívül helyezésére irányuló kereseti kérelmet megalapozatlannak találta, döntését a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 56. § (1) bekezdésére, valamint az alperesi KSZ vonatkozó rendelkezéseire alapította.

[8] Mivel a felperes a terhére rótt cselekmény elkövetését és a kiszabott fegyelmi büntetés mértékét nem vitatta, kizárólag azt vizsgálta, hogy az alperes a KSZ 3. számú mellékletének 3. és 4. pontjában meghatározott 15 napos határidőt megtartotta-e. Így a munkáltatói jogkört gyakorló tanúl konkrét és egyértelmű tudomásszerzését vizsgálta a felperesi cselekményekkel kapcsolatban.

[9] tanúl tanúvallomása alapján, arra figyelemmel, hogy a tanú a felperes kiabálásából konkrétumokat megállapítani nem tudott, úgy foglalt állást, hogy tanúl személyesen és közvetlenül nem értesült a felperes terhére rótt kötelezettségszegésekről. munkatárs eseménykönyvi jelentésben rögzített álláspontját nem lehetett úgy tekinteni, hogy az esemény valamennyi részletét teljeskörűen, azaz „kimutathatóan hitelt érdemlően” tartalmazta, ezért további vizsgálat elrendelése indokolt volt és megfelelt a KSZ 4.1.2. pontjában rögzítetteknek. Ez alapján kötelessége volt az alperesnek tényfeltáró vizsgálat keretei között tisztázni az írásbeli jelentésében foglalt események körülményeit és nem volt mérlegelési joga a vizsgálat elrendelésével kapcsolatban, függetlenül attól, hogy annak milyen eredménye volt várható. tanúl tanúvallomása megerősítette, hogy az eset kényessége miatt szükség volt arra, hogy az eseményben érintettek és a tanúk nyilatkozata írásbeli jegyzőkönyvben is rendelkezésre álljon.

[10] Megállapította, hogy a szükséges vizsgálat lefolytatása után valamennyi információ birtokában lehetett állást foglalni abban, hogy az eset könnyű megítélésének számít-e vagy sem, és előre nem volt látható az, hogy az eseménykönyvi jelentésben foglaltaktól eltérően új érdemi információ felmerül-e a vizsgálat során. Azt is értékelni kellett, hogy a felperes nem volt együttműködő, a vizsgálat során nyilatkozatot nem tett, ezért megalapozatlanul hivatkozott a felperes arra, hogy a terhére rótt eseményt soha nem tagadta.

[11] Az alperes álláspontjával egyezően úgy foglalt állást, hogy a tényfeltáró vizsgálat időtartama nem volt kirívóan hosszú, hiszen az az elrendelést követően 2022. január 25-én lezárásra került. A vizsgálat idejét hátráltatta a karácsonyi ünnepi időszak, és munkatárs 2022. január 5-13. közötti keresőképtelen állapota is. Utalt arra, hogy a KSZ az egy éves objektív határidőn túl a vizsgálat lefolytatásának időtartamával kapcsolatosan szabályt nem

rögzít, így eljárási szabálysértés sem róható az alperes terhére a vizsgálat idejével kapcsolatosan. A KSZ 4.1.2. pontja alapján rámutatott, hogy a döntés meghozatalára megállapított 15 napos határidőt a tényfeltáró vizsgálatot lezáró jelentés megismerésétől kell számítani, az a perbeli esetben 2022. január 25-e volt, a következő napon a munkáltatói jogkör gyakorlója a hátrányos jogkövetkezményről a határozatot meghozta, így a határidő megtartottnak tekintendő.

A felperes fellebbezése

[12] A felperes az elsőfokú ítélet elleni fellebbezésében elsődlegesen annak megváltoztatását és a kereset szerinti döntés meghozatalát, másodlagosan a hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasítását kérte.

[13] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság a perben releváns tényekből téves jogi érveléssel helytelen következtetéseket vont le, ami ellentétes az irányadó bírói gyakorlattal is.

[14] Teljeskörűen fenntartva az elsőfokú eljárásban előadott érvelését, hangsúlyozta, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabály kifejezetten a munkáltatóra telepíti a tudomásszerzés bizonyításának tényét, egyúttal az idő múlásának kockázatát is. Erre a munkáltató csak nagyon korlátozott körben hivatkozhat. A határidő okszerű meghosszabbodását eredményező körülmények csak a munkáltató ellenőrzési körén, de legalábbis az intézkedésre jogosult látókörén kívül eső körülmények lehetnek. E tekintetben a jogalkotói szándékkal egyezően kifejezetten csak megszorító értelmezésnek van helye, ellenkező esetben a szubjektív határidő, mint jogintézmény kiüresedne.

[15] Utalva az Mfv.10.206/1994. és Mfv.I.10.602/1994. számú döntésekre, hangsúlyozta, hogy a kötelezettségszegés gyanújának felmerülését követően a munkáltatónak haladéktalanul meg kell tennie a szükséges intézkedéseket, a körülmények tisztázásával indokolatlanul nem késlekedhet. A perbeli esetben az első meghallgatásra ehhez képest csak jelentős késedelemmel, 2022. január 18-án került sor. A munkáltató számára minden feltétel adott volt további releváns információk azonnali beszerzésére, ennek késedelme kizárólag a jogkör gyakorlóján múlott és nem is volt szükség olyan információra, amire a munkáltató ellenőrzési körén kívül esett volna.

[16] Továbbra is vitatta azt, hogy a konkrét esetben szükség volt tényfeltáró vizsgálat elrendelésére. A KSZ-ben kifejezetten kisegítő jellegű jogintézményként került rögzítésre ez a lehetőség, de a perbeli „bagatell” jellegű ügyben semmi nem indokolta ennek elrendelését, azaz egy külön vizsgálati szakasz beiktatását. Az indokolatlanul elrendelt tényfeltáró vizsgálat esetén az idő múlása kifejezetten csak a munkáltató kockázatára történhet, ezzel előnyök szerzésére nem hivatkozhat [Mt. 6. § (1) bekezdés]. Ezzel összefüggésben

megalapozatlanul hivatkozott az elsőfokú bíróság a sértett keresőképtelenségére, mint olyan objektív körülményre, amely szükségszerűen és indokoltan eredményezhette a vizsgálat elhúzódását. A tényfeltáró vizsgálat elrendelését csak az tenné indokolttá, ha annak eredményeként új, korábban nem ismert vagy meg nem ismerhető tények megismerésére kerülne sor, ami az eset megítélését alapjaiban érintené. A tényfeltáró vizsgálat elrendelése abban az esetben sem eredményezheti a szubjektív határidő prolongálását, ha az kizárólag jóhiszemű vélelem alapján történne, ez felel meg a méltányos mérlegelés Mt. 6. § (3) bekezdése szerinti követelményének is. Amennyiben az „elkövető” személyes vétkessége ismert, a munkajogi felelősség megállapítása körében a körülmények tisztázása csak a 15 napos szubjektív határidőn belül végezhető el. A sértett 29. napon történő meghallgatása teljesen felesleges és indokolatlan eljárási cselekmény volt, miután részletesen, eseménykönyvi bejegyzésben rögzített volt az eset.

[17] Az elsőfokú bíróság megalapozatlanul hivatkozott a karácsonyi ünnepi időszakra is. A vasúti közlekedés sajátosságainak ismeretében ez semmilyen objektív tartalommal nem bír. Az elsőfokú bíróság a tudomásszerzés bekövetkezésének időpontját alapvetően szubjektív értékeléssel jelenítette meg, a munkáltatói jogkör gyakorlója is tanúkénti meghallgatása során úgy értékelte, hogy túllépték a 15 napos határidőt.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[18] Az alperes az érdemben helyes elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokú perkielégben való marasztalását kérte, figyelemmel arra, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg és a bizonyítékok helytálló értékelésével helyes jogi következtetéseket vont le.

[19] A munkáltatói jogkör gyakorlója nem volt tanúja a hátrányos jogkövetkezmény alapjául szolgáló eseményeknek, a tudomásszerzése nem következett be az eseménykönyvben a sértett egyoldalú közlésének megismerése alapján. A KSZ 4.1.2. pontja kötelező jelleggel írja elő a tényfeltáró vizsgálat elrendelését az ott rögzített feltételek esetén, a körülmények tisztázása érdekében a felperes állításával ellentétesen helytelen lett volna az ezt az eljárásrendet figyelmen kívül hagyva informálisan gyűjti be a döntéshez szükséges információkat a munkáltatói jogkört gyakorló. A tényfeltáró vizsgálat elrendelésére haladéktalanul sor került 2021. december 20-án. Mivel a tudomásszerzés csak a tényfeltáró vizsgálat lezárultával valósult meg, az addig eltelt idő alatt a szubjektív határidő múlása fogalmilag kizárt volt.

[20] A munkáltatói jogkör gyakorlója nem mérlegelhette azt és így irreleváns is volt, hogy a vizsgálatról várható volt-e olyan új tény, körülmény megismerése, ami változtat az eset megítélésén. A vizsgálat lefolytatására a KSZ 3. számú melléklete nem határoz meg határidőt az egy éves objektív határidőn túl. A vizsgálat elrendelésétől alig egy hónap telt el, annak lezártaig a munkavállalók meghallgatására a KSZ 34. § 5. pontja szerint elsősorban

munkaidőbeosztás szerinti, vagy a munkaidőbeosztás megfelelő módosításával rendes munkaidőben kellett sort keríteni, másodsorban a rendes munkaidőt megelőzően, vagy azt követően. Csak kivételes esetben lehet olyan napon meghallgatást tartani, amikor a munkavállalónak nincs munkavégzési kötelezettsége. Ezért nem lehetett figyelmen kívül hagyni azon külső tényezőket - a karácsonyi időszakot, a szabadságolásokat és a keresőképtelenséget - melyek az eljárás lefolytatását befolyásolták. Mindezek alapján a munkáltató a hatályos jogszabályi rendelkezésekkel és belső normákkal összhangban a 15 napos szubjektív határidő betartásával hozta meg a hátrányos jogkövetkezményt megállapító határozatát.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[21] A felperes fellebbezése nem alapos.

[22] A felperes a fellebbezésében az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésének alapjául szolgáló körülményt nem jelölt meg, a Pp. 379. §-ában, illetve a 380. §-ában írt kötelező hatályon kívül helyezési ok a perbeli esetben nem merült fel. Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen tárta fel, a bizonyítékok okszerű mérlegelésével a jogszabályoknak és a bírói gyakorlatnak megfelelő, érdemben helyes döntést hozott, amellyel a másodfokú bíróság is teljeskörűen egyetértett, így a fellebbezés kapcsán az alábbiakat emeli ki.

[23] A felperes fellebbezése kizárólag az alperesi KSZ-nek a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására előírt 15 napos szubjektív határidő számítására és gyakorlására vonatkozott.

[24] A peradatok szerint 2021. december 16-án munkatárs írásbeli jelentést készített a felperesnek e napon az ebédlő ablakából a dohányzásra kijelölt hely felé kiabálva tett, majd az ebédlőben, ezt követően pedig a forgalmi irodában tanúsított, őt sértő magatartásairól. A munkáltatói jogkör gyakorlója az eseményeknek nem volt szemtanúja, a felperes maga sem állította, hogy személyesen jelen lett volna tanú a eseményeknél, kizárólag azt állította, hogy hallotta az általa elmondottakat. Ezért a felperes vétkes kötelezettségszegése mértékére és súlyára nézve megalapozottan rendelt el tényfeltáró vizsgálatot a munkáltató.

[25] A hátrányos jogkövetkezmény alapját nem csak a jelentésben foglaltak képezték, hanem a vizsgálat által feltárt további felperesi magatartások is. A 2022. január 26-án kelt határozatban a munkáltató egyrészt a felperes terhére rótt munkatárs jelentésében részletezett magatartásokat, így azt, hogy kollégájával szemben fenyegető magatartást tanúsított, személyiségét sértő kritikán aluli megjegyzésekkel illetve, az etnikai hovatartozására, édesanyjára, munkavégzésére különböző jelzőket használt olyan hangerővel, amit más irodában is hallani lehetett és a szomszéd irodából a kiabálásra felfigyelő tőfőnök rendre utasítására szakította meg a hangoskodását, így nem lett rosszabb következménye

minősíthetetlen magatartásának. munkatárs az eseménykönyvi jelentésben kitért arra is, hogy az eseményeknek tanúi is voltak, akiket név szerint említett meg a jelentésben.

[26] Az alperes azonban nem csak ezekre alapította döntését, hanem a tényfeltáró vizsgálat által feltárt további felperesi magatartásokat is figyelembe vette. Így szankcionálta azt is, hogy a felperes a munkaideje további részében is felpörögve, idegesen végezte a munkáját, ismételve a különböző sértő megjegyzéseit, majd ezek után a sértett kollégát megfenyegette arra az esetre, ha magatartásának következménye lesz.

[27] Az előbbiek alapján alaptalan volt a fellebbezésnek a tényfeltáró vizsgálat elrendelésének szükségességét vitató kifogása, vagyis az az érvelés, hogy önmagában az eseménykönyvi jelentés ismeretében a munkáltatói jogkör gyakorlójának meg kellett volna hoznia a határozatát.

[28] A törvényszék annak megítélésénél, a felperessel szembeni hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásakor szükség volt-e előzetes vizsgálatra, helyesen indult ki a hátrányos jogkövetkezmények alapvető szabályait tartalmazó Mt. 56. §-ának és az alperes KSZ-ének rendelkezéseiből. Az eljárási szabályok kimunkálását az Mt. nem követeli meg, csak annyit rögzít, hogy a hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni, indokolni kell, valamint előírja az Mt. 78. § (2) bekezdésének alkalmazásával, hogy az intézkedésre csak tizenöt napos szubjektív, illetve egy éves objektív határidőn belül kerülhet sor. Az alperesi KSZ e körben kidolgozott rendelkezése szerint a hátrányos jogkövetkezmény megállapítására a vétkes kötelezettségszegésnek a munkáltatói jogkört gyakorló tudomásszerzésétől számított 15 napon belül van lehetőség, és ezen időtartamon belül kell a határozatot meghozni, valamint a munkavállaló részére kézbesíteni. A KSZ külön, a 4.1.1. pontban rögzíti a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának menete körében a munkáltatói jogkört gyakorló tudomásszerzésének megállapítására vonatkozó szabályokat, ahogy arra helytállóan utalt az elsőfokú bíróság is. Ehhez a munkáltatói jogkör gyakorlója egyértelmű és konkrét tudomásszerzésére van szükség az érintett munkavállaló vétkes kötelezettségszegésével kapcsolatban. Szükséges, hogy a kötelezettségszegést a munkáltatói jogkört gyakorló személyesen észlelje, vagy arra vonatkozóan hitelt érdemlő információ birtokába jusson.

[29] Figyelemmel arra, hogy a felperes bejelentéssel nem élt, cselekményét munkatárs bejelentésekor és azt követően sem ismerte el, ezért önmagában az eseménykönyvi jelentésben foglaltak alapján hitelt érdemlő információ meglétéről a munkáltatói jogkör gyakorlója még nem szerzett tudomást. Mindezek okán a KSZ értelmében az irányadó tényállás megállapítása, illetve a körülmények tisztázása érdekében a munkáltatói jogkör gyakorlójának tényfeltáró vizsgálatot kellett elrendelnie. Az a körülmény ugyanis, hogy munkatárs 2021. december 16-án eseménykönyvi jelentést készített a vele szemben tanúsított felperesi magatartásokról, nem jelenti azt, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója ekkor valamennyi olyan adat birtokába került, amely megalapozhatta az intézkedésének jogszerűségét. A munkáltató az eseménykönyvi jelentés alapján nem volt elzárható attól, hogy a döntés meghozatalához szükséges körülményeket részletesen megismerje, ennek

érdekében további bizonyítás lefolytatásáról intézkedjen, ehhez tartozóan a jogsértés súlyának megállapíthatósága céljából.

[30] Ezen kívül a felperes által az azonnali hatályú felmondással összefüggő szubjektív határidő gyakorlására irányadó bírói gyakorlatot a szankciók különbözősége miatt nem lehetett egy az egyben alkalmazni. Az azonnali hatályú felmondás a munkaviszonyt megszüntető legsúlyosabb szankció, ezért az ehhez kapcsolódóan a törvényben biztosított szubjektív határidőt is szigorúan kell értelmezni. Ezzel szemben egy jóval enyhébb, hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására vonatkozó szankció esetében, amellyel összefüggésben az eljárási szabályokra vonatkozó határidőt nem törvény, hanem a munkáltató szabályzata rendezi, a joggyakorlására vonatkozó határidőt is ehhez igazodóan kell értelmezni és alkalmazni, ezekre a különbségekre tekintettel kell lennie a bíróságnak a jogvita eldöntésekor. Helytállóan vette mindezeket figyelembe az elsőfokú bíróság.

[31] A peradatok szerint a 2021. december 16-án történt eseményekhez képest az alperes 2022. január 26-án a hátrányos jogkövetkezmény tárgyában határozatot hozott, tehát nem sokkal, mint egy hónappal a megtörtént eseményekhez képest. A tudomásszerzés érdekében lefolytatott vizsgálat indokolt tartama a szubjektív határidőbe nem számít be, a munkáltatói intézkedést megalapozó magatartás gyanújának felmerülését követően késedelem nélkül meg kell kezdeni azt az intézkedést, amely az alapos és megnyugtató ismeretek megszerzéséhez a kivizsgálás szükséges. Az alperes ennek megfelelően eljárva 2021. december 20-án – a jelentés elkészültét követően négy nappal – a kivizsgálást megindította, öt tanút hallgatott meg, a vizsgálóbiztos a felperes részére a személyes meghallgatást biztosította, a felperes azonban nem volt hajlandó nyilatkozatot tenni, a vizsgálat idején is kizárólag a szubjektív határidő megtartottságát észrevételezte. Az alperes az eljárást indokolatlanul nem húzta el, a munkáltatói jogkör gyakorlójának a felperes magatartásával kapcsolatos teljes körű tudomásszerzése 2022. január 25-én állt be, ehhez képest haladéktalanul, másnap döntött arról, hogy milyen jogkövetkezményt alkalmaz.

[32] Mindezeket túl arra is rámutat a másodfokú bíróság, hogy két munkavállaló közötti konfliktus során az egyik érintett jelezte a munkáltató felé a számára súlyosan sértő felperesi magatartást, az alperes körültekintően akkor járt el, amikor ennek kivizsgálására tényfeltárási vizsgálatot rendelt el, és nem önmagában hitelt adva a személyében érintett fél nyilatkozatának, hozta meg a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására vonatkozó döntését. Éppen ezen eljárása felelt meg a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének és a méltányos mérlegelés elvének, figyelemmel arra is, hogy a megfelelően indokolt határozatában foglaltakat keresetindítás esetén a bíróság előtti eljárásban is igazolni tartozik.

[33] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság döntését a Pp. 383.§ (2) bekezdése alapján – helyes indokaira tekintettel – helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[34] Az eredménytelenül fellebbező felperes köteles az alperes másodfokú eljárással felmerült költségeinek viselésére a Pp. 82. § és 83. §-a alapján. Ennek mértékét az alperes Pp. 81. § (1) bekezdése szerinti felszámításával a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (3) bekezdése alapján határozta meg a másodfokú bíróság.

[35] A fellebbezési eljárással felmerült, az Illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bekezdése alapján számított le nem rótt fellebbezési eljárási illeték a felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

Budapest, 2023. március 2.

dr. Orosz Andrea s.k.
s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró

...