



Győri Ítéltábla

Az ügy száma: Mf.V.30.015/2026/5.

A felperes: Felperes1

(Cím2.)

A felperesi képviselő: Kummer Ügyvédi Iroda

(képviselet: dr. Kummer Ákos ügyvéd;

Cím28.)

Az alperes: Alperes1

(Cím1)

Az alperesi képviselő: Mayer M. Balázs Ügyvédi Iroda

(képviselet: dr. Mayer M. Balázs ügyvéd;

Cím26)

A per tárgya: Munkaviszony jogellenes megszüntetése

Az elsőfokú bíróság neve és fellebbezéssel támadott határozatának száma:

Tatabányai Törvényszék, jelen ügy száma.

A fellebbezést előterjesztő fél és a fellebbezés sorszáma:

Felperes, 89.

Í t é l e t

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Az ítéltábla kötelezi a felperest, hogy tizenöt nap alatt fizessen meg az alperesnek 46.955 (negyvenhatezer-kilencszázötvenöt) forint másodfokú perköltséget.

A 800.352 (nyolcszázezer-háromszázötvenkettő) forint feljegyzett fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint az alperes 2022. november 15. napjától létesített határozatlan időre munkaviszonyt a felperessel technikus műszakvezető munkakörre. A munkaviszony megszüntetés időpontjában a felperes az FA részlegen volt műszakvezető.

[2] A felperes munkaszerződésének 4.4. pontja szerint a munkavállaló köteles megismerni és betartani a munkáltatónál hatályban lévő belső utasításokat, szabályzatokat és irányelveket. Amennyiben a munkavállaló e kötelezettségét megszegi, a munkáltató jogosult a munkaviszonyt azonnali hatállyal megszüntetni.

[3] Felperes 2022. november 5. napján aláírta az alperesnél irányadó információvédelmi kötelezettségvállalásról szóló nyilatkozatot, melynek 5. pontja tartalmazta, hogy az alperes által biztosított adatfeldolgozó és kommunikációs berendezéseket, továbbá különböző egyéb rögzítő és tároló eszközöket a munkavállaló csak a vállalathoz kapcsolódó munkacélokra használhatja.

[4] A felperes 2024. szeptember 2., 3., 6., 7., 8., 11., 12. napján, október 1., 6., 29. napjain, november 1., 2., 3., 6., 7. napján éjszakai műszakban, 2024. szeptember 16., 17., 20., 21., 22., 25., 26. napján, október 18., 19., 20., 23., 24. napján és november 11. és 12. napján nappali műszakban használta a laptopot magáncélra munkaidőben.

[5] A felperesnek a munkavégzése során tanú4 és tanú5 technikusokkal konfliktusa alakult ki.

[6] A felperes a tolmácsolási feladatokat ellátó személyekkel nem megfelelő stílusban, trágár hangnemet használva kommunikált, a tolmácsolás során több alkalommal kifejezetten kérte a trágár szavak lefordítását is.

[7] A felperes tanú6 műszakvezetőre mások előtt becsmérlő, kritikus megjegyzéseket tett.

[8] Az alperes 2024. december 9. napján munkavállalói bejelentés alapján felperessel szemben etikai eljárást indított. A munkavállalói bejelentésben foglaltak szerint:

„1. Felperes saját munkáit kiadja az embereinek, melyeket később saját nevén adott be.

2. Műszakok közötti és műszakon belüli feszültség keltés.

3. Felperes részéről volt egy szóbeli felkérés, hogy a részlegeken legyen a technikusok között egyszemély, aki fenn a termelésben döntést hoz, amikor az szükséges, ami teljesen jól működött hónapokig, amíg felperes lent nézte a filmeket a céges laptopon, vagy régebben aludt is. Mikor a hír jött, hogy nem ő lesz kinevezve, azóta ezt a felállást megszüntette, viselkedése negatív irányba változott, ami miatt a műszakon belül lett egy nagyobb meeting tartva, viszont a probléma nem oldódott meg.

4. A termelési folyamatról szerzett tudása alacsony, bármely féle meghibásodás vagy felkérés esetén nem tud döntést hozni, leginkább tudás hiányában.

5. Tolmácsokkal szembeni viselkedését, beszéd stílusát nem válogatja meg, nem emberi módon kommunikál velük. Koreai irányban sincs más helyzet, és elvárja a tolmácsoktól a szó szerinti fordítást trágár színvonalban. Ha egy tolmács nem jár felperes kedvében, akkor mások előtt elhordja őket mindennek, és leginkább pletyka forrásnak próbálja őket használni.”

[9] Az etikai eljárás során alperes több érintett személyt is meghallgatott, de a felperes által indítványozott, vezetése alá tartozó összes technikust alperes nem hallgatta meg.

[10] Alperes az etikai eljárást követő napon, 2024. december 10-én a felperes munkaviszonyát felmondással megszüntette. A felmondás indokolása szerint: „Ön több munkatársa elmondása szerint a munkaviszonyban irányadó alapvető munkavállalói kötelezettségeket, így a munkatársaival való együttműködési kötelezettségét rendszeresen nem tartja be – például egymásnak ellentmondó utasításokat ad. Viselkedése a munkaviszonyban elvárt együttműködési kötelezettséget súlyosan sérti, amikor kollégáival és a magyar, illetve koreai munkavállalók között tolmácsolási feladatot ellátó személyekkel nem megfelelő stílusban, esetenként trágár hangnemet használva kommunikál. Az együttműködési kötelezettséget sérti azzal is, hogy más műszakvezetőkre becsmérlő, kritikus megjegyzéseket tesz mások előtt – például a kinevezett karbantartó vezetőre. A különböző műszakban dolgozó kollégák előtt bizonyos, a munkavégzéshez szükséges információkat titokban tart, elhallgat, illetve a kollégák (technikusok) között feszültséget szít. Fentiekben túlmenően az ön nem megfelelő munkavégzése, valamint rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének rendszeres megsértése is a jelen felmondás indokául szolgál. Utóbbi vonatkozásában a munkáltató – az erre szolgáló technikai eszközeivel – megállapította, hogy Ön az Önnek kizárólag munkavégzési céllal biztosított számítástechnikai eszközt munkaidőben, rendszeresen munkavégzés helyett magáncélra használ (sorozatok nézése, különféle weboldalak – pl. hasznáلتó.hu – látogatása, melyek a munkavégzéshez nem kapcsolódnak) mellyel súlyosan megsérti a cég biztonsági előírásait is. A munkatársai elmondása szerint az Ön nem megfelelő munkavégzése is visszatérő gondot okoz a munka

helyi (termelési) folyamatok, és annak során használt berendezések működése tekintetében kellő – műszakvezetőtől elvárható – tájékozottsággal nem rendelkezik, munkáját nem az elvárható gondossággal és szakértelemmel végzi (például nincs tisztában azzal, hogy egy meghatározott gyártáson elvégzendő tesztgyártás esetén, hogyan kell a gyártásban jelen lévő, automatizált berendezéseket a tesztgyártás zavartalanságának biztosítása érdekében az adott termelő területtől távol tartani.).”

[11] A felperes módosított keresetében elsődlegesen munkaviszonya helyreállítását kérte alperes egyidejű kötelezése mellett arra, hogy a munkaviszony megszüntetés napjától annak helyreállítása napjáig terjedő időre összesen bruttó 5.759.155 forint elmaradt munkabér, valamint 13. havi elmaradt bónusz címén 833.700 forintot fizessen meg.

Másodlagosan kötelezni kérte az alperest 12 havi távolléti díj összegének megfelelő általány kártérítés megfizetésére. A fenti összegek után kamatra is igényt tartott.

[12] A felperes keresetében arra hivatkozott, hogy a felmondás indokolása nem felel meg az Mt. 64. § (2) bekezdés szerint a világosság, valóság és okszerűség törvényi követelményének sem. Jogi érvelésében részletesen kifejtette, az ítélezési gyakorlat tükrében hogyan kell a világosság törvényi követelményét értelmezni. A valóság tekintetében arra hivatkozott, hogy az indokolásban foglaltaktól eltérően a munkatársaival (technikusokkal) együttműködött, nem tanúsított elfogadhatatlan magatartást, a felmondás indoklásában terhére rótt magatartás nem volt rá jellemző, munkáját a legnagyobb precizitással végezte.

[13] A felperes álláspontja szerint valójában az alperes tömeges leépítésre irányuló tevékenységének és a munkatársának munkahelyi előmeneteli törekvésének esett áldozatul.

[14] A felperes keresetében arra is hivatkozott, hogy alperes által az etikai eljárás során tanúsított magatartás, valamint a felmondás jogának nem rendeltetésszerű gyakorlása sérti a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) Mt. 6. § (2) bekezdését, valamint az Mt. 7. § (1) bekezdését.

[15] A felperes kifogásolta, hogy az etikai eljárás során az alperes önkényesen, csak az általa kiválasztott, felperes irányítása alatt álló azon technikusokat hallgatta meg, akikkel felperesnek vitája alakult ki (tanú4, tanú5). tanú4 a biztos előmenetel reményében panaszolta be felperest fellettesénél. Az alperes nem vizsgálta, hogy a felperessel konfliktusban álló két technikus, a tolmács, vagy tanú6 mennyire elfogult a felperessel szemben és a felmondás indokolását kizárólag az általuk előadottakra alapozta.

[16] A rendeltetésszerű joggyakorlás törvényi követelményébe ütközik, hogy alperes az etikai meghallgatás során a felperes irányítása alatt álló többi technikust nem hallgatta meg, hivatkozással arra, hogy erre nincs idő, továbbá ezen technikusok elfogultak. Az alperes elzárta felperest a védekezés lehetőségétől, attól, hogy az etikai eljárás során a vele szemben állított valótlanságok ellenkezőjét bizonyítsa, amelyeket pusztán sérelemből állítottak. Az így lefolytatott etikai eljárás egyoldalú volt, az alperes ezen magatartása az Mt. 6. § (2) bekezdése szerinti jóhiszeműség és tisztesség követelményét is sérti. Az egyoldalú és alperes által irányítottan lefolytatott eljárás felperes jogos érdekének csorbítására, érdekérvényesítési

lehetőségeinek korlátozására irányult, és a felperes irányítása alatt álló technikusok közötti személyes ellentét miatt retorzióként alkalmazott alperes felmondást. Alperes ezen magatartásai az Mt. 7. § (1) bekezdés szerinti joggal való visszaélés tilalmába ütköznek. Az alperes a munkaviszony megszüntetés jogát visszaélésszerűen gyakorolta azáltal is, hogy rendkívül rövid idő alatt, már az etikai eljárást követő napon döntött a munkaviszony megszüntetéséről

[17] A felperes az alperes által előterjesztett perköltségigényt eltúlzottnak minősítette, pervesztessége esetére annak mérséklését kérte.

[18] Az alperes írásbeli ellenkérelmében a kereset elutasítását és felperes perköltségben marasztalását kérte a csatolt megbízási szerződés és költségjegyzék alapján.

[19] Álláspontja szerint a felmondás indokolása világos, valós és okszerű. Ellenkérelmében részletesen konkretizálta felperes azon magatartásait, melyeket a felmondás indokolása világosan tartalmazott.

[20] Az etikai eljárással kapcsolatban arra hivatkozott, a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik annak eldöntése, hogy milyen forrásból szerzi be a döntéséhez szükséges információkat. Alperes az etikai eljárás során meghallgatta a panaszt benyújtó két munkatársat, felperes közvetlen felletését, valamint a felperes magatartását tapasztaló tolmácsot. Kiemelte, az, hogy esetleg bizonyos munkavállalók nem tapasztalták a felperes felmondás indokolásában megjelölt magatartásait, nem jelenti azt, hogy az cáfolná a más munkavállaló, valamint a felperes közvetlen felettese által tapasztaltakat. Az az esetleges körülmény, hogy felperesnek vitája volt egy technikussal, nem jelenti azt, hogy a munkáltató döntése a joggal való visszaélés tilalmába ütközne, mint ahogyan azt sem, hogy a meghallgatott személyek által előadottak valótlanként lennének. Kiemelte azt is, hogy az a technikus, akivel felperesnek konfliktusa volt, nem gyakorol munkáltatói jogkört felperes fellett, a felmondásról nem ő döntött.

[21] Alperes biztosította felperesnek a védekezés alapvető lehetőségét: felperest meghallgatta, aki nyilatkozatait előadhatta. A gyors döntés nem azonos a megalapozatlansággal, az etikai eljárás során alperes tudomására jutott információk elegendőek voltak a megalapozott döntéshez. Összességében az alperes a rendelkezésre álló bizonyítékok, azaz két beosztott technikus, felperes közvetlen felettese és a tolmács meghallgatásával okszerű mérlegelés alapján hozta meg döntését.

[22] A felperes megalapozatlanul állította, hogy a felmondás valójában retorzió volt, felperes ebben a körben nem tett érdemi tényelőadást és bizonyítékokkal sem támasztotta alá állítását.

[23] Az elsőfokú bíróság ítéletével a felperes kereseti kérelmét elutasította és kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 2.364.034 forint perköltséget. Megállapította, hogy 600.264 forint eljárási illeték és 125.016 forint állam által előlegezett költség az állam terhére marad.

[24] Az elsőfokú bíróság abból indult ki, hogy az alperes volt köteles bizonyítani, hogy az általa közölt felmondás megfelel a világosság, valóság és okszerűség törvényi követelményeinek.

[25] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a keresettel támadott felmondás indokolása a világosság követelményeinek megfelel.

[26] A valóság vizsgálata körében kiemelte, felperes nem vitatta, hogy olykor használt trágár kifejezéseket, azonban álláspontja szerint ezek nem lehettek okszerű indokai a felmondásnak, továbbá nem vitatta azt sem, hogy előfordult, munkaidőben magáncélra használta az alperes által számára munkavégzésre biztosított laptopot, de ez sem lehetett okszerű indok. Az elsőfokú bíróság erre való tekintettel az indokokat egyenként vizsgálta. Az alperes által becsatolt bizonyítékok, továbbá a peres eljárás során kihallgatott tanúk vallomása alapján azt állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy valós volt az az indok miszerint felperes viselkedése a munkaviszonyban elvárt együttműködési kötelezettséget súlyosan megsértette, amikor munkatársaival és a tolmácsokkal nem megfelelő stílusban, esetenként trágár hangnemet használva kommunikált; más műszakvezetőkre becsmérő, kritikus megjegyzéseket tett mások előtt – például a kinevezett karbantartó vezetőre; a tolmács vonatkozásában a „buzi” kifejezést alkalmazta és tőle olyan fordítást kért, amely trágár szavakat tartalmazott, továbbá mások háta mögött becsmérő kifejezéseket alkalmazott. Az elsőfokú bíróság valósnak találta továbbá azt a felmondási okot is, hogy a kizárólag munkavégzési céllal biztosított számítástechnikai eszközt munkaidőben, munkavégzés helyett rendszeresen használta magáncélra. A felmondás további indokait nem találta bizonyítottnak. Mindezek alapján megállapította, hogy alperes a perben részben bizonyította a felmondás indokainak valóságát.

[27] A bizonyított indokok okszerűsége tekintetében az elsőfokú bíróság kiemelte, amennyiben több felmondási indok esetén akár egy indok is bizonyítást nyer, az is megalapozhatja az intézkedés jogszerűségét (BH2003.211.). A felperes az okszerűség hiánya tekintetében arra hivatkozott, hogy az alperesnél elfogadott volt a trágár hangnem a munkavállalók között, továbbá többen is interneteztek, zenét hallgattak telefonjaikon munkaidőben. Az elsőfokú bíróság – utalással a Kúria Mfv.10.345/2014/1. számú ítéletére – kifejtette, a közfelfogás alapján a munkatársakat kölcsönösen megillető tisztelet és a munkatárs emberi méltóságát figyelembe vevő magatartás az együttműködés fogalmába tartozik. Ezért jogszerűen alkalmazható akár azonnali hatályú felmondás az e követelményt megsértő munkavállalóval szemben.

[28] Az elsőfokú bíróság a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján megállapította, hogy felperes megsértette a munkaszerződés 4.4. pontjában foglaltakat, mely szerint a munkavállaló köteles betartani a munkáltatónál (illetve a munkáltató cégcsoportjában) hatályban lévő belső utasításokat, szabályzatokat és irányelveket. Felperes aláírta az információvédelmi kötelezettségvállalásról szóló nyilatkozatot, melynek 5. pontját sértette meg azzal, hogy a tényállásban felsorolt időpontokban a laptopot magáncélra használta munkaidőben (sorozatok nézése, különféle weboldalak látogatása). Az elsőfokú bíróság ezzel kapcsolatban megállapította, hogy felperes szándékos magatartásával megsértette a cég biztonsági előírásait.

[29] Az elsőfokú bíróság felperes azon hivatkozását, miszerint mások is interneteztek munkaidőben, azért nem fogadta el, mert a felperes által hivatkozott munkatársak nem az alperes által biztosított eszközön folytattak ilyen tevékenységet, a felmondásban pedig alperes kifejezetten az általa biztosított eszköz használatát kifogásolta, a felperes által hivatkozott „meccsnézés” pedig egyszeri alkalom volt, ellentétben a felperes folyamatos magatartásával.

[30] Az elsőfokú bíróság kifejtette, a felmondás ezen indokának okszerűségét támasztja alá az is, hogy a munkáltató által biztosított munkaeszköz (laptop) rendeltetéstől eltérő használata nem csak munkaidő-kiesést okoz, hanem biztonsági kockázatot is jelent az alperes informatikai rendszereire nézve. Az alperestől pedig nem várható el olyan munkavállaló foglalkoztatásának fenntartása, aki a kifejezett tiltás és az általa elfogadott biztonsági nyilatkozat ellenére a saját célú felhasználást munkavégzési kötelezettsége teljesítése és az üzleti biztonság elé helyezi.

[31] Az elsőfokú bíróság szerint a felperes vonatkozásában bizonyított folyamatosság és a munkáltató által biztosított eszköz rendeltetéstől eltérő használata olyan minőségi különbséget jelent az állítólagos más esetekhez képest, amely megalapozza a munkaviszony megszüntetésének okszerűségét.

[32] Az elsőfokú bíróság a fentiek alapján megállapította, hogy a bizonyított indokok (trágár hangnem, munkáltató által biztosított laptop tartós magáncélú használata) önmagukban és együttesen is olyan súlyúak, amelyek a munkáltató részéről okszerűvé teszik a munkaviszony megszüntetését. A felperes magatartása sértette az Mt. 6. § (1) bekezdésében előírt együttműködési kötelezettséget, valamint az Mt. 52. § (1) bekezdésében rögzített munkavégzési kötelezettséget. Ezen jogsértések mellett alperestől – gazdasági érdekeire és a munkahelyi fegyelemre tekintettel – nem várható el a munkaviszony fenntartása, ezért a felmondás jogszerű.

Fentieket követően az elsőfokú bíróság felperes rendeltetésellenes joggyakorlásra való hivatkozásának megalapozottságát vizsgálta.

[33] A rendeltetésellenes joggyakorlás tekintetében a felperes volt köteles bizonyítani a tilalom megsértésének alapjául szolgáló tény, körülményt és hátrányt, alperes pedig azt volt köteles bizonyítani, hogy a felperes által bizonyított körülmény és hátrány között okozati összefüggés nem áll fenn.

[34] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes a rendeltetésellenes joggyakorlás vonatkozásában nem bizonyította a tilalom megsértésének alapjául szolgáló tény, körülményt és a hátrányt. A munkáltatói joggyakorlás során nem merült fel olyan adat, amely arra utal, hogy az alperes a jogát annak társadalmi rendeltetésével össze nem férő célra használta fel. A felperes szubjektív meggyőződése a „háttérben álló okok”-ról nem helyettesíti az Mt. 7. § megsértésének objektív bizonyítottságát.

[35] Az elsőfokú bíróság kifejtette, a munkáltatónak nincs jogszabályi kötelezettsége a munkaviszony megszüntetést megelőző teljes körű vizsgálat lefolytatására. A bírói gyakorlat szerint még az sem teszi jogellenessé a felmondást, ha azt megelőzően a munkáltató még a

munkavállalót sem hallgatja meg, a munkáltató mérlegelési körébe tartozik annak eldöntése, hogy milyen módon és milyen mértékben kívánja felderíteni a munkaviszony megszüntetés okait illetően a releváns körülményeket. Az a körülmény, hogy az alperes az általa meghallgatott munkavállalók nyilatkozatait elegendőnek találta, önmagában nem utal rosszhiszeműségre. Az alperes a felperes számára a nyilatkozattétel lehetőségét biztosította, így a tisztességes eljárás minimális követelményeinek eleget tett.

[36] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az etikai eljárást követő napon történt felmondás nem bizonyítja az alperes eljárásának visszaélésszerűségét. A gyorsaság önmagában nem bizonyítja a megtorlást, amennyiben az indok tárgyi bizonyítékokon vagy egybehangzó nyilatkozatokon alapult, mely jelen esetben megvalósult (személyes meghallgatások, beszerzett excell táblázat). Az elsőfokú bíróság kitért arra, hogy a felperes által állított technikus munkatársával fennálló „személyes ellentét” nem alkalmas a rendeltetésellenesség alátámasztására, mivel a munkáltatói jogkört nem a technikus, hanem a munkáltató erre feljogosított képviselője gyakorolta. Az alperes a csoportos létszámleépítés körében tett felperesi hivatkozásra statisztikai adatokat nyújtott be, melyeket felperes nem vitatott, ezen adatok pedig egyértelműen cáfolják a létszámleépítésre vonatkozó küszöbszámok elérését.

[37] Az elsőfokú bíróság az alperes által előterjesztett ügyvédi munkadíjból álló perköltség igény megalapozottsága vizsgálata során figyelembe vette, hogy az alperes a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségekről szóló 17/2024. (XII.09.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés alapján kérte perköltségét megállapítani. Felperes vitatta az alperes ügyvédi munkadíj összegét, egyrészt arra hivatkozott, hogy alperes számlával nem igazolta a munkadíj megfizetését, másrészt az igényelt összeg eltúlzottságára, elrettentő hatására hivatkozott.

[38] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az IM rendelet és a Pp. 81. §-a szerint a munkadíj felszámításához a felek közötti megállapodás és a tételes elszámolás igazolása szükséges. Mivel a számla kiállítása a szolgáltatás teljesítéséhez kötődő adójogi kötelezettség, annak hiánya a munkaügyi perben előterjesztett költségigény megalapozottságát nem érinti, amennyiben az ügyvédi képviselő ténye és a díjazás mértéke a rendelkezésre álló iratokból megállapítható.

[39] Az elsőfokú bíróság hivatkozott a Kúria Pfv.II.20.887/2023/6. számú precedens képes határozatában kifejtettekre, amelyre tekintettel a bíróság az alperes által megjelölt óradíj összegét nem csökkenthette, mert az a piaci viszonyokkal és a józan ésszel nem volt nyilvánvalóan ellentétes. Ugyanakkor utalt arra is, hogy a Kúria szóban forgó döntése szerint a peres fél és a jogi képviselője közötti belső kommunikáció költsége nem hárítható át teljes egészében az ellenérdekű félre, ha az nem szolgálja közvetlenül a per hatékony vitelét. Erre való tekintettel az elsőfokú bíróság az „összefoglaló készítése az ügyfélnek” címen felszámított időtartamokat, a párhuzamos és túlzó irattanulmányozás címen felszámított időtartamokat (IM rendelet 4. § (1) bekezdés) nem tartotta figyelembevehetőnek. Az elsőfokú ítélet [121] bekezdésében megjelölt, a költségjegyzéken részletezett „irattanulmányozás” címen ugyanazon beadványokra vonatkozóan felszámított óraszámokat rendkívül eltúlzottnak minősítette. Mindezekre tekintettel a 100 Euro/óra díjszabású tételekből nettó 613.355 forint, a 120 Euro/óra díjazású tevékenységekből nettó 94.561 forint, összesen nettó 707.916 forint +

Áfa összeg levonása után az alperes által felszámított perköltség 3.722.887 forint + Áfa összegre csökkent.

[40] Az elsőfokú bíróság utalva az IM rendelet 4. § (2) bekezdésében foglaltakra kiemelte, hogy az ügyvédi munkadíj összege 50 %-nál nagyobb mértékben nem mérsékelhető, kivéve, ha az kirívóan eltúlzott és ellentétes a piaci viszonyokkal, vagy a józan ésszel. Az elsőfokú bíróság utalt az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdésében rögzített bírósághoz fordulás jogára, mellyel kapcsolatban kifejtette, a peres eljárás költségei és kockázatai nem válhatnak olyan mértékűvé, amely a józan ész és a méltányosság kereteit túllépve, elrettenti a polgárokat jogaik adott esetben bírósági úton való érvényesítésétől. Ezt különösen igaznak tartotta a munkajogi jogvitákban, ahol a felek között strukturális egyenlőtlenség áll fenn, ezért amennyiben a bíróság kritikátlanul ítélné meg a munkáltató perköltség igényét, az olyan mértékű anyagi kockázatot és terhet jelentene a munkavállalóra nézve, amely kiüresítené a bírósághoz fordulás alapjogát. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a józan ésszel és a méltányossággal (Alaptörvény XXVIII. cikk) ellentétes az olyan összegű perköltség, amely a jogvitában érintett érdekekhez képest kirívóan aránytalan. Az IM rendelet 4. § (2) bekezdése szerinti 50 % mértékű mérséklés alkalmazását a perbeli esetben azért tartotta indokoltnak az elsőfokú bíróság, mert az alperes által felszámított és a bíróság által mérsékelt munkadíj még így is olyan mértékű, amely a piaci realitásokon túlmutatva akadályozná a tisztességhez eljáráshoz és a jogorvoslathoz fűződő alapjog tényleges gyakorlását. Erre tekintettel az Alaptörvény fent hivatkozott rendelkezései szellemében alkalmazta a rendelet által biztosított maximális 50 % mértékű csökkentés lehetőségét az elsőfokú bíróság. Mindezek alapján az IM rendelet 4. § (1) bekezdése alapján a szükségtelenül, indokolatlanul felszámított órák levonását követően fennmaradó 4.000.000 millió forintot meghaladó perköltség igény összegét 50 %-kal mérsékelte és 1.861.444 forint + Áfa, összesen 2.364.034 forint megfizetésére kötelezte a pervesztes felperest.

[41] A felperes törvényes határidőben előterjesztett fellebbezésében elsődlegesen a 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 369. § (3) bekezdés c) pontja szerint, a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását kérte oly módon, hogy az alperes állítsa helyre a felperes munkaviszonyát és elmaradt munkabér címén fizessen meg a felperesnek 5.759.155 forintot és ennek 2025. július 11. napjától számított késedelmi kamatát. Másodlagosan megváltoztatni kérte az elsőfokú bíróság ítéletét oly módon, hogy az alperes javára a felperes által megfizetendő perköltség összegét 500.132 forint + áfa, 635.168 forint összegre szállítsa le a másodfokú bíróság.

[42] Kötelezni kérte továbbá az alperest a másodfokú eljárásban felmerült perköltsége megfizetésére a 17/2024. (XII.9.) IM rendelet 3. § (1) bekezdés a) pontja és (4) bekezdése alapján azzal, hogy jogi képviselője áfa fizetésére köteles. Az elsőfokú eljárás tekintetében a korábban felszámított perköltségigényét tartotta fenn.

[43] A felperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság ítélete sérti az Mt. 6. § (1) és (2) bekezdését, 7. § (1) bekezdését, 66. § (1) és (2) bekezdését, 83. § (1) bekezdés a) pontjának ab) alpontját, 83. § (3) bekezdését, a Pp. 342. § (1) bekezdését, 80. §-át és 81. § (2) bekezdését, ezért szorul megváltoztatásra a fellebbezési kérelemben foglaltak szerint.

[44] A felperes a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontján alapuló felülbírálati jogkör gyakorlása útján azért kérte megváltoztatni az elsőfokú ítéletet, mert a tényállás feltárása során az elsőfokú bíróság az ügy érdemére kiható hibát nem követett el, viszont a feltárt tényekből helytelen következtetést vont le, hibásan minősítette a megállapított tényeket, azokból az általa levonhoz képest eltérő jogi következtetést kell levonni.

[45] Elsődleges fellebbezési kérelmét illetően előadta, a továbbiakban nem vitatja, hogy a felmondás indokolása megfelelt a világosság követelményének és nem vitatja azokat a kötelezettségszegéseket sem, amelyeket a felmondásban közölt indokok közül az elsőfokú bíróság valósnak fogadott el.

[46] Hivatkozott arra, egyik tanú vallomása sem támasztotta alá, hogy felperes rendszeresen tanúsította a terhére rótt magatartásokat, csak néhány alkalommal viselkedett az alperes által kifogásolt módon, ezért az elsőfokú bíróság helytelen következtetést vont le a tanúvallomásokból. Felperes előadta, nagyon kevés olyan ember van, aki a munkahelyén a fentieket az élete során legalább egyszer ne tette volna meg. Ugyanakkor, amennyiben ezek a magatartások nem rendszeresek, akkor sem önmagukban, sem más bizonyított kötelezettségszegésekkel együtt sem képezhetik – a munkavállaló egzisztenciáját alapvetően megrengető szankcióként – okszerűen a munkaviszony megszüntetés alapját, még felmondás útján sem. A szóban forgó kötelezettségszegések, még ha nem is csak egyszer fordulnak elő egy munkahelyen, nem olyan súlyúak, hogy azok arányos következménye a munkaviszony megszüntetés legyen, különösen előzetes figyelmeztetés nélkül. A felperes álláspontja szerint okszerűen abban az esetben vezethetne ilyen magatartás a munkaviszony felmondással történő megszüntetésére, amennyiben alperes bizonyítja, hogy a kifogásolt kommunikációs stílus már a munkatársi kapcsolatokat ellehetetlenítette volna. Több, mint féltucat tanú vallomása támasztotta alá, hogy kapcsolata a munkatársaival kifejezetten jó volt. A felperes hangsúlyozta, egyszer-egyszer előforduló esetről volt szó, melynek az ellenkezőjét az alperes szintén nem állította. Ezek sem a munkavégzését, sem az alperes munkarendjét, a munkatársaival való kapcsolatát egyáltalán nem befolyásolták.

[47] A felperes álláspontja szerint ugyanez a helyzet az elsőfokú ítélet indokolása [77] bekezdésében megjelölt felmondási okkal is. Ez az indok egyrészt pusztán spekuláció, másrészt az elsőfokú bíróság az ellenkérelemnél is túlterjeszkedve, a Pp. 342. § (1) bekezdését is megsértette. Az alperes ugyanis nem állította, hogy felperes veszélyeztette az alperes informatikai rendszereit. Az alperesnek meg kellett volna jelölnie, hogy felperes mely konkrét tevékenysége, pontosan melyik weboldal megnyitása mennyiben és miért veszélyeztette az alperes informatikai rendszereinek biztonságát. A böngészés önmagában informatikai kockázatot nem jelent.

[48] A felperes hivatkozott arra is, hogy a számítástechnikai eszközök magáncélú használata még munkaidőben sem jelentett soha problémát az alperesnél, ha mindezzel nem okozott valaki konkrét veszélyt az alperesre, akkor ez az eltűrt gyakorlat volt, még szóvá sem tették. tanú9 tanú vallomása szerint a munkavállalók szabadidejükben használhattak számítástechnikai eszközöket és ez a céges számítástechnikai eszközökre is igaz volt. Bár a tanú pozíciójából adódóan megtehetette volna, mégsem lépett fel akkor, amikor ő is látta, hogy felperes a céges laptopot magáncélra használta. Az ítélet indokolásának [89]-[90] bekezdésében írtakat illetően kiemelte, tanú2 és tanú9 által említett meccsnézés tanú17 műszakvezető céges laptopján történt, a meccsnézők pedig nemcsak technikusok voltak,

hanem az említett műszakvezető is. Az alperes által eltűrt gyakorlat tekintetében annak van jelentősége, hogy a magáncélú internethasználatot a munkáltató általános jelleggel tolerálta, az, hogy magán- vagy céges eszközön közömbös volt. Ugyanakkor felperes volt az első, akivel szemben alperes egy általa korábban kifejezetten eltűrt gyakorlat miatt jogkövetkezményt alkalmazott, ráadásul fokozatosság nélkül az egyik legsúlyosabb munkáltatói intézkedést.

[49] Felperes álláspontja szerint a felmondás indokai okszerűtlenek voltak, alperes az Mt. 66. § (1) és (2) bekezdését sértő intézkedést hozott.

[50] tanú9, tanú12, tanú16, tanú10, tanú11 tanúvallomása alapján arra hivatkozott, hogy amikor nem zajlott ténylegesen munkavégzés, mindenki ezt tette. Felperesnek nem kellett folyamatosan dolgoznia, hanem rendelkezésre kellett állnia, és amikor szükség volt rá, a felmerült karbantartási feladatokat kellett elvégezze. Ezt megtette, felettesei egybehangzóan úgy nyilatkoztak, hogy munkavégzése kifogástalan volt.

[51] A felperes álláspontja szerint az alperes az Mt. 6. § (1) és (2) bekezdésébe ütközően jár el a felmondást megelőzően felperessel szemben tanúsított magatartásával, amit tanú13 vallomása alátámasztott, mivel a kötelezettségszegések alátámasztására csak olyan tanúk nyilatkozatai álltak rendelkezésre, akikről alperes pontosan tudta, hogy felperessel rossz viszonyt ápolnak. Ez igazolja, hogy az alperes a felperessel szembeni munkáltatói eljárás megindításának, illetve a munkaviszony megszüntetésének jogát azzal visszaélve, az Mt. 7. § (1) bekezdésébe ütköző módon gyakorolta, a munkaviszony megszüntetése így az Mt. 83. § (1) bekezdés a)-b) pontja alapján joggal való visszaélés tilalmába ütközött, ezért a munkaviszony helyreállításának van helye.

[52] A másodlagos fellebbezési kérelme tekintetében előadta, a Pp. 80. § szerint a perköltség a szükségképpen felmerült minden költség. A jogszabály a „felmerült” kifejezést, mint befejezett melléknévi igenevet használja a perköltség jelzőjeként, ez egyértelműen kifejezi azt a jogalkotói szándékot, hogy ezen a jogcímen csak olyan igény támasztható, amellyel az érvényesítőjének a vagyona ténylegesen csökkent, ami nála kiadásként jelentkezett korábban. Ezt erősíti a Pp. 81. § (2) bekezdésének azon rendelkezése, mely szerint a perköltség felszámítása során az igényelt költség összegét szükség szerint okirattal is igazolni kell. Az alperes a költségigényét a Pp. fent idézett rendelkezései által megkívánt módon nem igazolta. Egy megbízási szerződés önmagában nem igazol semmilyen költségfelmerülést. Utalt a Kúria Pfv.II.20.887/2023/6. és Gfv.III.30.280/2024/4. számú precedensképes döntéseire. Alperesnek a munkaórák alapján felszámított költségek alátámasztására csatolnia kellett volna a jogi képviselője által a részére kiállított számlákat. Vélelmezni kell, hogy az alperesnek az elsőfokú eljárás során benyújtott költségjegyzék nyomtatványon felszámított perköltsége ténylegesen olyan összegben nem merült fel.

[53] A felperes álláspontja szerint a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja szerinti felülbírálati jogkör gyakorlása a perköltségről szóló döntés felülbírálata során is azért szükséges, mert az elsőfokú bíróság az alperes által felszámított perköltséget a Pp. 80. § és 81. § (2) bekezdése helytelen alkalmazásával fogadta el felmerültnek.

[54] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte, hivatkozással arra, hogy az érdemben helyes, valamennyi kereseti kérelemre kiterjed, továbbá a perköltséget az elsőfokú bíróság a jogszabály adta lehetőségek szerint felperes kérelme alapján jelentősen mérsékelte. Alperes álláspontja szerint az elsőfokú eljárásban eljárási szabálysértés nem történt. Kötelezni kérte a felperest, az alperes perköltségeinek megfizetésére a 17/2024. (XII.9.) számú IM rendelet 2. § (1) bekezdése alapján azzal, hogy alperes jogi képviselője áfa fizetésére kötelezett körbe tartozik.

[55] Az alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen és teljeskörűen állapította meg, a bizonyítékokat okszerűen értékelte, azokból helyes jogi következtetést vont le. Felperes indítványa alapján jelentősen mérsékelte az alperes perköltségét.

[56] A felperes kommunikációs stílusára alapított felmondási indok okszerűsége tekintetében arra hivatkozott, hogy a felperes az elsőfokú eljárásban nem hivatkozott arra, hogy az alperes által kifogás tárgyává tett kommunikáció ne lett volna mindennapos, ezért ezt a felperesi tényállítást a Pp. 373. §-ban foglalt korlátok miatt kérte figyelmen kívül hagyni. Alperes ezzel szemben hivatkozott arra, hogy felperes személyes meghallgatása során azt adta elő, hogy ez a szabados beszédstílus teljesen szokványos volt.

[57] Alperes hivatkozott arra is, hogy felperes azon állítását, miszerint kommunikációs stílusa nem zavarta a kollégáit, munkatársaival kapcsolata megfelelő volt, cáfolja, hogy a munkaviszony megszüntetést megelőző vizsgálatra munkavállalói bejelentés alapján került sor, melyben felperes munkatársai sérelmezték felperes viselkedését, néha trágár kommunikációs stílusát, továbbá azt, hogy másokra becsmérlő kifejezéseket használ, a tolmácsoktól pedig azt kérte, hogy ezen kifejezéseket is szó szerint fordítsák le. A bizonyítási eljárás során kihallgatott tanúk közül tanú7, tanú6, tanú4 akként nyilatkozott, hogy felperes napi szinten használt kollégáira lealacsonyító kifejezéseket, és a tolmácsokat kötelezte a trágár szavak fordítására, a női tolmácsok nemiségére is utalt, ami őket zavarta. Felperes ezen magatartása az Mt. 6. § (1) bekezdése szerinti együttműködési kötelezettség sérelmét jelentette. Felperes műszakvezető volt, ezért neki vezetőként példát kellett volna mutatnia. Az elsőfokú bíróság okszerűséggel kapcsolatos megállapítása a MK 95. számú állásfoglalásban foglaltaknak is megfelelt.

[58] Az alperes technikai eszközének (laptop) magáncélú használatára alapított felmondási indok okszerűségével kapcsolatban az alperes előadta, felperes az elsőfokú eljárásban nem hivatkozott arra, hogy alperes nem jelölte meg azon, által a felkeresett honlapok címét, mely biztonsági kockázatot jelentett. E tény és a Pp. 373. §-ában foglalt rendelkezés alapján felperes erre való hivatkozása figyelmen kívül hagyását kérte az alperes.

[59] Az alperes a laptop átadásakor a felperessel megismertette az eljárás során csatolt információvédelmi nyilatkozatot, mely tartalmazza, hogy a technikai eszköz magáncélú használata tilos. Alperes a peres eljárás során tanú6, tanú11 tanúk vallomásaival is alátámasztotta, hogy az alperesi eszközök magánhasználatára vonatkozó tilalom a munkavállalók, így felperes előtt is ismert volt. Felperes ezen magatartásával az alperesnél hatályban lévő biztonsági előírásokat is megsértette. Ez a tény önmagában okszerűen vezetett a munkaviszony megszüntetéséhez, függetlenül attól, hogy az a munkavégzést befolyásolta-e.

Az alperes arra is hivatkozott, hogy a meghallgatott tanú4, tanú5 tanúk vallomása szerint felperes nem kizárólag pihenőidejében, hanem munkaidejében is órákon át filmet szokott nézni, és böngészett a laptopon.

[60] A felmondást megelőző vizsgálatot illetően alperes utalt arra, hogy az elsőfokú bíróság ítéletének [105] bekezdésében az alperes álláspontjával egyezően rögzítette, hogy a munkáltatónak nincs arra vonatkozó kötelezettsége, hogy teljeskörű vizsgálatot folytasson le a munkaviszony megszüntetését megelőzően. Alperes a döntés meghozatala, a tényállás felderítése során tisztességesen járt el, egyrészt meghallgatta a panaszt tevő munkavállalókat, felperes közvetlen felettesét, a kifogásolt magatartást tapasztaló tolmácsot, és felperes laptopját informatikussal megvizsgáltatta. Ezt követően felperest is meghallgatta személyesen, biztosítva a védekezés lehetőségét. A feltárt bizonyítékokat alperes elegendőnek ítélete, ezért nem tartotta indokoltnak további tanúk meghallgatását.

[61] Az alperes perköltség igényét illetően előadta, felperes arra hivatkozással kérte az alperes perköltségének 500.132 forint +áfa összegre történő mérséklését, mert alperes nem csatolta az eljárásban a jogi képviselő által kiállított számlákat. Alperes arra hivatkozott, hogy amint azt az elsőfokú bíróság is megállapította, a 17/2024. (XII.9.) IM rendelet és a Pp. 81. §-a szerinti felszámítással és a létrejött megbízási szerződés csatolásával igazolta a felmerült perköltséget.

Felperes tévesen hivatkozott a perköltséggel kapcsolatban arra, hogy a jogszabály a „felmerült” megfogalmazással úgy értelmezendő, hogy azt a félnek már meg kellett fizetnie, nem életszerű.

[62] A peres felek a másodfokú eljárásban tárgyalás megtartását nem kérték.

[63] A felperes fellebbezése nem megalapozott.

[64] A másodfokú bíróság a Pp. 376. § (1) bekezdésének alkalmazásával a fellebbezést tárgyaláson kívül bírálta el és megállapította, hogy a Pp. 379. § és 380. §-ában írt feltételek nem álltak fenn, a fellebbezést annak korlátai között a Pp. 370. §, 372. §, 369. § (1) és (3) bekezdés a), c) pontjaiban foglaltak alapján bírálta el.

[65] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a felek részére a Pp. 265. §-ban írtaknak megfelelő tájékoztatást adott a bizonyítási érdekről, a szükséges bizonyítási indítványokat foganatosította és kellően széles körben folytatta le a bizonyítási eljárást. A bizonyítékok értékelése során a Pp. 279. §-ban írtakat nem sértette meg.

[66] A fellebbezésben foglaltakra tekintettel a másodfokú bíróság a felperes elsődleges fellebbezési kérelmével kapcsolatban kiemeli, felperes az elsőfokú eljárás során lefolytatott bizonyítási eljárás eredményeként az elsőfokú bíróság által valósnak minősített felmondási indokok tekintetében arra hivatkozott, hogy ezek a magatartások csak néhány alkalommal fordultak elő, ezért nem lehetnek okszerű indokai a felmondásnak.

[67] A másodfokú bíróság az elsődleges fellebbezési kérelemre tekintettel részletesen megvizsgálta a tanúvallomásokat. tanú7 tanú vallomása szerint a női tolmácsok többször is panaszkodtak felperes kommunikációjára (54.M.70.030/2025/44. számú jegyzőkönyv 3. oldal). A tanú szerint napi szinten fordult elő, hogy felperes trágár kifejezéseket használt és ezek lefordítására kérte a tanút, amit tanú6 tanú is megerősített.

[68] tanú6 tanú vallomása közvetetten alátámasztotta, hogy felperes trágár szavakat használt és ezek lefordítására kérte a tolmácsot (54.M.70.030/2025/34. számú jegyzőkönyv 4. oldal).

[69] tanú5 tanú vallomása szerint a felperes „egy meleg tolmács esetében azt vesézte ki sokszor, hogy meleg, de trágár kifejezésekkel, „buzi” például”. (a fenti jegyzőkönyv 10-11. oldal). A tanú elmondta azt is, hogy felperes szinte minden műszakban filmet nézett. tanú9 tanúvallomása szerint ő is látta, hogy felperes magáncélra használta a szabadidőben a laptopot.

[70] tanú4 tanú vallomása szerint felperes napi szinten nézett filmeket munkavégzés helyett, mindkét műszakban (a fenti jegyzőkönyv 8. oldal). Ezt az alperes által elvégzetett laptop vizsgálat is alátámasztotta.

[71] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság megalapozottan állapította meg, hogy egyrészt felperesnek a munkáltató által kifogás tárgyává tett nem megfelelő kommunikációja nem csak eseti jelleggel fordult elő, hanem ismétlődően, másrészt a munkaidőben a munkáltató által kizárólag munkavégzés céljára biztosított laptop rendeltetésellenes („magáncélú”) használata is rendszeres volt. Tekintettel arra, hogy felperes az általa aláírt okirattal igazoltan tudott arról, hogy a munkáltató kizárólag munkavégzés céljára biztosította a laptopot, a fellebbezésben írtaktól eltérően alperesnek nem kellett erre figyelmeztetnie felperest a felmondást megelőzően.

[72] A másodfokú bíróság álláspontja szerint nem hagyható figyelmen kívül, hogy felperest vezetőként alkalmazta az alperes, akinek példamutató magatartást kellett volna tanúsítania munkatársaival szemben, illetve munkatársai előtt, az alperes által a perben bizonyított magatartásai pedig ezzel szöges ellentétben álltak.

[73] Megalapozatlanul hivatkozott arra a felperes fellebbezésében, hogy az általa elismert, de csak néhányszor előfordulónak állított kifogásolható kommunikáció abban az esetben alapozhatja meg okszerűen a felmondást, ha ezzel a munkatársaihoz fűződő kapcsolatát ellehetetlenítette volna. Tévesen hivatkozott ezzel kapcsolatban a Győri Ítéltábla Vf.30.054/2022/4. számú határozatában foglaltakra, mert a hivatkozott ügy tényállása szerint a munkáltató azonnali hatályú felmondással szüntette meg a munkavállaló munkaviszonyát és az azonnali hatályú felmondás törvényi feltételei szigorúbbak a jelen perben alkalmazott felmondásénál.

[74] Itt utal arra is a másodfokú bíróság, hogy – amint arra alperes is hivatkozott –, felperessel szemben a munkatársai tettek panaszt az alperesnél, illetve tanú7 tanúnak a női tolmácsok sérelmezték felperes kommunikációját, tehát nem helytálló felperes okszerűség

tekintetében előadott azon védekezése, miszerint munkatársait ezek az amúgy is ritkán előforduló esetek nem zavarták.

[75] Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes rendszeresen előforduló kifogásolható kommunikációja a tolmácsokkal és munkatársaival kapcsolatban az együttműködési kötelezettség megszegésének minősült.

[76] Helytállóan foglalt állást az elsőfokú bíróság abban a tekintetben is, hogy felperes a munkáltató által biztosított laptop jogszerűtlen használatával kapcsolatban megalapozatlanul hivatkozott arra, mások is használták munkaidőben a telefonjukat. Az elsőfokú bíróság ezt részletesen vizsgálta és kiemelte ezzel kapcsolatban, felperes terhére azt róta a felmondás indokolásában az alperes, hogy a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettségét azzal sértette meg rendszeresen, hogy a munkáltatótól kizárólag munkavégzés céljára kapott eszközt használta munkaidőben magáncélra (filmnézésre, böngészésre).

[77] Felperes megalapozatlanul sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság az ellenkérelemn túlterjeszkedve, a Pp. 342. § (1) bekezdését is megsértette, mert az alperes nem állította, hogy felperes veszélyeztette az alperes informatikai rendszereit. A felmondás indokolása azt róta felperes terhére, hogy a szabálytalan laptop használatával „súlyosan megsértette a cég biztonsági szabályzatát”. Az elsőfokú bíróság ítélete indokolásának [94] bekezdésében valóban úgy fogalmazott, hogy felperes a tényállásban rögzített laptophasználatával a munkáltató informatikai rendszereire nézve biztonsági kockázatot is jelent, de nem ennek a megfogalmazásnak volt döntő jelentősége ezen indok okszerűsége tekintetében, hanem annak, hogy felperes tudatosan használta szabálytalanul a laptopot.

[78] Felperes megalapozatlanul állította, hogy ő volt az első, akivel szemben alperes egy kifejezetten eltűrt gyakorlat miatt jogkövetkezményt alkalmazott – ráadásul fokozatosság nélkül az egyik legsúlyosabb munkáltatói intézkedést. Felperes közvetlen vezetője, tanú9 tanúvallomása szerint, ha látta volna, hogy felperes munkaidőben meg nem engedett módon számítástechnikai eszközt használ, szólt volna neki, de ilyet nem tapasztalt. Felperes közvetlen kérdésére a tanú azt is elmondta, hogy a felperes által hivatkozott meccsnézéses esetről az alperes csak utóbb szerzett tudomást, azt kivizsgálta, megnézték a biztonsági kamera felvételt és tanúkat hallgattak meg, de nem volt bizonyítható, hogy a munkavállalók munkaidőben meccset néztek, mert a meghallgatottak egybehangzóan állították, hogy oktatáson vettek részt a tárgyalóban (54.M.70.030/2025/51. számú jegyzőkönyv 7-8. oldal).

[79] A felperes a tanúk szavahihetőségét (elfogultságát) illető kifogását tekintve arra utal a másodfokú bíróság, hogy a tanúk a bíróság előtt a hamis tanúzás törvényi következményeire történő figyelmeztetést követően tették meg vallomásukat és szavahihetőségüket megkérdőjelező körülmények nem merültek fel. Az elsőfokú bíróság helytállóan utalt több ponton is arra, hogyha a felperes által hivatkozott tanúk vallomása nem támasztotta alá a felmondás egyes indokait, nem voltak alkalmasak azon tanúk vallomásának cáfolatára, akik közvetlenül vagy közvetetten észlelték, és tanúvallomásuk során megerősítették a felmondás indokolásában részletezetteket. Az elsőfokú bíróság a Pp. 279. § (1) bekezdés szerint, helyesen értékelte a perbeli bizonyítékokat, döntését a Pp. 346. § (5) bekezdésének megfelelően részletesen indokolta.

[80] A felperes azon hivatkozása, mely szerint az alperes munkaviszony megszüntetés megelőző eljárása és a perbeli felmondás sérti az Mt. 6. § (1) és (2) bekezdését, illetve az Mt. 7. § (1) bekezdését, a másodfokú bíróság azt állapította meg, hogy az elsőfokú bíróság jogszabálysértés nélkül jutott arra a következtetésre, hogy a felperes ezzel kapcsolatos álláspontja megalapozatlan. A másodfokú bíróság maradéktalanul egyetértett az elsőfokú ítélet [105]-[110] bekezdéseiben kifejtettekkel, azt megismételni nem kívánja.

[81] A felperes másodlagos fellebbezési kérelmében az elsőfokú bíróság által felperes terhére megállapított perköltség összegének további csökkentését kérte. A másodfokú bíróság elsődlegesen arra utal ebben a körben, hogy a Kúria által irányított ítélkezési gyakorlat nem kívánja meg a számla csatolását, csak a munkadíjban való megállapodást kell igazolni. A számla nem igazoló okirat (Gfv.VI.30.178/2024/6.). A fél és a jogi képviselője közötti díj megfizetése vagy annak igazolása nem szükséges a perköltség felszámításához. A megbízási szerződés csatolása és a szükséges órák megjelölése a megállapodott díj összegének igazolására elegendő (Kúria Pfv.II.20.887/2023/6.). Egyebekben a másodfokú bíróság utal az elsőfokú bíróság által a perköltség mérséklésével és összegének megállapításával kapcsolatban részletezettekre, melyekkel maradéktalanul egyetért. Az elsőfokú bíróság jogszabálysértés nélkül állapította meg a pervesztes felperes által fizetendő mérsékelt összegű perköltséget a 17/2004. (XII.09.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés, 4. § (1) és (2) bekezdés, valamint a Pp. 81. §, az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdés, továbbá 28. cikk alapján – az indokolásban kifejtettek szerint.

[82] A fent részletezettek alapján az elsőfokú bíróság megalapozottan állapította meg, hogy az alperes a felperes munkaviszonyát az Mt. 64. § (1) bekezdés b) pontjának, illetve a 65. § (1) bekezdés, 66. § (1) és (2) bekezdés rendelkezéseinek megfelelő alkalmazásával szüntette meg felmondással, továbbá az alperes joggyakorlása nem ütközött az Mt. 6. § (2) bekezdés és a 7. § (1) bekezdés rendelkezésébe. Erre való tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdésére és a 386. § (4) bekezdésére utalva helyes indokai alapján helyben hagyta.

[83] A felperes fellebbezése nem vezetett eredményre, a Pp. 83. § (1) bekezdése értelmében az alperes másodfokú perköltésének viselésére köteles. Az alperes ügyvédi munkadíj igényét a 17/2024. (XII.9.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján terjesztette elő, a költségjegyzék 33. sorában - amely megegyezett az összesítésben megjelölt összegből az 1-32. sor összegeinek levonásával - 46.955 forint + áfa, azaz 59.633 forint összegben jelölte meg, ennek megfizetésére kötelezte a másodfokú bíróság a felperest. Az ügyvédi munkadíj áfát tartalmaz.

[84] A másodfokú bíróság a felperes pervesztességére tekintettel a Pp. 83. § (1) bekezdésében foglaltak szerint a Pp. 101. § (1) bekezdés és 102. § (1) bekezdés alapján rendelkezett a fellebbezési illetékekről, melyek összegét az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdése szerint a fellebbezési pertárgyérték és az Itv. 46. § (1) bekezdése alapján állapította meg.

[85] Az ítélet ellen a Pp. 365. § (2) bekezdése értelmében nincs helye fellebbezésnek.

Dr.Bartus Erika s.k.
a tanács elnöke

Dr.Mózsa Gábor s.k.
előadó bíró

Dr.Maurer Ádám s.k.
bíró