



Fővárosi Ítéltábla

Az ügy száma:	4.Kf.700.064/2025/5.
A felperes:	felperes (felperes címe)
A felperes képviselője:	dr. Mátrai Erzsébet egyéni ügyvéd (felperesi képviselő címe)
Az alperes:	helység1 név1 Óvoda és Mini Bölcsőde (alperes címe)
Az alperes képviselője:	dr. Baracz Vilmos egyéni ügyvéd (alperesi képviselő címe)
A per tárgya:	köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszüntetésével kapcsolatos közigazgatási jogvita elbírálása
A fellebbezést benyújtó fél:	alperes (19. sorszám alatt)
A fellebbezéssel támadott határozat:	Miskolci Törvényszék 103.K.700.622/2024/18. számú ítélete

Í t é l e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 125.000 (százhuszonötezer) forint másodfokú perköltséget.

A fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

A fellebbezés alapjául szolgáló tényállás

[1] Az alperes 2022. szeptember 20. napjától a felperessel határozatlan idejű közalkalmazotti, majd 2024. január 1. napjától óvodapedagógus munkakör ellátására, 645.00 forint illetmény megállapításával köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyt (a továbbiakban: jogviszony) létesített; amit a 2024. május 9. napján elektronikus úton közölt „Értesítés köznevelési foglalkoztatotti jogviszony megszűnéséről” elnevezésű irattal a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény (a továbbiakban: Púétv.) 53. §-ára alapítottan a munkaköri leírás alábbi pontjainak megsértésére hivatkozással rendkívüli felmentéssel megszüntetett:

- A gyermekek, szülők, valamint a munkatársak emberi méltóságát és jogait maradéktalanul tiszteletben tartja, javaslataikra, kérdéseikre érdemi választ ad.
- Munkatársaival együttműködik.
- A gyermekek testi-lelki egészségének fejlesztése és megóvása érdekében megtesz minden lehetséges erőfeszítést: felvilágosítással, a munka- és balesetvédelmi előírások betartásával és betartatásával, a veszélyhelyzetek feltárásával és elhárításával, a szülő – és szükség esetén más szakemberek – bevonásával.
- Nevelőtevékenysége keretében gondoskodik a gyermekek testi épségének megóvásáról, erkölcsi védelméről.
- Felelős a rábízott gyermekek testi, lelki épségéért, csoportját nem hagyhatja felügyelet nélkül.
- A vezetői utasítások igénytől eltérő végrehajtásáért.

[2] A jogviszonyt megszüntető okirat – a rendkívüli felmentés megjelölése ellenére – a Púétv. 49. § (1) bekezdés c) pontját és 52. §-át felhívva 30 napos felmentési időre utalást tartalmazott, amelynek kezdő időpontjaként az alperes 2024. május 10. napját, végső időpontját 2024. június 10. napjában határozta meg, azzal a kiegészítéssel, hogy a felperest a munkavégzési kötelezettsége alól a felmentési idő teljes időtartamára mentesíti. E dokumentumban az a megjegyzés is szerepelt, miszerint „a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a munkáját nem végzi megfelelően vagy egészségügyi okból munkaköri feladatai ellátására alkalmatlanná vált; végkielégítésre a Púétv. 57. § (2) bekezdés a) pontja értelmében nem jogosult.

[3] A felperes 2024. június 12. napjától 784.392 forint állskeresési járadékban részesült; 2024. szeptember 1. napján újabb köznevelési foglalkoztatási jogviszonyt létesített, amelyből származó havi bruttó illetménye 538.000 forint.

A kereset, a védírat

[4] A felperes módosított keresetében az alperest elsődlegesen – a Púétv. 64. § (7) bekezdésére alapítottan felmentési időre járó távolléti díj, másodlagosan (vagylagosan) a 2024. június 11. napjától 2024. november 30. napjáig terjedő időszakra – a Púétv. 64. § (4)-(5) bekezdéseire hivatkozva – elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés megfizetésére kérte kötelezni. A felmentési idő számításánál figyelembe vehető jogviszony kezdő időpontjaként

1995. április 1. napját jelölte meg. Érvelése szerint a jogviszony megszüntetéséről szóló okirat tartalma ellentmondásos, abban a Púétv. 49. § (1) bekezdés c) pontjára, 52. §-ára és 53. §-ára hivatkozás is szerepel, ezért a jogviszony megszüntetésének jogcíme nem állapítható meg. Az alperes a Púétv. 19. § (1) bekezdésében előírt írásba foglalási és 53. § (2) bekezdésében rögzített indokolási kötelezettségének sem tett eleget; a rendkívüli felmentés közzététele előtt szóban elhangzottak munkáltatói indokolásának nem tekinthetők. Kifogásolta továbbá, hogy az alperes az intézkedése alapjául szolgáló okról való tudomásszerzése időpontját sem jelölte meg, amelyre figyelemmel a felmentés jogának törvényi határidőben történő gyakorlása nem ellenőrizhető.

[5] Az alperes védiratában a kereset elutasítását kérte, annak jogalapját vitatva. Arra hivatkozott, hogy a felperes jogviszonyát a törvényi határidőben – nem megfelelő munkavégzésre és bizalomvesztésre tekintettel – rendkívüli felmentéssel szüntette meg.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[6] Az elsőfokú bíróság ítéletével az alperest – az összecszerűségében nem vitatott – másodlagos kereseti kérelem szerinti 1.281.528 forint elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés megfizetésére kötelezte. A jogvitát a Púétv. 127. § (1) bekezdése folytán alkalmazandó, a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (a továbbiakban: Kp.) XXIII. fejezetében foglaltak alapján, a marasztalási perekre vonatkozó szabályok alkalmazásával bírálta el. Döntését a Púétv. 19. § (1) bekezdésére, 46. § (2) bekezdésére, 49. § (1) bekezdés c) pontjára, 53. § (1), (2) bekezdéseire, 64. § (1)-(7) bekezdéseire alapította. Kiemelte, hogy az irányadó törvényi rendelkezések, a kialakult bírói gyakorlat, illetőleg a Legfelsőbb Bíróság MK 95. számú állásfoglalásának II. pontja értelmében az írásban közölt munkáltatói felmondásból (a perbeli esetben felmentés) a jogviszony megszüntetés okának világosan ki kell tűnnie; az indoklás a törvényi követelményeknek abban az esetben felel meg, ha azokat a konkrét tényeket, körülményeket tartalmazza, amelyekre a munkáltató az intézkedését alapította. A perbeli esetben az alperes a jogviszonyt megszüntető iratban a Púétv. 53. §-ára, továbbá a 49. § (1) bekezdés c) pontjára is hivatkozott, az általa megjelölt jogszabályi hivatkozások két különböző jogviszony megszüntetési jogcímet tartalmaznak. Habár a pertárgyi okiratban rögzítette, hogy a felperes a munkaköri leírásának mely pontjait szegte meg, azt azonban elmulasztotta feltüntetni, hogy a kötelezettségszegés miben állt, az intézkedését konkrétan mire alapította. A jogviszony megszüntetéséhez vezető okok védiratban történő részletezése nem elegendő; a felmentésben írásban nem közölt indok a jogvita elbírálása során nem vehető figyelembe. A fentiekre tekintettel pedig annak bizonyítása, hogy a megjelölt indokok valósak és okszerűek-e, szükségtelen, mivel a bizonyítás az indoklás kereteit nem lépheti túl; a felmentés, rendkívüli felmentés utólagosan további indokolással nem egészíthető ki. Erre figyelemmel a jogviszony megszüntetés érdemét érintő vizsgálatot nem folytatott le. A felperes elsődleges, a Púétv. 64. § (7) bekezdésére alapított igényét arra hivatkozással nem találta megalapozottnak, hogy az a Púétv. 64. § (1)-(3) bekezdéseiben foglaltak helyett igényelhető, amely rendelkezések az eredeti munkakörben történő tovább-foglalkoztatás szempontjait határozzák meg, amely körülményre azonban a felperes az eljárás során nem hivatkozott.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[7] Az alperes fellebbezésében elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a kereset egészében történő elutasítását, másodlagosan az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására utasítását kérte. Jogszabálysértésként a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 263. § (1) bekezdését, 346. § (4), (5) bekezdéseit, a Púétv. 12. § (4) bekezdését, 19. § (1) bekezdését, 20. §-át, 49. § (1) bekezdés c) pontját, (3) bekezdését, 53. § (1) bekezdés a), b) pontjait, (2) bekezdését, (4) bekezdés b) pontját, 99. § (1) bekezdését jelölte meg. Hivatkozása szerint az elsőfokú bíróság a tényállást tévesen, hiányosan és iratellenesen állapította meg. Utalt a védírat A/5. sorszámú mellékletét képező jegyzőkönyvre (a továbbiakban: jegyzőkönyv), amely szerint 2024. május 9. napján (a rendkívüli felmentés közlésének időpontjában) „rendkívüli ülés” megtartására került sor, ahol a törvényes képviselő a felperessel egy híján valamennyi kifogásolt cselekményt közölte. Ez az okirat a foglalkozás körében elkövetett gondatlan veszélyeztetés tényét csak azért nem tartalmazta, mivel a munkáltató arról később szerzett tudomást, amely észlelése „ráerősít”, hogy a rendkívüli felmentés indokolt és arányos volt. Amennyiben a rendkívüli felmentésről szóló okirat indokolását a másodfokú bíróság nem tekintené világosnak és okszerűnek, a Púétv. 49. § (3) bekezdése szerinti előírásnak való elégtételt a jegyzőkönyv önmagában is igazolja, ami egyebekben – az alaki kötöttség tekintetében – a Púétv. 19. §-ában foglalt előírásoknak is megfelel. A felperes munkaköri feladataival összefüggő vétkes kötelezettségszegéseit konkrétan és világosan megjelölte; ezek bizalomvesztést eredményeztek. A felperes a felmentési okok részletes szóbeli ismertetésének tényét az eljárás során nem vitatta; az általa alá nem írt jegyzőkönyv a rendkívüli felmentésről szóló okirattal együtt 2024. június 21. napján postai úton szabályszerűen kézbesítésre került; ez utóbbi kézbesítésével összefüggésben a felperes az elsőfokú eljárás során kifogást nem emelt. Az elsőfokú bíróság tévesen jutott a felperessel egyező álláspontra a tekintetben is, hogy a munkáltatói intézkedésről szóló okiratból nem derül ki, hogy milyen típusú felmentést alkalmazott; habár a perbeli okirat formálisan nem a megszokott alakissággal bír, azonban annak rendelkező része a Púétv. 53. §-ában szabályozott rendkívüli felmentést nevesíti. A fenti intézkedést megelőzően – a fokozatosság elvét betartva – a felperest többször is figyelmeztette. A Púétv. 49. § (1) bekezdés c) pontja szabályozza azt a helyzetet, amikor a „munkavállaló” a munkáját nem megfelelően végzi, a perbeli esetben éppen ez következett be. A 30 nap felmentési idő nem csak a felmentéskor, hanem akkor is „jár”, ha a munkáltató rendkívüli felmentést alkalmaz; pusztán látszólagos kollízió, hogy a Púétv. 49. § (1) bekezdés c) pontjának alkalmazása rendkívüli felmentés esetén nem lehetséges. A jogalkotó a felmentési idő minimumának 50%-ában – feltehetőleg a „munkáját nem megfelelően végző munkavállaló” felé történő méltányosságból – a főszabálytól eltérő rendelkezéssel a 30 nap felmentési idő alkalmazását lehetővé teszi. Ennek jogpolitikai magyarázata az elsőfokú bíróság értelmezési kompetenciáján túlnő, a leírtak szerint arra csupán következtetni lehet. Habár a jogalkotó a Púétv. 53. § (4) bekezdés b) pontjában főszabályként a felmentés szabályainak alkalmazását kizárja, ugyanakkor „az e törvényben meghatározott kivételektől eltekintve” szabály alkalmazhatóságára rámutat. Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság a tanúbizonyítási indítványainak nem adott helyt.

[8] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Hivatkozása szerint az elsőfokú bíróság a tényállást a peres felek nyilatkozatai és az általuk rendelkezésére bocsátott iratok alapján helyesen és teljes körűen állapította meg, az abból levont következtetései és jogi álláspontja helytálló. Álláspontja szerint az alperes által hivatkozott jegyzőkönyv a Púétv. munkáltatói jognyilatkozatokra vonatkozó 16. § (1) bekezdésében, 19. § (1)-(6) bekezdéseiben foglalt rendelkezéseinek sem formai, sem tartalmi szempontból nem felelt meg, ezért az jogviszonyt megszüntető egyoldalú munkáltatói jognyilatkozatnak nem tekinthető; abban nem a „rendkívüli testületi ülésen”, hanem az önkormányzat aljegyzője által kezdeményezett, a helyi polgármesteri hivatalban tartott informális beszélgetésen elhangzottak kerültek rögzítésre; annak nem címzettje volt, csak a megbeszélés egyik résztvevőjeként került feltüntetésre. Vitatta, hogy a jegyzőkönyvet nem állt szándékában aláírni; az alperes azt részére 2024. május 9. napján elolvasásra, aláírásra nem adta át; postai vagy elektronikus úton – a csatolt tértivevény tanúsága szerint – 2024. június 21. napjáig nem kézbesítette. Tekintettel arra, hogy a munkáltatói rendkívüli felmentés hatályosulásához a foglalkoztatott általi elfogadásra nincs szükség, ezért azon körülménynek, miszerint a jegyzőkönyvet aláírta-e, akkor sem lenne jelentősége, amennyiben az jogviszonyt megszüntető munkáltatói jognyilatkozatnak minősülne. Egyetértett az elsőfokú bíróság megállapításával a tekintetben is, hogy a jogviszonyt megszüntető okirat a világosság követelményének nem felelt meg, ennél fogva annak igazolása, hogy az alperes által megjelölt indokok valósak és okszerűek-e, szükségtelen. Az alperes fellebbezése a Kp. 100. § (3)-(4) bekezdéseiben foglaltakat is sérti, ugyanis abban új tényt állított – miszerint a jegyzőkönyv jogviszonyt megszüntető munkáltatói jognyilatkozatnak minősül, – amelyre a törvény lehetőséget nem biztosít.

A Fővárosi Ítéltábla döntése és annak jogi indokai

[9] A fellebbezés – az alábbiak szerint – nem alapos.

[10] A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Kp. 108. § (1) bekezdése alapján a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem keretei között bírálta felül. Megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást a rendelkezésre álló peradatok alapján helyesen rögzítette, az abból levont jogi következtetése és érdemi döntése helytálló; azzal az ítéltábla egyetértett. A fellebbezésben foglaltakkal összefüggésben a következőket emeli ki.

[11] Az alperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet eljárásjogi és anyagi jogi megállapításainak felülvizsgálatát kérte. Az ítéltábla elsőként az eljárásjogi kifogások megalapozottságát vizsgálta.

[12] Az alperes az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást vitatta, ugyanakkor e körben a pusztán hivatkozáson kívül olyan eljárásjogi érvelése nem volt, amelynek értékelésével a másodfokú bíróság tény/tényállásbeli hibát megállapíthatott volna. Az ítéltábla megjegyzi, hogy az alperes által a fellebbezésében hivatkozott iratellenesség – miszerint az elsőfokú bíróság téves jogértelmezése következtében a rendkívüli felmentést és nem a felmentési okokat részletesen tartalmazó jegyzőkönyvet tekintette jogviszonyt megszüntető intézkedésnek – nem tényállási hibának, hanem a perben eldöntendő

jogkérdésnek minősül, amit a másodfokú bíróság az elsőfokú ítélet anyagi jogi szempontú vizsgálata során értékel.

[13] Az alperes fellebbezésében az indokolási és bizonyíték-értékelési kötelezettség megsértését is alaptalanul állította. Ahogy arra a Kúria több határozatában (Kf.VII.39.301/2020/3., Kf.VII.39.245/2020/4., Kfv.VII.37.573/2020/5., Kf.VII.39.231/2021/5. stb.) is rámutatott, pusztán azon az alapon jogsértést megállapítani nem lehet, hogy a fél a támadott ítéletben szereplő érvekkel és jogértelmezéssel nem ért egyet.

[14] Az ítéltábla az eljárási kifogások eredménytelenségének megállapítását követően az elsőfokú ítélet anyagi jogi megfelelőségi vizsgálatát végezte el. E körben elsőként a tekintetben foglalt állást, hogy a perben csatolt okirati bizonyítékok közül melyiket kell jogviszonyt megszüntető intézkedésnek tekinteni, ugyanis e pertípusban kizárólag a jogviszonyt megszüntető dokumentum indokolásának jogszerűsége (formai és tartalmi követelményeknek való megfelelése) vizsgálható felül. E vizsgálat eredményeként a másodfokú bíróság azt állapította meg, hogy a munkáltatói intézkedés szóbeli közlésekor készített jegyzőkönyvet felmentő okiratként értékelni nem lehet; a jogszerűségi vizsgálat tárgyát kizárólag az alperes által szabályszerűen kézbesített rendkívüli felmentés képezheti. E körben a másodfokú bíróság ugyancsak nem fogadta el az alperes azon hivatkozását sem, amely szerint a felperessel szóban közölt, a rendkívüli felmentésben írásban meg nem jelölt indokok a közszolgálati jogvita elbírálása során figyelembe vehetők. Ez utóbbi érvelés még abban az esetben sem lenne elfogadható, amennyiben a felperes tudta vagy tudhatta, hogy az alperes a jogviszonyát milyen okok miatt kívánta megszüntetni.

[15] A perben irányadó Púétv. – csakúgy, mint valamennyi más foglalkoztatási jogviszonyra vonatkozó törvény – rendelkezése szerint a munkáltató a felmentést – ideértve a rendkívüli felmentést is – köteles megindokolni [Púétv. 49. § (3) bekezdés, 53. § (2) bekezdés]. Az indokolás terjedelmére vonatkozóan kiforrott joggyakorlat áll rendelkezésre (Legfelsőbb Bíróság MK 95. számú állásfoglalás), miszerint abból a felmentés okának világosan ki kell tűnnie és a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy annak indoka valós és okszerű. Az MK 95. számú állásfoglalás – a peres felek által sem vitatottan – a közsférában is alkalmazandó, melynek értelmezése során az Alkotmánybíróságnak a közszolgálati jogviszony alkotmányosan meghatározott tartalmát részletező határozataiban [8/2011. (II.8.) AB határozat, 5/2013. (II.21.) AB határozat, 1/2016. (I.29.) AB határozat, 3070/2017. (IV.19.) AB határozat] rögzítettek sem hagyhatók figyelmen kívül. Az Alkotmánybíróság fent hivatkozott határozataiban kimondta, hogy míg a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény a munkáltatónak főszabály szerint alapvetően szabad és korlátozhatatlan (ténylegesen relative kötött) felmondási jogkört biztosít, addig a közsférában az ún. „elbocsáthatatlanság elve” érvényesül, vagyis felmentésre csak a törvényben meghatározott jogcímek alapján kerülhet sor. Ezeknek a felmentési okoknak a nevesítése olyan garanciális követelmény, amely a közszolgálati jogviszony sajátos jellegével összefügg; vagyis azzal, hogy a jogalkotó a versenyszféra szabályozásával ellentétben a közsférában zárt típusú rendszert hozott létre. Ezen szempontok a szabályozás jellegéből adódóan a köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyra is irányadók, ezért az elsőfokú bíróság ítéletében az MK 95. számú állásfoglalásra helytállóan hivatkozott, ítélezése során az abban foglalt szempontrendszer

mentén helyesen vizsgálódott. Az ítéltábla rámutat, hogy a jogalkotói szándék – az irányadó törvényi rendelkezések és a kiforrott joggyakorlat szerint is – arra irányult, hogy a munkavállaló (jelen esetben köznevelési foglalkoztatott) a felmondásból (jelen perben rendkívüli felmentésről szóló okirat) a jogviszonya megszüntetésének tényleges, félreértelmezhetetlen és valódi okairól tudomást szerezzen.

[16] Fentiekre tekintettel az elsőfokú bíróság alappal érvelt azzal, hogy a perbeli esetben az alperes a jogviszony megszüntetés jogcímét a felperessel közölt okiratban nem egyértelműen tüntette fel; abból világosan nem tűnik ki, hogy a munkáltatóként a felperessel szemben a jogviszony megszüntetés mely módját, típusát kívánta alkalmazni; hiszen abban mind a rendkívüli felmentésre (Púétv. 53. §), mind pedig fa elmentésre és annak jogkövetkezményeire vonatkozó utalások (Púétv. 49. § (1) bekezdés c) pont; a felmentési idő Púétv. 52. §-a szerint, végkielégítésre való jogosultság kizárása Púétv. 57. § (2) bekezdés a) pontja alapján szerepelnek, ezért annak tartalma ellentmondásos.

[17] Az ítéltábla nem tartotta helytállónak az alperesnek a rendkívüli felmentés esetére alkalmazható felmentési időre vonatkozó érvelését sem, figyelemmel arra, hogy a Púétv. – más foglalkoztatási jogviszonyokra vonatkozó törvényi rendelkezésekhez hasonló módon, – a felmentés és a rendkívüli felmentés jogintézményeit egymástól elkülönítetten szabályozza, felmentési időt kizárólag a felmentés esetére biztosít; a rendkívüli felmentésnél – a Púétv. 53. § (4) bekezdés b) pontjában meghatározottak szerint – a felmentés szabályait – a törvényben meghatározott kivételektől eltekintve – nem engedi alkalmazni. A másodfokú bíróság megjegyzi, hogy a perbeli esetben „a törvényben meghatározott kivételektől eltekintve esete” nem forgott fenn, mivel a főszabálytól való eltérést engedélyező szabály e körben nem került meghatározásra, a rendkívüli felmentés esetében a felmentési idő fogalma kétségtelenül értelmezhetetlen.

[18] Az elsőfokú bíróság abban a kérdésben is helyesen foglalt állást, hogy a perbeli jogviszonyt megszüntető dokumentum azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket (kellő mértékben és pontosan meghatározva) nem tartalmazza, amelyekre az alperes az intézkedését alapította. Az ítéltábla e körben kiemeli, hogy a munkaköri feladatok felmentő okiratban történő felsorolása és az ahhoz fűzött megjegyzés, miszerint „a felperes a munkaköri leírásban foglaltakat az alábbiakban szegte meg”, szintén nem elegendő ahhoz, hogy a felmentést/rendkívüli felmentést jogszerű intézkedésnek lehessen tekinteni.

[19] Fentieket figyelembe véve az elsőfokú bíróság megalapozottan helyezkedett arra az álláspontra, hogy a rendkívüli felmentés indokai valóságának és okszerűségének vizsgálata a perbeli esetben szükségtelen, ugyanis a felmentési okot alátámasztó bizonyítás a felmentés/rendkívüli felmentés kereteit nem lépheti túl; az utólagosan olyan felmentési okkal, amely az eredeti okiratban nem szerepelt, nem egészíthető ki. Az alperes azon hivatkozása pedig, amely szerint a jogviszony megszüntetését megelőzően a felperest több alkalommal figyelmeztette, a felmentés érdemi vizsgálatának mellőzése miatt nem bírt jelentőséggel.

[20] Az alperes fellebbezésében alaptalanul kifogásolta azt is, hogy az elsőfokú bíróság a tanúbizonyítási indítványait jogszabálysértő módon mellőzte, hiszen az általa kihallgatni kért tanúk a jegyzőkönyv tartalmára vonatkozóan tettek volna vallomást, amely okiratot a másodfokú bíróság – az elsőfokú bíróság álláspontját osztva – a felmentés jogszerűségének megállapítása szempontjából nem tekintette relevánsnak, ezért az annak tartalmával összefüggő tanúkihallgatást sem látta indokoltnak.

[21] Az ítéltábla mindezekre tekintettel megállapította, hogy az elsőfokú ítélet végkövetkeztetése, miszerint az alperes intézkedése jogellenes volt, helytálló. Az elsőfokú bíróság ítéletét az összecszerűség tekintetében is alaposnak találta, noha annak az elsődleges kereseti követelés megalapozatlanságára vonatkozó érveivel nem értett egyet. A törvényszék az ítéletének [49] bekezdésében arra helytállóan hivatkozott, hogy a Púétv. 64. § (7) bekezdése értelmében a felmentési időre járó távolléti díj a 64. § (1)-(3) bekezdéseiben foglaltak helyett igényelhető, tehát az tovább-foglalkoztatási kérelem esetében kizárt. Azt is helytállóan rögzítette, hogy a felperesnek tovább-foglalkoztatási iránti kérelme nem volt, azonban a Púétv. 64. § (7) bekezdését tévesen értelmezte, az ugyanis az (1)-(3) bekezdésekben foglaltak alkalmazása helyett (tehát visszahelyezési kérelem hiányában) a felmentési időre járó távolléti díj megfizetésére lehetőséget teremt. Figyelemmel azonban arra, hogy a peres feleknek az elsődleges kereseti kérelem elutasítása kapcsán fellebbezési kérelme nem volt, így az elsőfokú bíróság e téves jogértelmezésének a döntés érdemére kihatása nem volt. Összegezve a leírtakat: az elsőfokú bíróság a másodlagos kereseti kérelem kapcsán a Púétv. 64. § (4) bekezdésére hivatkozással jogszerűen kötelezte az alperest kártérítés megfizetésére. Tekintettel arra, hogy az alperes a másodlagos kereseti követelés összecszerűségét a fellebbezésében nem vitatta, így annak számszaki megfelelésségi vizsgálatára a másodfokú bíróságnak kitérnie nem kellett.

[22] Mindezek alapján a Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Kp. 109. § (1) bekezdése alapján helybenhagyta.

[23] A másodfokú bíróság a Kp. 99. § (3) bekezdése alapján a 35. § (1) bekezdése szerint alkalmazandó Pp. 83. § (1) bekezdése értelmében kötelezte a peresztes alperest a felperes másodfokú eljárásban felmerült perköltségének megfizetésére, amelynek mértékét a Pp. 81. § (1)-(2) bekezdéseire, 82. § (3) bekezdésére, valamint a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet. § 2. § (1) bekezdés a) pontjára figyelemmel a felperes által felszámított összeggel arányban állónak találta.

[24] Az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdésében és 46. § (1) bekezdésében meghatározott mértékű fellebbezési illeték (102.522 forint) az alperes Itv. 5. § (1) bekezdés c) pontjában biztosított teljes személyes illetékmentessége folytán a Pp. 102. § (1) és (6) bekezdései értelmében az állam terhén marad.

[25] Az ítéltábla a fellebbezést a Kp. 99. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó Kp. 77. §-a alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[26] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Kp. 99. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezés zárja ki.

Záró rész

Budapest, 2025. május 21.

dr. Kecskés Zsófia s.k.	dr. Kincsesné dr. Szalai Kornélia s.k.	dr. Szeles Balázs György
s.k.		
a tanács elnöke	előadó bíró	bíró