



..

Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.131/2021/6.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság dr. Gyurkovics Bence ügyvéd (jogi képviselő címe) által képviselt **Felperes1** (felperes címe) **felperesnek**, a dr. Farkas Zoltán Sándor Ügyvédi Iroda (alperesi jogi képviselő címe, ügyintéző: dr. Farkas Zoltán ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (alperes címe) **alperes** ellen munkaviszony iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 24.M.70.513/2020/24. számú ítélete ellen az alperes 25. sorszám alatt előterjesztett fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a per főtárgya tekintetében helybenhagyja. Az eljárási illeték vonatkozásában megváltoztatja, és úgy rendelkezik, hogy azt az állam viseli.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 100.000 (százezer) forint másodfokú perköltséget.

A fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes 2003. július 1. napjától állt munkaviszonyban az alperesnél öltöztető, jelmezzraktáros munkakörben. A munkáltató 2018. július 26-án kelt intézkedésével megbízta a tárvezetői feladatok ellátásával, melyet 2019. február 20-án visszavont. Ezt követően a felperes ismét öltöztető, jelmezzraktáros munkakörben dolgozott.

[2] A munkáltató 2019. február 20-án és 2019. március 21-én írásbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest, melyeket nem támadott meg a bíróság előtt.

[3] A munkáltató 2019. június 4. napján kelt azonnali hatályú felmondással a felperes munkaviszonyát megszüntette.

[4] Az azonnali hatályú felmondás indokolása szerint a munkáltató tudomására jutott, miszerint a felperes a munkáltató tulajdonát képező különböző jelmezeknek a színházból történő elvitelében közreműködött, így ezeket idegen személyek rendelkezésére bocsátotta, a munkáltató tudta és engedélye nélkül, ezzel a magatartásával nagy mértékben veszélyeztette a munkáltató jogos gazdasági érdekeit. A felperes nem volt jogosult önállóan eldönteni, hogy ki használhatja fel a munkáltató jelmezeit. Az azonnali hatályú felmondás tartalmazta azt is, hogy a felperes méltatlanná vált a munkaköre betöltésére, a felügyeletére bízott vagyontárgyakkal visszaélt, így a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak sem tanúsított megfelelő magatartást, amivel a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 52. § (1) bekezdésének d) pontjában írt kötelezettségét megszegte.

[5] Az azonnali hatályú felmondás utalt a felperes írásbeli figyelmeztetéseire, valamint arra, hogy ezen intézkedések alkalmával a munkáltató nyomatékosan felhívta a felperes figyelmét, miszerint, ha a jövőben ismételten kötelezettségszegést követ el, úgy a folyamatos, illetve ismételt jogsértés súlyától függően a munkaviszonya megszüntetésre kerülhet.

[6] Az azonnali hatályú felmondás tartalmazta, miszerint az abban foglaltakról a munkáltatói jogkör gyakorlója 2019. május 27. napján szerzett tudomást.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

[7] A felperes a keresetében kérte a munkáltatói intézkedés jogellenességének a megállapítását, illetve az alperes kötelezését az Mt. 82. § (3)-(4) bekezdése alapján 617.092.- forint felmondási időre járó távolléti díj, illetve 1.234.185.- forint végkielégítés megfizetésére.

[8] Előadta, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolása nem felel meg a világosság követelményének, az közhelyszerű. A munkáltató ugyanis nem írta le, hogy mely tulajdonát képező jelmezek elvitelében működött közre a felperes, valamint nem jelölte meg azt sem, hogy a kötelezettségszegés mikor történt, kinek adta át a kérdéses jelmezeket.

[9] A felperes a keresetében vitatta a felmondási ok valóságát is. Előadta, hogy a munkaviszonyból származó kötelezettségét nem sértette meg, nem működött közre abban, hogy idegen személyek birtokába kerüljenek a jelmezek.

[10] A felperes álláspontja szerint az azonnali hatályú felmondás a jogszabályban meghatározott 15 napos szubjektív és 1 éves objektív határidőn túl került kiadásra.

[11] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Hivatkozott arra, hogy az azonnali hatályú felmondás világos, valós és okszerű.

[12] Előadta, hogy a jelmezek bérbeadásának a színházban kialakult rendje van, ahhoz a gazdasági igazgató, a produkciós vezető és a jelmezraktáros aláírásával ellátott nyomtatvány kitöltése szükséges. Erről a felperesnek is tudomása volt, mivel a jelmezraktárosi munkakörben került foglalkoztatásra.

[13] Hivatkozott arra, hogy több alkalommal előfordult, hogy a felperes engedély nélkül, a kialakult engedélyezési eljárás figyelmen kívül hagyásával adott ki jelmezeket a színházból. A felperes feladata volt gondoskodni a raktárkészlet hiánytalan, megfelelő minőségben való megőrzéséről, tudta, hogy kinek az engedélye szükséges az alperes részéről a jelmezek kiadásához, ennek ellenére önkényesen járt el.

[14] A tudomásszerzési határidő tekintetében arra hivatkozott, hogy a felperesi kötelezettségzegés 1 éven belül történt meg, melyről az alperes 2019. május 27. napján szerzett tudomást, így 15 napon belül, 2019. június 4-én élt az azonnali hatályú felmondás jogával. Ennek következtében mind a szubjektív, mind az objektív határidőt megtartotta.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[15] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes keresete alapos, kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 617.092.- forint felmondási időre járó munkabért átalánykártérítés jogcímén, és 1.234.185.- forintot végkielégítés jogcímén, ezen összegek után kamatot, valamint perköltséget. Kötelezte az alperest, hogy külön felhívásra fizessen meg az államnak 111.000.- forint eljárási illetéket.

[16] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperes helytállóan hivatkozott a perben arra, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolása összefoglaló indokolást tartalmaz. A perfelvételi szakban ugyanakkor az alperes tényállítása – a bíróság felhívása ellenére – nem terjedt ki arra nézve, hogy a felperes az azonnali hatályú felmondásban állított kötelezettségszegéseket mikor követte el. Arra hivatkozott, hogy maguk sem tudják, hogy a jelmezek kiadására mikor kerülhetett sor.

[17] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felmondás indokolása a perben nem egészíthető ki jogszerűen, így legfeljebb a 2019. május 27. napján történt események vizsgálhatók. Figyelemmel arra, hogy a 2019. május 27-ét követő, a perben hivatkozott 2019. június 3-i kötelezettségszegés nem szerepel, így az nem volt vizsgálható.

[18] A bíróság tanúként hallgatta meg a munkáltatói jogkör gyakorlóját, aki nem tudott nyilatkozni arra nézve, hogy pontosan mikor és milyen eseményről szerzett tudomást. Maga a tanú sem említett olyan esetet, hogy a 2019. június 3-án történt esemény képezte volna az azonnali hatályú felmondás alapját. A munkáltatói jogkör gyakorlójának produkciós vezető elmondása alapján volt arról tudomása, hogy többször előfordult már a felperes esetében, hogy engedély nélkül jelmezt adott ki.

[19] Az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a perben nem nyert bizonyítást, miszerint a 2019. május 27-én történt eseményekben a felperesnek bármilyen szerepe lett volna, azt az alperes nem tudta bizonyítani.

[20] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a munkáltató a szubjektív határidőt betartotta, ugyanakkor az 1 éves objektív határidőt elmulasztotta. Nem lehetett ugyanis megállapítani, hogy a munkavállaló kötelezettségszegése ténylegesen megtörtént-e.

[21] Az elsőfokú bíróság a 2019. június 3-i események kapcsán megállapította, hogy ezen eseménynél sem állapítható meg az azonnali hatályú felmondásban leírt felperesi kötelezettségszegés. Az azonnali hatályú felmondás indokolása ugyanis azt tartalmazta, hogy a felperes idegen személyek rendelkezésére bocsátotta a jelmezeket, a munkáltató tudta, és engedélye nélkül. A tanúkenti meghallgatása során azonban gazdasági igazgató elismerte, hogy tudott a jelmezkölcsönzés igényéről, azt tanúval megbeszélte. A probléma mindössze annyi volt, hogy a felperes nem dokumentálta a jelmez kiadását, mely kötelezettségszegés azonban az azonnali hatályú felmondásban nem került megemlízésre.

[22] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperesnél belső szabályzat nem volt a jelmezek kiadására, illetve a bizonylatolás menetére vonatkozóan, a gyakorlat tekintetében pedig a tanúk eltérő előadást tettek.

[23] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a szabályozási hiányosság nem róható a felperes terhére. Megítélése szerint, amennyiben vizsgálni is kell a 2019. június 3-i esetet, a bizonylatolás elmaradása nem minősül olyan súlyos kötelezettségszegésnek, amely megalapozta volna az azonnali hatályú felmondást.

Fellebbezés, fellebbezési ellenkérelem

[24] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a felperes keresetének elutasítását, másodlagosan kérte az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését, és az elsőfokú bíróság utasítását új eljárásra és új határozat hozatalára.

[25] Az alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság megsértette a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 279. § (1) bekezdését, figyelemmel arra, hogy a rendelkezésre álló bizonyítékokat, tanúvallomásokat nem értékelte teljes körűen, így az arra alapított jogi következtetései, érdemi döntései nem helytállóak.

[26] Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság a munkáltató által kiadott írásbeli figyelmeztetést nem vizsgálta a jogi indokolásnál. Előadta, hogy az a körülmény, hogy a felperes a munkaviszonya megszűnését megelőző mintegy 4 hónapon belül kétszer is figyelmeztetésben részesült, nem ütközik a kétszeres értékelés tilalmába. Az irányadó bírói gyakorlat szerint a munkáltató az „utolsó csepp a pohárban” elv szerint is jogosult azonnali hatályú felmondással megszüntetni a munkavállaló munkaviszonyát.

[27] Az alperes álláspontja szerint továbbá az engedély nélküli jelmezkiadások önmagukban is megalapozzák az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét.

[28] Előadta, hogy az elsőfokú bíróságnak vizsgálnia kellett volna a 2019. június 3. napján történt jelmez visszahozatalát is. Ennek körében hivatkozott tanú2 tanúvallomása, miszerint kb. 2 héttel a kölcsönzés megtörténte után vitte vissza a tanítványa a jelmezt, mely 2019. június 3. napján történt meg. Ebből következően az engedély nélküli kiadás 2019. június 3. napja előtt kb. 2 héttel, azaz 2019. május 20. napja körüli időpontra tehető. Az azonnali hatályú felmondás június 4. napján kelt, így a 2019. május 27. napján történt tudomásszerzés indította el az azonnali hatályú felmondáshoz vezető folyamatot, ennek következtében a 2019. június 3. napján történt tudomásszerzés nyilvánvalóan benne van a szubjektív határidőben.

[29] Fenntartotta az elsőfokú eljárás során tett előadását, miszerint a dokumentáció kiemelten fontos, lényeges feltétele a jelmezkölcsönzésnek. Hivatkozott az EH2016.12.M28. számú eseti döntésre, mely szerint a belső szabályzat vagy szabályzat hiánya nem mentesíti a munkavállalót az általános magatartási normák, elvárások és a munkáltatónál érvényesülő gyakorlatnak a betartása alól.

[30] Előadta, hogy gazdasági igazgató szóbeli jóváhagyása önmagában nem volt elegendő a tanú2nek történő jelmezkadáshoz, ugyanis produkciós vezető jóváhagyása is szükséges lett volna ahhoz. A felperes pedig a kiadáshoz szükséges (gazdasági igazgatói és produkciós vezetői együttes) engedély hiányában adta ki a jelmezt, mellyel megszegte a munkaköri kötelezettségét. Ebben a körben hivatkozott a tanúk vallomására, mely alapján megállapítható volt, hogy a színházon belül kialakult gyakorlata volt a jelmezkölcsönzésnek, mely során a jelmezek kiadásához a produkciós vezető és a gazdasági igazgató hozzájárulására együttesen volt szükség.

[31] Az alperes vitatta, hogy produkciós vezető elfogult tanú lett volna, figyelemmel arra, hogy a tanú meghallgatása során a felperes jogviszonyának megszüntetése kapcsán tényállításokat tett.

[32] Előadta, hogy a 2019. május 27. napján visszahozott jelmezzel kapcsolatban jegyzőkönyv vagy irat valóban nem készült, de a produkciós vezető megkereste a felperest a visszahozott jelmez ügyében.

[33] Álláspontja szerint a tanúvallomások, valamint a törvényes képviselő, illetve a felperes személyes előadásának alapján okszerűen megállapítható volt, hogy a felperessel szemben alkalmazott azonnali hatályú felmondás jogszerűen történt, mivel a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, illetve súlyosan, gondatlanul megszegte.

[34] Az alperes kérte továbbá, hogy a másodfokú bíróság az illeték megfizetésére vonatkozó elsőfokú ítéleti rendelkezést helyezze hatályon kívül, figyelemmel arra, hogy közhasznú jogállású 2014. június 2. napja óta.

[35] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helyben hagyását kérte, annak helyes tényállása és jogi indokolása alapján. A felperes továbbra is fenntartotta, hogy az alperes a szubjektív, de az objektív határidőt is elmulasztotta, figyelemmel arra, hogy nem tudott tényállítást tenni arra nézve, hogy mikor adta ki a jelmezeket.

[36] A felperes egyetértett azon elsőfokú ítéleti megállapítással, miszerint a felmondási indokok a perben nem egészíthetők ki. Előadta, hogy a munkaviszonya fennállása alatt egyetlen esetben sem szegte meg a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét sem szándékosan, sem súlyosan gondatlanul.

[37] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, miszerint a felmondási okiratban 2019. május 27. napja a tudomásszerzés napja, így csak azt megelőzően történt események képezhetik a vizsgálat tárgyát. Fenntartotta azon előadását, hogy egy alkalommal sem adott ki jogosulatlanul jelmezt. Továbbra is hivatkozott arra, hogy a felmondási indokolás nem felel meg sem a világosság sem a valóság követelményének.

[38] Előadta, hogy a munkáltató a felmondásban nem azt róta terhére, hogy a bizonylatolás és az ezzel összefüggő adminisztráció nem volt megfelelő, hanem azt, hogy engedély nélkül adott ki illetéktelen személyeknek jelmezeket, ezért utólag nem teheti ezen magatartást a felmondás részévé.

[39] Hivatkozott arra, hogy az írásbeli figyelmeztetés figyelembevétele a felmondás indokainak elbírálásakor a kétszeres értékelés tilalmába ütközik.

[40] Előadta, hogy produkciós vezető tanúvallomásának értékelése kapcsán megítélése szerint a tanú elfogult volt az irányába, mivel a felmondást megelőzően voltak konfliktusai. tanú2 vonatkozásában megvalósult jelmezkölcsönzés kapcsán úgy nyilatkozott, hogy annak megtörténtéről gazdasági igazgató előzetesen tudott és engedélyezte azt. Hivatkozott arra, hogy jelen esetben nem korhű női ruháról volt szó (ez volt az alperesi tényállítás a perben), hanem férfi jelmezeiről, nyilván ezen esemény sem képezte a felmondás tárgyát.

[41] Előadta, hogy a munkáltatónál a jelmez kiadása kapcsán semmilyen szabályzat nem létezett, így azt nem is sérthette meg. A jelmezkiadásnak egyébként többféle formája érvényesült az alperesnél, volt, hogy „messenger”-en, volt, hogy telefonon került egyeztetésre a jelmezkiadás, de olyan is előfordult, hogy egy színész igényelt valamilyen jelmezt.

[42] Előadta, hogy a szabályozás hiányossága nem róható a felperes terhére, egyébként pedig minden esetben a munkáltatónál érvényesülő gyakorlatnak megfelelően járt el, sem az általános magatartási normát, sem a gyakorlatot nem sértette, így a munkáltató jogos gazdasági érdekeit sem veszélyeztette.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[43] A fellebbezés az alábbiak szerint alaptalan.

[44] A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 370. § (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2), (4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[45] A fellebbezés elbírálásakor alkalmazandó 2021. január 1-től módosult Pp. 371. § (1) bekezdés a)-d) pontja szerint a fellebbezésben – a beadványra vonatkozó alaki kellékek mellett – fel kell tüntetni a fellebbezéssel támadott ítélet számát, valamint az ítéletnek a fellebbezéssel támadott rendelkezését vagy részét és azt az anyagi illetve eljárási jogszabálysértést, amelyre a fellebbező a fellebbezését alapítja, kivéve ha a felülbírálati jogkör gyakorlásának nem feltétele a jogszabálysértés. A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörének korlátait a fél által megjelölt jogszabálysértések szabják meg (BDT2019.4084).

[46] Az alperes jogszabálysértésként hivatkozott a Pp. 279. § (1) bekezdésére, mely szerint az elsőfokú bíróság a bizonyítékok mérlegelése során annak megsértésével járt el, mivel a rendelkezésre álló bizonyítékokat, tanúvallomásokat nem teljeskörűen értékelte, így az azonnali hatályú felmondáshoz vezető események kapcsán a tényállást tévesen állapította meg, az arra alapított jogi következtetései, érdemi döntései nem helytállóak.

[47] A másodfokú bíróság a fellebbezés kapcsán az alábbiakra mutat rá.

[48] Az Mt. 78. § (1) bekezdése szerint a munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

a/ a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

b/ egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

[49] Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított 1 éven belül lehet gyakorolni.

[50] A felek között létrejött munkaszerződés szerint a felperes tekintetében a munkáltatói jogkört a munkáltató mindenkor ügyvezetője gyakorolta. A jelen esetben a

felperes vonatkozásában a munkáltatói jogkör gyakorlója igazgató, az alperesi intézmény igazgatója és törvényes képviselője volt.

[51] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a munkáltató sem a szubjektív, sem az objektív határidőt nem tartotta be. A jogszabályi rendelkezések és az irányadó bírói gyakorlat szerint a határidők vonatkozásában azt az időpontot kell megjelölni, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója tudomást szerez a munkavállaló kötelezettségszegéséről. igazgató tanúvallomásában azonban pontosan nem tudta megjelölni, hogy mikor szerzett tudomást a felperes kötelezettségszegéséről. A következőket nyilatkozta: „A konkrét dátumokat, hogy a felperes mikor adott ki jelmezt nem tudom megmondani, az évad második felében történtek az esetek tudomásom szerint tavasz környékén. Azt megjelölni nem tudom, hogy a felperes kinek, pontosan mikor és milyen jelmezt adott ki, mivel produkciós vezető nekem csak arról számolt be, hogy ez többször előfordult”. Ezt követően pedig a következőket adta elő: „Ha arra kell nyilatkozni, hogy én mely szabálytalan jelmezkiadásról értesültem, akkor a felperes által említett néhai színész² esetéről bizonyosan tudtam, de méltatlannak találnám most azt megmondani, hogy színész² mikor halálozott el”.

[52] A fentiek alapján az azonnali hatályú felmondás jogellenes elsődlegesen abban a vonatkozásban, hogy a munkáltató a szubjektív határidőt nem tartotta be, azt a perben sem tudta bizonyítani. Ennek következtében már nincs relevanciája a 2019. június 3-ai eseményeknek sem. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy az alperes még a fellebbezésében sem tudta konkrétan megjelölni a 2019. június 3-án történt jelmez visszahozatallal kapcsolatban, hogy mikor történt a jogosulatlan jelmezkiadás, figyelemmel arra, hogy annak csak körülbelüli időpontját jelölte meg 2019. május 20. napja vonatkozásában.

[53] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében helytállóan mutatott rá arra, hogy az alperes ténylegesen még azt sem tudta megjelölni, hogy milyen jelmezek esetében fordult elő a kötelezettségszegés. Ugyanakkor az elsőfokú eljárás során végig arra hivatkozott, hogy női jelmeze²ről volt szó. tanú² tanúvallomásában viszont egyértelműen 1 db férfi kabát kölcsönzéséről volt szó. A tanú egyébként arról is nyilatkozott, hogy a jelmezkivételt megelőzően egyeztetett a felperessel, valamint gazdasági igazgatóval is.

[54] Megalapozatlan az alperes fellebbezése annak kapcsán, hogy a munkavállalóval szemben már kétszer írásbeli figyelmeztetést alkalmaztak. Ennek kapcsán a másodfokú bíróság rámutat arra, hogy egyrészt a munka törvénykönyve tartalmazza a kétszeres értékelés tilalmát, másrészt pedig a kiadott figyelmeztetések nem a jelmezek engedély nélküli kiadásával voltak kapcsolatosak.

[55] A dokumentációval kapcsolatban a másodfokú bíróság rámutat arra, hogy az azonnali hatályú felmondás nem tartalmazza a dokumentáció elmaradását, kizárólag a jogosulatlan jelmezkiadást jelölte meg annak indokául.

[56] A bizonylatolással kapcsolatban az elsőfokú eljárás során lefolytatott bizonyítás eredményeképp megállapítható volt, hogy az alperesnél belső szabályzat nem volt a jelmezek kiadására vonatkozóan, a bizonylatolás menetére sem. Ennek következtében az elsőfokú bíróság helytállóan foglalt állást abban a kérdésben, hogy a szabályozási hiányosság nem róható a felperes terhére.

[57] Az MK. 95. számú állásfoglalás kimondja, hogy nincs helye olyan új felmondási okok bizonyításának, amelyek közlése a felmondásban nem történt meg. Ennek következtében a bizonylatolás elmaradása a jelen perben nem volt vizsgálható.

[58] A másodfokú bíróság abban a kérdésben is egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint amennyiben a felperes ténylegesen elmulasztotta volna a bizonylatolást, abban az esetben is ez nem lehetett az azonnali hatályú felmondás indoka. Az Mt. 78. §-a ugyanis a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség szándékos vagy súlyos gondatlansággal történő megszegés esetén teszi lehetővé a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetését. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a bizonylatolás elmaradása olyan csekély mértékű kötelezettségzegésnek minősül, amely az azonnali hatályú felmondás alapjául nem szolgálhat.

[59] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a perben nem volt relevanciája annak, hogy produkciós vezető érdektelen tanúnak minősül-e, tekintettel arra, hogy a munkáltató a szubjektív határidőt elmulasztotta, valamint az egyéb bizonyítékok alapján a tényállás megállapítható volt, és az ügyben érdemi döntést lehetett hozni.

[60] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján a per fő tárgya tekintetében helyben hagyta.

Záró rész

[61] A sikertelenül fellebbező alperes a Pp. 364. §-a folytán alkalmazandó Pp. 83. § (2) bekezdése alapján köteles másodfokú perköltség megfizetésére, amelynek összege a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdésén alapul.

[62] Az alperes személyes költségmentessége folytán mentesül az eljárási, valamint a fellebbezési illeték megfizetése alól az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 5. §

(1) bekezdése alapján. Ezért a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet az illeték megfizetése vonatkozásában megváltoztatta.

[63] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[64] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése kizárja.

Budapest, 2021. július 01.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Kulicity Mária s.k.
bíró

.