



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.149/2024/5.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Kanyó Roland Richárd egyéni ügyvéd (Cím21) által képviselt **Felperes1** (Cím2) felperesnek – az Árvai és Sótonyi Ügyvédi Iroda (Cím19, ügyintéző: dr. Sótonyi Gergely ügyvéd, helyettesként: dr. Balogh Tamás Mihály egyéni ügyvéd) által képviselt **alperes** (Cím18) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei tárgyában indult perében a Budapest Környéki Törvényszék 26.M.70.193/2022/49. sorszámú ítélete ellen a felperes 50. sorszámon előterjesztett fellebbezése folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 111.600 (száztizenegyezer-hatszáz) forint + áfa másodfokú perköltséget.

A 357.213 (háromszázötvenhétezer-kétszáztizenhárom) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság határozata és az általa megállapított tényállás

[1] A Budapest Környéki Törvényszék a 2024. január 17. napján meghozott és a 26.M.70.193/2022/54. sorszámú kijavító végzésével kijavított ítéletével elutasította a felperes keresetét, amelyben a munkaviszonya jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként elmaradt jövedelemmel összefüggő kár, egyéb kár és rendszeres juttatás megfizetését kérte 4.465.164 forint összegben.

[2] Az elsőfokú ítéleti tényállás szerint a felperes 2019. december 1-jétől állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel sporttanácsadó munkakörben. Munkáját a helység²i áruházban végezte. Kezdetben heti 30 órás munkaidőben dolgozott, majd 2020. július 1-jétől teljes munkaidőben végzett munkát.

[3] Az alperes, mint sport- és túrafelszereléssel foglalkozó kereskedelmi cég a Belső Munkahelyi Szabályzatban (a továbbiakban: BMSZ) lehetőséget biztosított a munkavállalói számára, hogy az áruházban forgalmazott termékeket utólagos elszámolással 10 %-os, illetve 20 %-os kedvezménnyel vásárolják meg.

[4] 2021. augusztus 3-án igazgató-helyettes áruházigazgató-helyettes és felettes közvetlen felettes megbeszélést kezdeményezett a felperessel. A megbeszélés tárgya az volt, hogy az automatikus ellenőrzés során a többi munkavállalóhoz képest a felperesnél kiugróan magas összegű kedvezményes vásárlás történt, ami az alperesnél szerzett jövedelem nagyságát is jelentősen meghaladta. A felettesek magyarázatot kértek, a felperes pedig előadta, hogy nem haszonszerzés érdekében vásárolt alperesi termékeket. Azért vett több kerékpárt, mert az édesanyja tulajdonában lévő helység¹i ingatlanon kerékpározási lehetőséget kívántak biztosítani a nyaralóknak. A vásárlásról előzetesen tájékoztatta a felettesét, az eszközöket nem értékesítette tovább, azt saját használatában tartja. A megbeszélésen a felettesek tudomásul vették a felperes közlését.

[5] 2021. augusztus 4-én a felperes az előbbi eseményre hivatkozva vizsgálat lefolytatását kérte az alperesi áruházigazgatótól tanú¹⁴nél, mert a jövedelmére vonatkozó kérdéseket sérelmesnek és a becsülete megkérdőjelezésére alkalmasnak találta. Az áruház jogtanácsosához és a HR-hez intézett levelekben is vizsgálatot kért. 2021. augusztus 6-án az alperes ügyvezetőjét is tájékoztatta angol nyelven a történetekről, ezen kívül ismét kérte az áruház igazgatóját vizsgálat lefolytatására és személyes meghallgatás biztosítására.

[6] 2021. augusztus 11-én személyes egyeztetésre került sor HR-es HR munkatárs és jogtanácsos alperesi jogtanácsos részvételével, a felperes, igazgató-helyettes és felettes meghallgatásával. 2021. augusztus 15-én tanú¹⁴, aki egyben a munkáltatói jogkör gyakorlója is volt, személyesen hallgatta meg a felperest, az általa előadottakkal szemben azonban igazgató-helyettes és felettes nyilatkozatát fogadta el a vizsgálaton történetekkel kapcsolatban. Ezen a napon a felperes az alperes külföldi tulajdonosát is angol nyelvű levélben kereste meg az üggyel kapcsolatban.

[7] 2021. augusztus 17-én tanú14 a felperes által kezdeményezett vizsgálat eredményét írásban foglalta össze. Amikor az iratot a tárgyalóban személyesen akarta átadni, a felperes az irat átvételét megtagadta, mert nem értett egyet az abban foglalt megállapításokkal. Az áruházigazgató ekkor arra kérte a felperest, maradjon a tárgyalóban, amíg két tanú érkezik annak jegyzőkönyvezése érdekében, hogy az irat átvételét megtagadta. Az igazgató behívott két tanút, akik rövid időn belül megérkeztek. Ekkor jegyzőkönyvben rögzítették, hogy a felperes megtagadta a vizsgálat eredményének az átvételét. Az áruházigazgató a jegyzőkönyvet és magát az iratot is e-mail útján küldte meg a felperesnek.

[8] 2021. augusztus 18-án a felperes az alperes több vezetőjének megküldött e-mailben azt közölte, nem ért egyet a vizsgálati jelentésben foglaltakkal, illetve kényszeríteni akarták az iratok aláírására. Mindezek miatt érdekvédelmi segítséget kért előadva, hogy a becsülete visszaszerzése iránt kíván lépéseket tenni. Ugyanezen a napon az áruházigazgató személyesen próbált egyeztetni a felperessel az általa sérelmezett helyzetről, azonban érdemi megbeszélésre nem került sor, attól a felperes elzárkózott.

[9] 2021. augusztus 19-én a felperes az áruházban található „nyitott” irodahelyiségbe ment, ahol tanú14n kívül több munkatárs is tartózkodott. Feldúlt hangon a kényszerítésre és a fenyegetésre vonatkozó kérdéseket intézett az áruházigazgatóhoz. Hangfelvétellel igazoltan az alábbi kijelentéseket tette: „Azt gondolod, te vagy itt az Atyaúrsten?”, „Milyen ember vagy Te?”, „Mit fenyegetsz engem?”. A felperes távozását követően az áruházigazgató másik két munkavállaló jelenlétében kérte a felperest arra, hogy ezt a viselkedést fejezze be. tanú3 aznapi ügyeletes áruházvezető a kasszába osztotta be a felperest munkavégzésre, aki azonban a szociális helyiségbe ment és kihívta a rendőrséget. Úgy gondolta, hogy az áruház vezetője részéről a testi épségét is érintő fenyegetésnek van kitéve és az általa szedett gyógyszerekre tekintettel akár az élete is veszélybe kerülhet. A felperes hívását követően két nyomozó érkezett az áruházba, akik beszéltek a felperessel, majd a munkáltatói jogkör gyakorlójával is. További intézkedésre a helyszínen nem került sor. A felperes az esetet követően feljelentést tett tanú14vel szemben, amellyel kapcsolatban személyi szabadság megsértése büntett gyanúja miatt büntetőeljárás indult a helység2i Rendőrkapitányság Bűnügyi Osztályán.

[10] 2021. augusztus 19-én a szokásos napindító értekezleten 20 fő jelenlétében a felperes a BMSZ V. fejezet 2. pontjának szabályaira hivatkozva, amely – egyebek között – a munkatárs ellen irányuló tetteles, erőszakos magatartás, sértegetés, fenyegetés, erőszak alkalmazásának tilalmára vonatkozik, megkérdezte az ügyeletes vezetőt, tanú3ot, hogy ezek a rendelkezések a vezetőkre is vonatkoznak-e. Ez a felszólalás zavart, meglepetést okozott a csoportban. Ekkor tanú6 csoportvezető külön is beszélt a felperessel, jelezve, hogy nem a csoport előtt kell rendezni az ilyen jellegű problémákat. A felperes négy szemközt azt közölte tanú6val, hogy őt tanú14 áruházigazgató fenyegette meg. Az értekezleten történetekről többen visszajelzést adtak az áruházigazgató részére.

[11] Ugyanezen a napon 2021. augusztus 19-én az alperes azonnali hatállyal megszüntette a felperes munkaviszonyát. Az írásbeli indokolásban a 2021. augusztus 5-én történt vizsgálatot követő eseményekre hivatkozott, miszerint 2021. augusztus 17-19. között a felperes olyan magatartást tanúsított, amely szerint nem képes az együttműködésre a munkáltatói jogkör gyakorlójával. Magatartása sérti az alperes jóhírnevét és megrendült irányában a bizalom. Ellenséges, sértődött magatartása kihat a munkavégzésre, mindez a jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi. A felperes az azonnali hatályú felmondás átvételét megtagadta, erről kép- és hangfelvétel készült, majd a D.A. biztonsági őrrrel történt beszélgetés hatására a felperes együttműködő volt.

[12] Az elsőfokú bíróság a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. §, 8. § (1), (3) bekezdése, 11/A. § (1) bekezdése, 64. § (1) bekezdés c) pontja, 78. § (1) bekezdése és a 80. § (1), (2) bekezdése alapján vizsgálta a keresetet.

[13] Az MK 95. számú állásfoglalást is figyelembe véve kifejtette, hogy az alperes az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontjára alapította az azonnali hatályú felmondást. Ez a rendelkezés arra vonatkozik, amennyiben a másik fél olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Önmagában az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét nem befolyásolja, hogy a munkáltató az Mt. 78. § (1) bekezdés a) vagy b) pontját helyesen jelöli-e meg, mert az indokolásban megjelölt magatartás tartalma irányadó, annak a munkáltató által történt minősítése nem köti a bíróságot. A jognyilatkozat jogszerűségét az alapján kell elbírálni, hogy az adott magatartás megfelel-e az Mt. 78. § (1) bekezdésében meghatározott törvényi rendelkezéseknek.

[14] Az elsőfokú bíróság kellően világosnak találta az azonnali hatályú felmondás indokolását, mert a felperes tisztában volt azzal, hogy milyen magatartások vezettek a jogviszonya megszüntetéséhez. Az alperes az indokolásban kellő részletességgel, konkrét dátumok és események leírásával egyértelműen beazonosíthatóan ismertette, mik voltak azok az események, magatartások, amelyek miatt nem kívánta a munkaviszony fenntartását.

[15] Az azonnali hatályú felmondás indokolásában rögzített eseménysort, az abban részletezett magatartásokat a felperes a perben nem vitatta. Ezzel szemben arra hivatkozott, hogy tanú14 áruházigazgató megfenyegette őt és az emiatti indokolt felháborodásában hívta ki a rendőrséget a saját testi épsége védelmében. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az azonnali hatályú felmondásban részletezett eseményeket a perben meghallgatott tanúk vallomása egyértelműen alátámasztotta, ugyanakkor a felperes állítása az igazgató fenyegetésével kapcsolatban nem nyert bizonyítást.

[16] Az alperes az indokolásban az együttműködés hiányát róta fel, amit nemcsak a tanúvallomások támasztottak alá, hanem maga a felperes is ezzel egyező nyilatkozatokat tett a perben. Azokból az következett, hogy a munkaviszonyban jellemző alá-, fölérendeltség, a

felettest megillető ellenőrzési, utasítási jog gyakorlása sértette a felperest, az együttműködési kötelezettséget magára nézve nem tartotta irányadónak.

[17] Az elsőfokú bíróság nem vitatott tényként állapította meg, hogy a felperes több beosztott jelenlétében feldúlt hangon kérdezte az áruházigazgatót, illetve vádolta kényszerítéssel, hazugsággal. A felperes által készített hangfelvétel egyértelműen alátámasztotta, hogy az azonnali hatályú felmondásban idézett mondatok elhangzottak, a felperes kérdőre vonta a felettest. Az együttműködési kötelezettségét azzal szegte meg, amikor az ezt megelőző beszélgetés során nem reagált tanú14 kérdésére, majd bement az irodába, ahol többek jelenlétében nem kiabálva, de indulatos, fojtott hangon számonkérte a felettest. A jelenlévők valamennyien megdöbbenek az események során és a tanúk között volt olyan, aki úgy emlékezett, hogy a felperes kiabált. A hangfelvételtől egyértelműen megállapítható, hogy a felperes nem kiabált, hanem indulatos, fojtott hangon beszélt. Ennek ellenére a felindultság és a közlés nyers, vádló jellege miatt egyes jelenlévők számára mindez kiabálásnak tűnhetett. Ez utóbbi körülmény nem befolyásolta az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét, mivel a felperes részéről egy tiszteletlen számonkérés történt a felettese irányába. Mindezekről a felperes titokban hangfelvételt készített, emiatt feltételezhető, hogy ügyelt arra, ne emelt hangon szólaljon meg.

[18] Az elsőfokú bíróság nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy a felperes érvelése szerint, magánemberként kívánt a felettestével beszélni és végig nyugodt volt. A hangerőhöz képest nagyobb jelentősége volt az elhangzott kijelentéseknek, mely során alaptalanul vádolta a felettestet több munkavállaló jelenlétében. Azt pedig nem sikerült bizonyítani a perben, hogy ez a viselkedése jogos felindulásában történt, az áruházigazgató fenyegetésének a hatására. A felperes nem bizonyította, hogy tanú14 azt mondta neki, majd megtudja, mi a kényszerítés. Egyetlen tanú sem erősítette meg a felperes előbbi előadását, tanú14 tanúvallomásában kifejezetten tagadta, hogy ilyen kijelentést tett.

[19] A felperes azt sem bizonyította, hogy a munkáltató részéről olyan nyomós esemény történt, ami megalapozta, arányossá tette a felperes erőteljes reakcióit, az áruházigazgatóval szembeni viselkedését, a rendőrség kihívását. A felperes nem tudta bizonyítani, hogy olyan atrocitások, sérelmek érték, amelyek indokolttá tették azt a magatartását, amit az alperes az azonnali hatályú felmondásban értékelt. Az elsőfokú eljárás során a felperes maga is tett olyan nyilatkozatot, hogy talán túlzott reakció volt részéről, hogy az alperes külföldi tulajdonosának írt panaszlevél. A tanúk egybehangzóan állították, hogy az áruházigazgató egy higgadt, megfontolt személyiség. Amikor a felperes a nyílt irodába bement és számonkérte, akkor sem veszítette el az önuralmát és higgadtan kérte, hogy beszéljék meg a történeteket. Mindezek alapján nem nyert bizonyítást, hogy az áruházigazgató akár fizikai, akár verbális fenyegetéssel élt a felperes irányában. A felperes viselkedése nem illeszkedett a kialakult helyzethez, azzal nem volt arányos.

[20] Az alperesi munkáltató részéről történt egy ellenőrzés, amit a felperes félreértelmezett és a magatartása odáig vezetett, hogy a továbbiakban nem lehetett fenntartani a munkaviszonyát. Az alperes vizsgálattal kapcsolatos intézkedését meg sem várta és több

felsővezetőnek, illetve a tulajdonosnak is írt és a rendőrséget is bevonta. Provokatív kérdéseket intézett a feletteséhez, amellyel éppen a konfliktus fenntartását, erősödését kívánta előidézni.

[21] Nem minősült jogsértőnek, hogy a felperes vitatta a vizsgálat eredményét, illetve az erre vonatkozó dokumentum átvételét megtagadta. Az alperes nem is ezt tekintette az azonnali hatályú felmondás indokának, hanem az ezt követően tanúsított felperesi magatartásokat, mert ekkor a felperes már egyáltalán nem kívánt együttműködni az alperessel. A felettesével történő kommunikáció, majd a rendőrség értesítése alkalmas volt arra, hogy egy bizalmi válságot idézzon elő. Erre tekintettel nem volt elvárható a munkaviszony fenntartása.

[22] A felperes alaptalanul tekintette kényszerítésnek, hogy az igazgató 2021. augusztus 17-én a tárgyalóban át kívánta adni a vizsgálatra vonatkozó iratot és amikor az átvételt megtagadta, arra kérte, várja meg a két tanút a jegyzőkönyv érdekében. Az áruházigazgató jogszerűen járt el, hiszen a kérése az irat átvételére vonatkozott nem arra, hogy a felperes fogadja el a vizsgálat eredményét. A felperes ezzel kapcsolatban a valós eseményeket eltorzítva értelmezte a történeteket és azt oly módon közölte a tulajdonosok, a vezetők felé, ami az együttműködési kötelezettség megszegésének minősült, illetve alkalmas volt arra, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlóját, illetve az alperesi vezetést rossz színben tüntesse fel. Azzal, hogy az ilyen magatartás a munkaviszony megszüntetését eredményezheti, a felperes tisztában volt, hiszen a BMSZ-ből felolvasott a munkatársainak.

[23] Mindezekre tekintettel megalapozottan hivatkozott az alperes az azonnali hatályú felmondásban arra, hogy a nem megfelelő kommunikáció miatt vesztette el a bizalmát a felperesben, ezért a munkaviszony a továbbiakban nem volt fenntartható. Ennek során az augusztus 17-től bekövetkező eseményeket kellett értékelni, az áruházigazgatóval szembeni magatartást, a rendőrség kihívását, az augusztus 19-én reggel a napindító beszélgetéseken történeteket.

[24] A kommunikáció során tanúsított magatartás megalapozhatja az azonnali hatályú felmondást (BH2023.10.250). A bizalomvesztés esetén pedig azt kell vizsgálni, hogy az azonnali hatályú felmondás indoklásában megjelölt magatartás objektíve alkalmas-e a bizalomvesztésre, aminek nem szubjektív értékelésen kell alapulnia. Az azonnali hatályú felmondás jogszerűsége során nem kellett vizsgálni, hogy a kedvezményes vásárlással kapcsolatos szabályokat betartotta-e a felperes, mert az alperes nem erre alapította a jognyilatkozatát. Személyiségi jogsérelemre alapított kereset nem volt, az azonnali hatályú felmondás közlése során történtek pedig a jognyilatkozat jogszerűségét nem befolyásolták.

A felperes fellebbezése

[25] Az elsőfokú ítélettel szemben a felperes nyújtott be fellebbezést, melyben az elsőfokú ítélet megváltoztatását és az alperes kereseti kérelem szerinti marasztalását kérte. A másodlagos fellebbezési kérelem az elsőfokú ítéletben meghatározott perköltség hat havi részletben történő megfizetésére irányult.

[26] A felperes a fellebbezése indokolásában kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást részben tévesen és megalapozatlanul állapította meg, ezért téves következtetésekre jutott és érdemben megalapozatlan döntést hozott.

[27] Az elsőfokú bíróság téves megállapításokat tett a vásárlások miatt lefolytatott vizsgálat tárgyában, mert a hangfelvétel bizonyította, a felperes nettó fizetése alapján vizsgálták a vásárlásokat. A hangfelvételből az is megállapítható, a beszélgetés során a felperes tisztázta a körülményeket és a felettesek tudomásul vették, hogy nem sértette meg a BMSZ-t. Ezzel szemben az elsőfokú ítélet tévesen tartalmazza, hogy nem sikerült megbeszélni a történeteket. A felettese kör e-mail-je arról szólt, hogy a felperes megsértette a BMSZ rendelkezéseit. Ebben azonban elhallgatta, hogy a felperes anyagi helyzetét vizsgálták és azt is, hogy mivel gyanúsították. Ezzel kapcsolatban az elsőfokú ítéletben is több ellentmondás található. Az is bizonyított a perben, hogy tanú14 nem a felperes állítását fogadta el a vizsgálaton történetekről és ennek indokául azt közölte, hogy: „inkább hiszek igazgató-helyettesnek”.

[28] Az elsőfokú bíróság azt is tévesen állapította meg, hogy a munkáltató vizsgálatával kapcsolatban a felperes mit vitatott. Azzal nem értett egyet, hogy a vizsgálat kiterjedt az anyagi helyzetére. Augusztus 17-én, amikor közölték vele a vizsgálat eredményét, akkor az igazgató nem kérte, hanem utasította, hogy maradjon bent az irodában. A jegyzőkönyvből nem kapott példányt, azt csupán felolvasták, amennyiben aláírja, nem tudta volna, hogy mit ír alá. Nem az irat átvételét tagadta meg, csupán annak az aláírását. Egyébként az egész jegyzőkönyvezésre sem volt szükség, mert e-mailben átküldték számára a hivatkozott dokumentumot.

[29] Az elsőfokú bíróság tévesen rögzítette, hogy az alperes vezetőségének a vizsgálati jelentéssel kapcsolatban mikor írt e-mailt, mert erre nem augusztus 18-án, hanem 17-én került sor. Valótlanul állapította meg azt is az elsőfokú bíróság, hogy az áruházigazgató kezdeményezésére augusztus 18-án a felperes elzárkózott a megbeszéléstől. Nem zárkózott el, de az igazgató az eladótérben azt közölte, hogy: „Majd megtudod mi az a kényszerítés”, ezután távozott az irodájába. Ezért ment utána a felperes annak érdekében, hogy megkérdezze, miért fenyegette meg az áruházigazgató a vásárlók előtt. A hangfelvétel bizonyítja, pontosan milyen kijelentések hangzottak el: „Milyen ember vagy Te?”, „Mit fenyegetsz engem?”, kijelentések nem hangzottak el. A tanúk tévesen állították a vallomásukban, hogy az irodából többen együtt távoztak, mivel a felperes egyedül távozott. E körben kérte figyelembe venni tanú14 tanúvallomását is.

[30] Nem azért ment ki az irodából, mert az áruházigazgató kihívta, hanem magától távozott, visszament a kollégáihoz. Utána jött tanú14 két vezetővel és együtt utasították arra, hogy üljön be a kasszába. Ezzel kapcsolatban kérte figyelembe venni tanú3 vallomását, aki szerint a kasszában való munkavégzés értelmezhető volt retorzióként is. Jelentősége volt annak is, hogy a kasszában történt munkavégzésre egyhavi előzetes beosztás alapján került sor és a felperesnek ezen a napon nem a kasszában kellett volna dolgoznia.

[31] Az elsőfokú bíróság téves megállapításokat tett a rendőrség megjelenésével kapcsolatban is, mivel nem nyomozók, hanem polgárőrök érkeztek és intézkedés nem történt. tanú6 az augusztus 19-ei reggeli megbeszélés után nem húzta félre a felperest, mivel több méterre állt a felperestől. Az azonnali hatályú felmondás közlésekor a kamerafelvételek, továbbá tanú3 és tanú2 tanúvallomása szerint több alperesi munkavállaló körbeállta a felperest. Mindezt az elsőfokú bíróság egyáltalán nem vizsgálta és tényeket sem állapított meg ezzel összefüggésben.

[32] Vitatta, hogy a magatartása összeegyeztethetetlen volt a munkaviszonnyal, mert a BMSZ 2. pontjára hivatkozva a kényszerítés kapcsán csupán feltett egy kérdést arról, hogy ez a rendelkezés vonatkozik-e a vezetőkre is. Az azonnali hatályú felmondás indoka nem volt világos, valós és okszerű. Abból nem tűnt ki, hogy a munkájára a továbbiakban miért nincs szükség. A bizalomvesztés tekintetében pedig a bíróságok nem fogadják el a túl általános felmondási indokot, abban az esetben sem, amennyiben az alkalmatlanságra, az együttműködésre való képtelenségre vagy a hanyag munkavégzésre vonatkozik. Az alperes lényegében a bizalomvesztést, mint általános indokot jelölte meg és ezt használta fel felmondási indokként. Azonban a 2021. augusztus 17-19. közötti események nem képezték alapos indokát a jogviszony megszüntetésének, illetve a bizalom megrendülésének. Az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe az okirati bizonyítékokat, a kamera- és hangfelvételeket, a tanúvallomásokat, ezért jutott téves következtetésekre. Az alperes nem bizonyította, hogy a felperes magatartása miatt a munkaviszony fenntartása lehetetlenné vált.

[33] Az elsőfokú bíróság tévesen rögzítette az ítéletében, hogy kiabált a felettesével, maga az esemény nem tartott tovább egy percnél, amit a tanúk is megerősítettek. Mindez nem egy eligazításon, hanem a nyitott irodában történt. tanú4 tanú csak egy személyes konfliktusnak érzékelte az eseményeket.

[34] Eleget tett a munkáltató utasításának, amikor az igazgató arra kötelezte, hogy a kasszában dolgozzon. Az utasítás kiadásakor nem tudta azonnal megkezdeni a munkát, mert nem érezte jól magát. Ezért ment ki a mosdóba és próbált megnyugodni, tanú3 utasításának megfelelően. Alaptalan az utasítás megtagadására vonatkozó felmondási indok, mert a polgárőrség távozása után a munkaidő végéig a 7-es kasszában dolgozott. Ezt igazolják a kamerafelvételek. Utasítást soha nem tagadott meg, a munkáját mindig megfelelően, lelkiismeretesen elvégezte. Éppen az alperes nem tartotta be a foglalkoztatási szabályokat amikor úgy ültette be a kasszába, hogy a munkaközi szüneteket sem biztosította. A perben nem azt tekintette kényszerítésnek, hogy a kasszába küldték, hanem amit előtte mondott neki tanú14 áruházigazgató.

[35] Augusztus 19-én a reggeli megbeszélésen a BMSZ szabályaiból idézett és arról kérdezte a munkatársait, hogy a tettlegességgel, az erőszakos magatartással és a sértegetéssel kapcsolatos szabályok irányadóak-e a vezetőkre is. A jelenlévőket ez a nyilatkozat meglepte, de azt is látták, hogy a felperest sérelem érte, ezért nem értékelhető a magatartása a munkahelyi felettes sértegetéseként.

[36] A rendőrség értesítésének körülményeit is tévesen értékelte az elsőfokú bíróság. Nem vette figyelembe, hogy az áruházigazgató amerikai futballjátékos, aki komoly erőfölénnyel rendelkezik a felpereshez képest. A felperes tettlegességtől tartott, ráadásul egy korábbi sérülésből eredően véralvadásgátló gyógyszert szed, ezért egy sérülés számára életveszélyes lehet. A felettese agressziójával azért számolt, mert az amerikai futball mérkőzéseken ez közismerten előfordul. Mindez közrehatott abban, hogy rendőri segítséget kért, miután tanú8 biztonsági őr is ezt javasolta. Erre azért volt szükség, nehogy tettlegességre kerüljön sor az igazgató részéről. Mindez nem minősült az együttműködési kötelezettség megsértésének, mert az alperes magatartása váltotta ki a felperesből ezt a reakciót, miután az igazgató ingerülten közölte vele, hogy ne akarja megütni a bokáját és majd megtudja mi a kényszerítés. Emiatt félt attól, hogy az áruházigazgató megüti és valami komoly baja lesz.

[37] Az alperesi tulajdonos angol nyelvű e-mailben történő megkeresése az Mt. 8. § (3) bekezdése szerint a véleménynyilvánításnak minősült, ezért azonnali hatályú felmondást nem alapozhatott meg. Úgy ítélte meg, hogy a munkavégzése körülményei komoly és közvetlen veszélyt jelentenek számára, ezért a BMSZ 23. oldalának 2. pontja szerint járt el, amikor a problémát jelezte a feletteseinek. Ezzel egybehangzó tájékoztatást kapott tanú4től, aki megadta a vezetőség e-mail címét.

[38] A felperes fellebbezésében hivatkozott az MK 95. számú állásfoglalás alapján a joggal való visszaélésre is. A munkáltató nem élhet felmondással retorzióként a munkavállaló jogos véleménynyilvánítása miatt. Ezzel összefüggésben kérte figyelembe venni tanú6 és tanú7 tanúvallomását, melyek szerint nem reagálta túl a perbeli eseményeket. A munkáltatói jogkör gyakorlója nem tisztázta a helyzetet, nem kért bocsánatot, nem vállalta fel a történeteket, a felperes becsületének a helyreállítását, ehelyett a jogviszony megszüntetése mellett döntött.

[39] Az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét az alapján kellett elbírálni, hogy az abban megjelölt indokok megalapozhatták-e a jogviszony megszüntetését. Az elsőfokú bíróság tévesen jutott arra a következtetésre, hogy a felperes magatartása összeegyeztethetetlen volt a munkavégzéshez szükséges bizalommal.

[40] Az áruházigazgató fenyegetését valóban egyetlen tanú sem igazolta, de tanú9 vallomása alátámasztotta, hogy az igazgató a habitusából és a pozíciójából eredően lenézően

beszélt a munkavállalókkal. Több munkavállaló munkaviszonyának a megszüntetésére is sor került a vele való konfliktus miatt. E körben tanú2 tanúvallomását is kérte figyelembe venni.

[41] A vizsgálattal kapcsolatban azt sérelmezte, hogy a vizsgálatot végzők túllépték a hatáskörüket, amikor a felperes anyagi helyzetét vizsgálták. Az elsőfokú bíróság tévesen értékelte úgy, hogy a felperes az együttműködési kötelezettséget, illetőleg az alá-, fölérendeltséget és az utasítási- és ellenőrzési jogokat megkérdőjelezte. Tévesen állapította meg azt is, hogy a felperes nem vitatta, a nyílt irodában több munkavállaló jelenlétében számonkérte az igazgatót a kényszerítés és a hazugság miatt. Ezzel kapcsolatban továbbra is hivatkozott az általa becsatolt hangfelvétel alapján arra, hogy normális hangnemben kérdezte az igazgatót, aki előzőleg megfenyegette őt. Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság tévesen és a bizonyítékokkal ellentétesen állapította meg, hogy alaptalanul vádolta az igazgatót több munkavállaló jelenlétében.

[42] Minden tanú úgy nyilatkozott, hogy a felperest egy nyugodt embernek ismerte meg és nagyon meglepődtek, amikor az augusztus 19-i megbeszélésen a BMSZ-ből felolvasott. tanú9 tanúvallomása azt igazolta, hogy az igazgatóval többeknek volt konfliktusa. A felperes tehát egy védekező magatartást tanúsított. Az elsőfokú bíróság e körben ellentmondásos megállapításokat tett, a felek közötti konfliktus eredetét is tévesen határozta meg, mivel az valójában tanú14 fenyegetéséből származott. Ezt megelőzően pedig a felperesnek az anyagi helyzetét kellett bizonygatnia a felettesei előtt. Ezért nem fogadta el azt a vizsgálati megállapítást, hogy az alperes munkavállalói mindenben jogszerűen jártak el.

[43] A vezetőknek írt e-maileket és a többi munkavállaló irányába tett híreszteléseket is a terhére értékelte az elsőfokú bíróság. Nem vette figyelembe, hogy tanú14-ről nem beszélgetett a munkatársaival, nem keltette rossz hírét sem neki, sem a munkáltatónak. A tanúk nem a felperestől, hanem más módon szereztek tudomást a történetekről.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[44] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes perköltségben történő marasztalását kérte

[45] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárást lefolytatta, a bizonyítékokat megfelelően értékelte és azokból helyes jogi következtetéseket vont le, érdemben is jogszerű döntést hozott.

[46] Az azonnali hatályú felmondás indokolása határozta meg a bizonyítás körét, ezért a bíróságnak nem kellett vizsgálnia a BMSZ kedvezményes vásárlásra vonatkozó

rendelkezései betartását és az erre vonatkozó munkáltatói vizsgálatot, továbbá az azonnali hatályú felmondás közlését követő eseményeket. Amennyiben az elsőfokú bíróság a vizsgálati eljárás leírásával kapcsolatban tett pontatlan megállapításokat, azok nem befolyásolják az ügy érdemi elbírálását, vagyis az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét. Az alperes ugyanis nem a BMSZ megsértése miatt szüntette meg a felperes munkaviszonyát.

[47] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a felperes az azonnali hatályú felmondás indoklásában rögzített eseményeket nem vitatta. A fellebbezésében maga is elismeri, hogy bement a munkáltatói jogkör gyakorlójához és kérdőre vonta, amit egyébként több tanú is megerősített. A neki tulajdonított kijelentéseket sem cáfolta, a perbeli nyilatkozataival azokat megerősítette. tanú5 és tanú4 tanúvallomásukban egy fenyegetéssel kapcsolatos számonkérést állítottak a felperes részéről. Olyan hangfelvétel nem áll rendelkezésre, ami a konkrét perbeli mondatokat tartalmazta. Az irodába történő bemenetelkor készült hangfelvételt a felperes nem csatolta. Az a hangfelvétel, amit becsatolt, az az eseményekről történő beszámolója.

[48] Nem volt vitatott, hogy a felperes a rendőrséget hívta ki. Ebből a szempontból nincs relevanciája, hogy civilruhás rendőrök, polgárőrök, nyomozók vagy egyenruhás járőrök érkeztek a helyszínre. Az sem volt vitatott, hogy a felperes büntetőeljárást kezdeményezett a helység2i Rendőr-főkapitányságnál. Több tanúvallomás alátámasztotta a munkáltatói jogkör gyakorlójával szembeni indulatos magatartását, ezeket sem vitatta a felperes. A magatartása megítélése szempontjából a hangerejének már kevésbé van jelentősége, sokkal inkább annak, hogy ez milyen reakciót váltott ki a jelenlévőkből. Azt a tanúk egyöntetűen előadták, hogy ledöbbsentek a hallottak miatt. tanú4 feldűlnak látta a felperest és indulatosnak, erőszakosnak az áruházigazgató felé. A tanúvallomások alapján egyértelműen rekonstruálható volt az azonnali hatályú felmondásban foglalt eseménysor. Azt is tanúvallomások igazolták, hogy tanú14 áruházigazgató részéről semmilyen fenyegető magatartás nem történt, nem kiabált a felperessel. A felperes ezek után úgy ment oda tanú8 biztonsági őrhöz, hogy nem konkretizálta, miért félti az életét. A biztonsági őrök csak vagyonvédelemmel foglalkoznak, ezért mondták azt a felperesnek, hogy amennyiben az életét érzi fenyegetve, akkor a rendőrséget kell hívnia. Az elsőfokú eljárás során tanú8 ezt világosan előadta a tanúvallomásában és azt is, hogy tanú14 áruházigazgatót egy teljesen normális habitusú embernek ismerte meg. Ha tudta volna, hogy a felperes vele kapcsolatban kívánja a rendőrséget kihívni, akkor biztos nem ezt javasolta volna. Mindezekre tekintettel a biztonsági őr javaslata alapján sem volt indokolt a rendőrség kihívása.

[49] A felperes kihívta a rendőrséget a munkáltatói jogkör gyakorlójával szemben, egy munkaügyi vitában. Ez már önmagában is megalapozta az azonnali hatályú felmondást. Az elsőfokú bíróság ezt helyesen értékelte olyan bizalomhiányt eredményező eseményként, ami alapján nem volt elvárható a munkaviszony fenntartása. Azt is helyesen értékelte, hogy a felperes nem bizonyította, mi volt az a valós fenyegetés, ami indokoltá tette a rendőrség kihívását. A tanúvallomások cáfolták a felperes által előadottakat és nem erősítették meg, hogy ténylegesen szükség volt a rendőrség közreműködésére.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[50] A felperes fellebbezése alaptalan.

[51] Az elsőfokú bíróság a bizonyítékok Pp. 279. § (1) bekezdésének megfelelő értékelésével állapította meg a tényállást és érdemben is megalapozott döntést hozott.

[52] A felperes fellebbezése alapján abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy az alperes a 2021. augusztus 19-én kelt azonnali hatályú felmondással jogszerűen szüntette-e meg a felperes munkaviszonyát.

[53] Az elsőfokú bíróság helyesen rögzítette, hogy az Mt. 64. § (2) bekezdésére figyelemmel az alperesnek, mint a jognyilatkozatot tevő félnek kellett bizonyítania az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét, vagyis az Mt. 78. § (1) bekezdésében meghatározott törvényi feltételek fennállását.

[54] A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A felperes az indok világosságát is vitatta, ezért ebben a kérdésben is állást kellett foglalni. Az elsőfokú bíróság helyesen vette figyelembe az MK 95. számú állásfoglalást, amely a jognyilatkozat világosságával kapcsolatos törvényi rendelkezések értelmezésére is kitér. Az alperes kellően világosan indokolta a jognyilatkozatát, a másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú ítéletben kifejtettekkel, ezért azt nem tartotta szükségesnek megismételni.

[55] Az alperes az azonnali hatályú felmondásban a felperes 2021. augusztus 17-19. között megvalósult kötelezettségszegő, az együttműködési kötelezettséget sértő magatartására hivatkozott. Az elsőfokú bíróság helyesen idézte a bírói gyakorlatot, amely szerint a bíróságnak a jognyilatkozatot a tartalma alapján kell minősítenie. A BH2023.250 számú döntés szerint függetlenül attól, hogy a munkáltató a jognyilatkozatában melyik jogszabályi rendelkezést jelölte meg, az ügy elbírálásakor annak kell jelentőséget tulajdonítani, az azonnali hatályú felmondás indokolásában megjelölt magatartás tartalmát tekintve megfelel-e a jogszabály valamely rendelkezésének.

[56] Az előbbiekből következően a perbeli azonnali hatályú felmondást az alapján kellett elbírálni, hogy abban az alperes lényegében az Mt. 52. § (1) bekezdése megsértésére, vagyis az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerinti kötelezettségszegésre hivatkozott. Az Mt. 78. § (1) bekezdése alapján a fél abban az esetben szüntetheti meg azonnali hatályú felmondással a munkaviszonyt, ha a másik fél a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben megszegi.

[57] Az említett rövid időszak eseményeit tehát abból a szempontból kellett értékelni, hogy ennek során a felperes az együttműködési kötelezettségét betartva járt-e el, e tekintetben pedig a fellebbezésben részletezettekkel szemben kizárólag az alábbiaknak volt jelentősége.

[58] Az azonnali hatályú felmondással érintett események előzményeként a vásárlási kedvezmény kapcsán lefolytatott eljárás a BMSZ rendelkezésein alapult, amelyről a felperes a perben úgy nyilatkozott, annak rendelkezéseit jól ismerte. A szabályzat tartalmazta, hogy a munkáltató jogosult ellenőrizni a vásárlási kedvezmény igénybevételének a jogosságát. A felperes kiugróan magas összegben vette igénybe a kedvezményt, ezért számításra kellett a munkáltató ellenőrzésére. A szabályzat megsértésére az alperes az azonnali hatályú felmondásban nem hivatkozott, ezért helytállóan járt el az elsőfokú bíróság, amikor ezzel összefüggésben további tényeket nem állapított meg és a szabályzat megsértését nem vizsgálta. A szabályzatnak annyiban volt jelentősége, hogy a felperes az elsőfokú eljárásban a 2021. augusztus 3-ai vizsgálatot, amelyben egyébként tudomásul vették a magyarázatát, sérelmesnek és a becsülete megkérdőjelezésének tekintette, ezért maga kérte az áruház igazgatóját vizsgálat lefolytatására és az eredmény vele történő írásbeli közlésére.

[59] 2021. augusztus 17-én a felperes az írásba foglalt jelentést nem írta alá, annak ellenére, hogy tanú14 áruházigazgató a vallomása szerint tájékoztatta, az aláírással csak az átvételt igazolja. Ez a felperesi magatartás egyébként nem képezte az azonnali hatályú felmondás tárgyát. tanú14 áruházigazgató a tanúvallomásában – ezzel egyezően - előadta, ezt nem tekintette kötelezettségszegésnek, pusztán az adminisztráció miatt tartotta szükségesnek, hogy két tanú aláírásával igazolja a dokumentum átvételének a megtagadását (49. sorszámú jegyzőkönyv). Semmilyen perbeli adat, bizonyíték nem támasztotta alá, hogy ekkor a munkáltatói jogkör gyakorlója a felperest aláírásra akarta kényszeríteni. Nem volt kényszerítésként értékelhető tanú14-nek az a nyilatkozata sem, hogy a felperes várja meg, amíg az irat átvételének megtagadását tanúsító kollégák a tárgyalóba érkeznek. Az alperes jogszerűen kívánta dokumentálni az átvétel megtagadását és a felperes köteles volt ebben együttműködni.

[60] Az együttműködési kötelezettséget sértette a felperesnek az a magatartása, amikor 2021. augusztus 18-án a nyitott irodában több kolléga jelenlétében indulatos hangon és alaptalanul számonkérte a munkáltatói jogkör gyakorlóját, azt állítva, hogy fenyegeti és kényszeríti őt. Az elsőfokú bíróság helytállóan utalt arra, alapvetően nem a hangerőnek, hanem a közlés tartalmának és a nem megengedhető stílusnak volt jelentősége.

[61] Nem volt vitatott, az azonnali hatályú felmondás azon indoka, hogy 2021. augusztus 18-án a felperes e-mailben sérelmezte több vezető irányában az előző napon, a kézbesítés kapcsán történeteket, azt fenyegetésnek, kényszerítésnek minősítve. Ez volt a közvetlen előzménye annak, hogy 2021. augusztus 18-án tanú14 áruházigazgató személyesen kereste fel a felperest. Az elsőfokú bíróság ezzel kapcsolatban azt állapította meg, hogy a

felperes a megbeszéléstől elzárkózott. A dátum téves megjelölésének az ügy érdemi elbírálása szempontjából nem volt jelentősége. A megbeszélésen a felperesen és a tanún kívül más nem volt jelen. A tanú határozottan cáfolta a felperes által neki tulajdonított kijelentéseket, ezért az a felperesi állítás nem nyert igazolást, hogy az áruházigazgató ekkor bármilyen fenyegető kijelentést, megjegyzést tett. Mindezekre figyelemmel kellett értékelni a felperes azon magatartását, hogy a nyílt irodában több kolléga jelenlétében ingerülten számonkérte, felelősségre vonta a felettesét.

[62] Az azonnali hatályú felmondás – konkrétan idézve egyes mondatokat - azt tartalmazta, hogy a felperes hangosan kiabálva és feldúltan beszélt. Ezzel szemben az elsőfokú bíróság a tanúvallomások alapján helyesen állapította meg, hogy a felperes feldúltan erőteljes kifejezésekkel számonkérte a felettesét más munkavállalók jelenlétében. A felperes sem vitatta, hogy a számonkérés céljával ment be az irodába, ezért függetlenül attól, hogy minden egyes kijelentést pontosan idézett-e az azonnali hatályú felmondás, a felperes részéről az ingerült felelősségre vonás, a felettese számonkérése megállapítható volt.

[63] Nem volt vitatott, hogy ezt követően az áruházigazgató két munkatárs jelenlétében arra kérte a felperest, hogy a továbbiakban ezt a viselkedést fejezze be. Ekkor az alperes a kasszában történő munkavégzésre utasította a felperest, ami egyébként a munkaköri kötelezettségei közé tartozott. A felperes tanú3 ügyeletes igazgató engedélyével a mosdóba távozott, azonban az együttműködési kötelezettségét súlyosan megszegve kihívta a rendőrséget. A perben meghallgatott tanúk nem támasztották alá azt az állítását, hogy tanú14 a rendőrség értesítését megalapozó magatartást tanúsított. Semmilyen konkrét peradat, egyértelmű bizonyíték nem támasztotta alá az áruházvezető részéről a felperes felé irányuló testi, fizikai, vagy szóbeli agresszió megvalósulását. A tanúvallomások kifejezetten egybehangzóak voltak abban a kérdésben, hogy semmilyen agressziót az áruházvezető részéről soha nem tapasztaltak, a konkrét perbeli esetben is nyugodtan és határozottan viselkedett. A felperes semmilyen életszerű, elfogadható magyarázatát nem adta annak, hogy miért kellett testi agressziótól félnie. A rendőrség kihívását a munkáltatói jogkör gyakorlójának a felperes által ismert hobbija sem indokolta. A felperes arra is alaptalanul hivatkozott, hogy a biztonsági őrök javasolták számára a rendőrség kihívását. A tanúvallomások nem egy-egy mondat kiragadásával kellett értékelni. tanú2 (32. sorszámú jegyzőkönyv) és tanú8 (40. sorszámú jegyzőkönyv) vallomása alapján megállapítható, a konkrétumok ismerete hiányában, azért javasolták a felperesnek, hogy hívjon rendőrt, mivel azt állította, félti az életét, a biztonsági szolgálat pedig kizárólag vagyonyvédelem céljából rendelkezett intézkedési jogosultsággal.

[64] Semmilyen relevanciája nem volt annak, hogy egyenruhában lévő rendőrök, nyomozók vagy más hatósági személyek érkeztek, mivel nem volt vitatott, a felperes a rendőrséget értesítette, sőt az eseményeket követően tanú15vel szemben büntetőeljárást is kezdeményezett. Az azonnali hatályú felmondás kapcsán annak volt jelentősége, hogy a felperes erőszakra hivatkozva alapos és igazolt ok nélkül a rendőrséget vonta be a munkahelyi konfliktusa megoldásához, elrendezéséhez.

[65] Az alperes az azonnali hatályú felmondásban a 2021. augusztus 19-i eseményeket is értékelte, amelyre vonatkozóan szintén egybehangzó tanúvallomások álltak rendelkezésre, a konkrét eseményeket maga a felperes sem vitatta. Ezen a reggeli megbeszélésen azt kérdezte a munkavállalókkal szembeni erőszak, sértegetés, tettlegesség tilalmával kapcsolatos munkáltatói szabályozásra hivatkozva, hogy az a vezetőkre is vonatkozik-e. A reggeli eligazítás azonban az aznapi feladatok átbeszélése érdekében történt, tehát a problémája megvitatásának nem az értekezleten volt a helye, továbbá intézkedésre jogosult személy sem volt jelen. Függetlenül attól, hogy konkrétan tanú14t ekkor nem nevezte meg, valamennyi résztvevő úgy ítélte meg, a felperes magatartása alkalmas volt a munkáltatóba és a vezetőségbe vetett bizalom megingatására. Ugyanakkor tanú6 tanúvallomása (49. sorszámú jegyzőkönyv) azt is alátámasztotta, hogy négy szemközt a tanúnak a felperes kifejezetten tanú14 vele szembeni fenyegető magatartásával indokolta a felszólalását. A felperes értekezleten tanúsított magatartása - a kifejtettek szerint - az alperes lejárátását szolgálta, ami szintén az együttműködési kötelezettség megsértését jelentette.

[66] A felperes érvelésével szemben az azonnali hatályú felmondáshoz nem szükséges, hogy az adott magatartás hosszabb időn át fennálljon, azt akár egyetlen olyan magatartás is megvalósíthatja, ami kimeríti az Mt. 78. § (1) bekezdésében foglaltakat. A kifejtettek szerint a felperes magatartása az Mt. 52. § (1) bekezdés c), d) és e) pontjaival ellentétes volt, a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség szándékos, jelentős mértékű megszegését valósította meg, ezért az elsőfokú bíróság az azonnali hatályú felmondás jogszerűségére figyelemmel megalapozottan utasította el a keresetet.

[67] A fellebbezésben a joggal való visszaélés körében előadottak érdemi értékelésére nem volt lehetőség a Pp. 373. § (1), (2) bekezdése alapján, mivel ilyen kereseti kérelme, érvelése a felperesnek az elsőfokú eljárás során nem volt. A felperes valamennyi keresetét a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként terjesztette elő, személyiségi jogsértésre sem hivatkozott. Az azonnali hatályú felmondás közlésével kapcsolatos, felperes által hivatkozott események nem befolyásolták a munkaviszony megszüntetésének a jogszerűségét. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság helytállóan mellőzte az előbbieket kapcsán tények megállapítását.

[68] A felperes a perben többször is részletesen érvelt azzal kapcsolatban, hogy megfelelő anyagi háttérrel, jövedelemmel rendelkezik. Ezért saját nyilatkozata, továbbá az elsőfokú ítéletben meghatározott perköltség nagyságrendje sem tette indokolttá a részletekben történő teljesítés engedélyezését a Pp. 344. § (1) és (2) bekezdésére figyelemmel. Az ítéltábla ezért a teljesítés határideje és annak módja kérdésében sem látott lehetőséget az elsőfokú ítélet megváltoztatására.

[69] A fentiekre figyelemmel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[70] A felperes a fellebbezési eljárásban pervesztes lett, ezért köteles az alperesi perköltség megtérítésére a Pp. 83. § (1) bekezdése és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja és (5) bekezdése alapján, áfa figyelembevételével.

[71] A másodfokú bíróság a fellebbezési illetékről az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 46. § (1) bekezdés a) pontja alapján határozott, fellebbezett pertárgyértékként 4.465.164 forintot vett figyelembe. A felperes munkavállalói költségkedvezményben részesült, ezért a fellebbezési illetéket a Pp. 102. § (6) bekezdése értelmében az állam viseli.

Budapest, 2024. október 24.

dr. Orosz Andrea s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró