



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.020/2023/5.

A felperes:

felperes neve (felperes lakcíme)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Zakar Ügyvédi Iroda (eljáró ügyvéd: dr. Zakar József, ügyvédi iroda címe)

Az alperes:

Alperes Kft. (alperes székhelye)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Szűcs Sándor Ügyvédi Iroda (eljáró ügyvéd: dr. Szűcs Sándor, ügyvédi iroda címe)

A per tárgya:

Munkaviszony jogellenes megszüntetése

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Szolnoki Törvényszék 15.M.70.092/2021/23.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Alperes, 15.M.70.092/2021/24.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, megfellebbezett részét megváltoztatja az alábbiak szerint.

A keresetet elutasítja.

Mellőzi az alperest perköltség, valamint illeték megfizetésére kötelező rendelkezéseit.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 15 napon belül 241 300 (kettőszáznegyvenegyezer-háromszáz) forint elsőfokú perköltséget.

Megállapítja, hogy 78.800 (Hetvennyolcezer-nyolcszáz) forint elsőfokú eljárási illeték és a 105 100 (százötzezer-egyszáz) forint másodfokú eljárási illeték az állam terhén marad.

Megállapítja, hogy az alperes 105 100 (százötezer-egyszázhusz) forint téves lerótt eljárásí illeték visszatérítését kérheti az illetékügyekben eljáró hatóságtól.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

A fellebbezés alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes 2021. február 24. napjától állt az alperes jogelődje, majd 2021. január 1. napjától az alperes alkalmazásában takarító munkakörben.

[2] 2021. június 15. napján takarító munkakörre alkalmas foglalkozás-egészségügyi minősítést kapott.

[3] A felperes munkaköre szerinti feladata volt a közlekedő utak, munkaterületek seprése, porszívózása, gépi vizes felmosása, munkasablonok takarítása, portalanítása, az üzem területén lévő berendezési tárgyak, kapcsolók, tűzoltókészülékek, szekrények nedves, illetve száraz portalanítása, a hulladékgyűjtők ürítése, az esztergagépek környezetének takarítása.

[4] Az alperes megrendelője, a B... Kft. üzemeltetési szabályzatát megváltoztatta, amelynek következtében az alperes alkalmazásában álló takarító munkavállalók munkakörébe tartozó feladatai is módosultak.

[5] A fenti megrendelői változtatás következtében a felperes munkaköri leírása annyiban módosult, hogy az kiegészült „a hulladékgyűjtőben keletkezett hulladék – ürítés előtt – csarnokokban kihelyezett kiírás szerinti hulladékfajtánkénti mérlegelése, ennek nyilvántartásban rögzítése (dátum, súly, aláírás szerint)”.

[6] A változás lényege szerint tehát a takarító munkavállalóknak a hulladékot hulladékfajtánként mérlegelni és a napi hulladéknyilvántartást vezetniük kell.

[7] A munkaköri feladatok bővülése a munkavállaló számára a korábbihoz képest további megterhelést nem jelentett, sőt a szelektálás kedvezőbb körülmények között történt, adminisztrációs többlet feladatok viszont felmerültek.

[8] A felperes – táppénzes ellátását követően – 2021. október 1. napján munkavégzésre megjelent, ahol személy 1 neve a munkáltatói jogkör gyakorlója tájékoztatta a munkaköri leírás módosításáról és felhívta annak aláírására. A felperes jelezte, hogy a módosított munkaköri leírást nem kívánja aláírni, az alperestől anyagi okok miatt távozni akar, az adminisztrációs feladatok ellátása egyébként is problémát jelent neki.

[9] Személy 1 neve kifejezett kérése ellenére a felperes a módosított munkaköri leírást nem írta alá, majd engedély nélkül távozott a munkahelyről.

[10] Az alperes 2021. október 1. napján kelt azonnali hatályú felmondással a felperes munkaviszonyát megszüntette. Indoklásában rögzítette, hogy a felperes 2021. október 1. napján munkakezdés előtt megjelent a munkahelyén. Munkahelyén az eddig érvényben lévő munkaköri leírásban foglalt elvégzendő feladatok köre, rendje, azok elvégzésének módja és dokumentálása megrendelői kezdeményezéssel módosult, amelyek egy új munkaköri leírásban lettek rögzítve, amely dokumentumot munkakezdés előtti időben, az ügyvezető által meghatalmazott munkahelyi vezető a munkavállaló részére aláírás céljából személyesen kivitt, de nevezett munkavállaló kinyilvánította, hogy a módosított munkaköri leírásban foglalt munkákat és feladatokat nem hajlandó elvégezni, a dokumentumot nem írja alá.

[11] A személyes dolgait kipakolta, a munkaruháját átadta a szekrényből és elhagyta a munkaterületét, valamint a munkahelyet.

[12] Fenti magatartásával egyrészt kockáztatta, hogy az alperes megrendelővel kötött megbízási szerződésében rögzített kötelezettségeit – takarítási tevékenység – vállalt módon, mennyiségben és minőségben elláthassa és teljesíthesse, másrészt veszélyeztette a munkahelyén érvényes gyártási technológia folyamatosságát.

[13] Az azonnali hatályú felmondás 2021. október 4. napján került a felperes részére kézbesítésre, aki ekkor az öregségi nyugdíj korhatár betöltését megelőző öt éven belül volt (védett korú munkavállaló).

A felperes keresete az alperes ellenkérelme

[14] A felperes keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest 1 314 000 forint és perköltség megfizetésére, utóbbi mértékét a csatolt megbízási szerződés alapján kérte megállapítani azzal, hogy jogi képviselője áfa körbe tartozik.

[15] Kereseti kérelmét arra alapította, hogy az alperes a munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, ennek körében hivatkozott arra, hogy az azonnali hatályú felmondás nem világos, mert abban az Mt. 65. § (1) bekezdésére hivatkozik, másrészt nem részletezi pontosan, hogy milyen új típusú tevékenységek elvégzésére vonatkozó munkaköri leírás aláírását tagadta meg. Hivatkozott továbbá arra, hogy a felmondás nem valós, mert nem hagyta el engedély nélkül a munkavégzés területét, továbbá azt okszerűnek sem lehet tekinteni, mert kora és egészségi állapota miatt nem tudta ellátni a módosított munkaköri leírásban foglalt feladatokat és emiatt tagadta meg a munkaköri leírás aláírását. Hivatkozott továbbá arra, hogy a munkaviszony megszűnésének időpontjában négy éve lett volna az öregségi nyugdíj korhatár eléréséig, így védettkorú munkavállalónak minősül. Előadta, hogy egészségi állapota és életkora miatt a megváltozott munkaköri leírásban foglalt komoly tömegű fémalkatrészek mozgatásával járó feladatokat elvégezni nem tudta volna, védőoltást kellett volna felvegyen, melyet többször jelzett az alperes irányába.

[16] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására, a felperes perköltségben történő marasztalására irányult, amelynek mértékét a csatolt megbízási szerződés alapján kérte megállapítani azzal, hogy jogi képviselője áfa körbe tartozik.

[17] A kereseti követelést kizárólag jogalapjában vitatta.

[18] Előadta, hogy a felperes munkaköre nem változott, feladatai annyiban módosultak, hogy a hulladékot hulladékfajtánként kellett mérlegelnie, amelyről napi hulladéknyilvántartást kellett vezetnie. Ez nem megnehezítette, hanem éppen megkönnyítette az elvégzendő feladatokat, amelyek közepes nehézségű fizikai munkának minősülnek. Ebben változás nem történt, védőoltás felvételére sem volt szükség.

[19] Hivatkozott arra, hogy a felperes sem szóban, sem írásban nem jelezte az alperes felé, hogy a munka elvégzésére, életkorára és egészségi állapotára tekintettel nem lenne képes, nem kérte ezen szempontoknak megfelelő munkakör felajánlását.

[20] Álláspontja szerint az azonnali hatályú felmondás a világosság, a valóság és az okszerűség követelményének megfelel tekintettel arra, hogy a jogviszonyt megszüntető nyilatkozatot, annak tartalma alapján kell elbírálni, az indokolásnak pedig nem kell részletezőnek lenni, az összefoglalóan is megjelölheti azokat a tényeket, körülményeket, amelyekre az intézkedést a munkáltató alapította. Álláspontja szerint a jogviszonyt megszüntető okirat megfelelő indokát adja annak, hogy a munkavállaló munkájára miért nincs szükség. A felperes kötelezettségszegése nemcsak abban érhető tetten, hogy megtagadta

a munkáltató irányítása szerinti munkavégzést, hanem megsértette a rendelkezésre állási kötelezettségét is, amikor önkényesen eltávozott.

Az elsőfokú bíróság ítélete és annak indokai

[21] Az elsőfokú bíróság ítéletében kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 1 314 000 forint elmaradt munkabért továbbá 165 100 forint perköltséget. Kötelezte továbbá az alperest, hogy fizessen meg a Magyar Államnak 78 800 forint elsőfokú eljárási illetéket.

[22] A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 64. § (1) és (2) bekezdésében foglalt rendelkezések alapján vizsgálta, hogy az azonnali hatályú felmondás a világosság, a valóság és az okszerűség követelményének megfelel-e.

[23] Ebben a körben akként foglalt állást, hogy az alperes intézkedése nem szegte meg a világosság követelményét azzal, hogy abban a jogi hivatkozás elírásra került, annak tartalmából ugyanis egyértelműen megállapítható, hogy a felperes az alperes munkaviszonyát azonnali hatállyal szüntette meg, amelyet a felperes személyes előadása alapján maga is így tekintett.

[24] Rögzítette, hogy az azonnali hatályú felmondásra az abban foglalt indokokból egyértelműen azért került sor, mert a megváltozott munkaköri leírásban foglalt feladatokat a felperes nem volt hajlandó elvégezni, az ezeket tartalmazó dokumentumot nem írta alá, munkahelyét elhagyta. Ezen magatartásával pedig kockáztatta, hogy az alperes a perben nem álló megrendelővel kötött megbízási szerződésben rögzített kötelezettségét megfelelő módon teljesítse. Ezzel veszélyeztette a munkahelyen érvényes gyártási technológia folyamatosságát. Ebből pedig megállapítható, hogy konkrétan mely munkavállalói magatartás vezetett a munkaviszony megszüntetésére. Az alperes ezzel a világos megfogalmazási kötelezettségnek eleget tett.

[25] A valóság követelménye körében rögzítette, hogy a felperes az azonnali hatályú felmondásban foglalt tényállításokkal szemben ellentétes tényállítást nem tett, nem vitatta tehát, hogy a munkaköri leírást nem kívánta aláírni, az abban foglalt feladatokat nem kívánta elvégezni, a munkavégzés helyét pedig elhagyta.

[26] Végezetül az okszerűség körében vizsgálta az Mt. 78. § (1) bekezdésében foglaltak fennálltát, ebben a körben pedig akként foglalt állást, hogy a felperes nem tudta bizonyítani, hogy a munkavégzést, illetőleg a munkaköri leírás aláírását egészségi állapota és életkora miatt tagadta meg. Ezzel szemben a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján megállapította, hogy a felperes munkakörébe tartozó feladatai lényegesen nem változtak, számára nem lettek terhelőbbek, lényegét tekintve pusztán adminisztrációs feladatokkal egészültek ki, a korábban emelt tárgyak súlya nem nőtt. Mindezek alapján a felperes a perben nem tudta bizonyítani, hogy okszerűen tagadta meg egészségi állapotára és életkorára hivatkozással a módosított munkaköri leírásban foglalt feladatok teljesítését.

[27] Tekintettel arra, hogy a felperes a módosított munkaköri leírásban foglalt feladatainak nem tett eleget, ezzel megsértette az Mt. 42. § (2) bekezdés a) pontját, azzal pedig, hogy eltávozott, az Mt. 52. § (1) bekezdés szerinti rendelkezésre állási kötelezettséget. Ez utóbbi magatartásával pedig kockáztatta az alperesnek a megbízó felé fennálló takarítási kötelezettségének teljesítését, hiszen azonnali átszervezési tevékenységet kellett alkalmaznia, amely okokat összességében az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjában rögzített azonnali hatályú felmondást megalapozó okoknak minősített.

[28] Ezt követően vizsgálta, hogy a védett korú munkavállalóval szemben az azonnali hatályú felmondás alkalmazható volt-e. Az Mt. 66. § (2) és (4) bekezdését vizsgálva rögzítette, hogy a

védett korú munkavállaló határozatlan időtartamra szóló munkaviszonya felmondással csak az azonnali hatályú felmondás okaival megegyező magtartás miatt szüntethető meg.

[29] Ebből arra a megállapításra jutott, hogy a munkavállaló védett korára tekintettel a munkáltató ezen okok alapján a munkaviszonyt csak „rendes” felmondással jogosult megszüntetni. Tekintettel arra, hogy az alperes a felperes munkaviszonyát azonnali hatállyal szüntette meg, felmondását ezen okból jogellenesnek minősítette és az Mt. 82. § (1) és (2) bekezdése alapján 219 000 forint távolléti díjat alapul véve hat hónapra járó távolléti díj megfizetésére kötelezte az alperest, amely összecszerűség meghatározásakor figyelembe vette azt, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettségének eleget tett és megfelelő módon igazolta, hogy elhelyezkedési próbálkozása nem járt sikerrel.

[30] A felmerült perköltség viselésére a peres feleket pernyertesség-pervesztesség arányában kötelezte.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[31] Az elsőfokú bíróság ítéletével szemben az alperes terjesztett elő fellebbezést, elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatása és a felperes keresetének elutasítása, másodlagosan ez elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezése és az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasítása, valamint a felperes perköltségben történő marasztalása érdekében, amelynek mértékét a vonatkozó IM rendelet 2. § szerint kérte megállapítani azzal, hogy a jogi képviselője áfa körbe tartozik.

[32] A másodfokú bíróságtól gyakorolni kért felülbírálati jogkört a megváltoztatás tekintetében a Pp. 369. § (3) bekezdés c) és d) pontjaiban, míg a hatályon kívül helyezés körében hivatkozott a Pp. 381. § rendelkezésében jelölte meg. Megsértett anyagi jogszabályként hivatkozott az Alaptörvény 28. Cikk, valamint az Mt. 66. § (4) bekezdésének rendelkezéseire.

[33] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a megállapított tényállása érdemben helyes. A megállapított tényállásból helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy az alperesi munkáltató azonnali hatályú felmondása a világosság, a valóságosság és az okszerűség követelményének megfelelő, utóbbi körben azon megállapítása is helyes, hogy a felperes magatartása alkalmas volt az Mt. 42. § (2) bekezdés a) pontjában foglalt munkavégzési, valamint az Mt. 52. § (1) bekezdés b) pontjában foglalt rendelkezésre állási kötelezettsége megszegésére, amely magatartásával a felperes veszélyeztette a munkahelyén érvényes gyártási technológia folytonosságát. Összességében ezen kötelezettségszegő magatartások tehát okszerűen szolgáltak a munkaviszony azonnali hatállyal történő megszüntetéséhez.

[34] Fellebbezése kizárólag annak megállapítására irányult, hogy az elsőfokú bíróság tévesen jutott arra a következtetésre, hogy a védett korú munkavállaló munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással nem szüntethette meg. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság az Mt. 66. § (4) bekezdését tévesen értelmezte, ugyanis annak rendelkezése – a nyelvtani értelmezése szerint – kizárólag a rendes felmondás jogának korlátozottságát szabályozza, sem az Mt. 66. § (4) bekezdésben, sem az Mt. 78., 79. §-ában nincs arra vonatkozó utalás, hogy bármelyik a védett korú munkavállaló esetében korlátozná vagy kizárná az azonnali hatályú felmondás gyakorlását. Hivatkozott a felmondás és az azonnali hatályú felmondás Mt.-ben eltérő szerkezeti elhelyezésére, melyből a rendszertani jogértelmezés alapján azt a következtetést vont le, hogy a jogalkotó csak a felmondás körében kívánta további előírásokkal a védett helyzetben lévőket megóvni. Utalt az Alaptörvény 28. Cikkének rendelkezéseire, amelyeket álláspontja szerint az elsőfokú bíróság ítéletének jogértelmezése

megszegett. Állításának alátámasztására példákat, valamint eseti bírósági döntéseket is felhívott.

[35] A felperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására, az alperes perköltségben történő marasztalására irányult, amelynek mértékét a csatolt megbízási szerződés alapján kérte megállapítani azzal, hogy jogi képviselője áfa fizetésére köteles.

[36] Általánosságban vitatta az elsőfokú ítélet azon megállapítását, miszerint a felmondás a világosság, a valóságosság és az okszerűség követelményének megfelel, álláspontja szerint az elsőfokú bíróság tévesen mérlegelve jutott arra a téves jogi következtetésre, hogy magatartása alapul szolgált az azonnali hatályú felmondásra. Ebben a körben különösen vitatta azt, hogy megvalósult volna a munkáltató működésének zavara munkahelyének elhagyása miatt, amelyet egyébként a felettese utasítására hagyott el.

[37] Álláspontja szerint azonban az elsőfokú bíróság helyesen foglalt állást tekintetben, hogy a védett korú munkavállaló munkaviszonya az Mt. 66. § (4) bekezdés alapján kizárólag felmondással és csak az Mt. 78. § (1) bekezdésében foglalt okok esetében szüntethető meg. Az ezzel ellentétes álláspont a védett korú munkavállaló esetében a felmondás jogának gyakorlását kiüresítené, értelmetlenné tenné, hiszen a munkáltató nem akarná a védett korú munkavállaló munkaviszonyát felmondással megszüntetni, ha korlátozás nélkül lehetősége van azonnali hatályú felmondásra is. Álláspontja szerint a védett korú munkavállalóra vonatkozó Mt. 66. § (4) bekezdése szerinti speciális rendelkezés eltérést és szigorítást fogalmaz meg a védett korú munkavállalók munkaviszonya felmondásának esetében. Ezzel eltérő álláspont gyakorlatilag a védett korú munkavállaló esetében a felmondási jog gyakorlását ténylegesen kizárná.

[38] További érvelése szerint az alperes által felhívott eseti döntések a jelen peres eljárásra nem alkalmazhatóak.

Az ítéltábla döntése és jogi indokai

[39] A fellebbezés alapos.

[40] A Pp. 370. §-a szabályozza a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörének korlátait. E rendelkezés (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 gyakorolhatja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak. Ez azt jelenti, hogy a 371. § (1) bekezdésében foglaltak miatt korlátnak minősül – egyebek mellett – hogy a fellebbező milyen konkrét döntést kér a másodfokú bíróságtól tekintetben, hogy az mennyiben változtassa meg, vagy helyezze hatályon kívül az elsőfokú ítélet kifogásolt rendelkezését vagy részét és ezt milyen okból tegye, továbbá, hogy a fellebbező milyen anyagi, illetve eljárási jogszabálysértést jelöl meg fellebbezése alapjául. Azzal tehát, hogy a fellebbező milyen határozott kérelmet és milyen indokkal ad elő, egyúttal kijelöli a másodfokú bíróságtól kért felülbírálat tárgyát és körét. Emellett lényeges korlátot jelent az is, hogy a Pp. 369. §-a meghatározza, a felülbírálati jogkör milyen keretek között gyakorolható.

[41] Tekintettel arra, hogy az elsőfokú bíróság ítéletével szemben kizárólag az alperes terjesztett elő fellebbezést, és csak az azonnali hatályú felmondás alkalmazhatóságát érintő indokkal az ítéltáblának – a fenti korlátokra tekintettel – kizárólag abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy a védett korú munkavállaló munkaviszonya azonnali hatályú felmondással megszüntethető-e.

[42] A felperes nem vitatottan védett korú munkavállalónak minősült a felmondás közlésekor, hiszen a munkaviszonyának megszüntetésére az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző

öt éven belül került sor. Az Mt. 66. § (4)-(7) bekezdése rendelkezik az ún. felmondási korlátozásokról, amelynek a jelen per szempontjából releváns (4) bekezdése szerint a védett korban lévő munkavállaló vonatkozásában a munkáltató – az általános szabályokhoz képest – a munkaviszonyt csak minősített követelmények között szüntetheti meg. Ezen minősített követelmény az, hogy csak olyan súlyú magatartás szolgálhat a védett korú munkavállaló munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése alapjául, amely megfelel az Mt. 78. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondással szemben támasztott követelményeknek, azaz annak, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

[43] A munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: 1992-es Mt.) a védett korú munkavállaló rendes felmondását, csak különösen indokolt esetben tette lehetővé [1992-es Mt. 89. § (7) bekezdés]. Az új Mt. 66. §-ához fűzött indokolás szerint a jogalkotó mellőzte azt a bizonytalan szabályozást, amelynek értelmében a munkavállaló munkaviszonyát felmondással a rá irányadó öregségi nyugdíj korhatár betöltését megelőző öt éven belül vagyis a 62. életév eléréséig csak különösen indokolt esetben szüntetheti meg. Ennek magyarázata, hogy a különösen indokolt eset fogalma nehezen értelmezhető és a munkaügyi gyakorlatban bizonytalanságot okozott. Az Mt. fejleszti a „védett kor” intézményére vonatkozó szabályozást, amely alapján a védelmi időszak továbbra is az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt évre vonatkozik, azonban a munkáltató részéről a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan időtartamú munkaviszonyát felmondással csak az Mt. 78. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondás indokaival azonos okból teszi megszüntethetővé.

[44] Mindezek alapján az ítéltábla egyetért az alperes jogszabályértelmezéssel kapcsolatos okfejtéseivel, amelyekből következően a felmondási korlátok kizárólag a felmondás, mint munkaviszony megszüntetési mód keretei körében értelmezhetőek, a korlátozások az azonnali hatályú felmondásra nem terjednek ki. Tehát abban az esetben, hogy ha az Mt. 78. § (1) bekezdése szerinti feltételek fennállnak, a munkáltató szabadon dönthet arról, hogy a munkavállaló munkaviszonyát felmondással, vagy – a Mt. 78. § (2) bekezdésében foglalt szigorú törvényi határidőn belül – azonnali hatályú felmondással szünteti meg.

[45] Jelen esetben az alperes a jogviszony megszüntetésének azonnali hatályú módját választotta, amely azonban a felmondás jogellenességét nem alapozza meg.

[46] Utal az ítéltábla rá, hogy a Kúria EBH 2017.M.6. szám alatti precedensképes döntése a jelen perbeli esetben azért nem alkalmazható, mert az adott ügyben a Kúria nem azt tette vizsgálódása tárgyává, hogy a védett korú munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonya csak felmondással szüntethető-e meg, hanem azt, hogy a munkavállaló kötelezettségzegései olyan súlyúak-e, amelyek megalapozták volna az azonnali hatályú felmondás alkalmazását.

[47] Tekintettel arra, hogy a felperes az elsőfokú bíróság ítéletével szemben fellebbezést vagy csatlakozó fellebbezést nem terjesztett elő, így az ítéltábla az azonnali hatályú felmondásban foglalt indokok megalapozottságát a másodfokú eljárásban nem vizsgálhatta.

[48] Fentiekre figyelemmel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján megváltoztatta és a keresetet elutasította.

[49] A fentiek szerint megváltoztatott ítéleti rendelkezésre tekintettel a felperes a teljes egészében pervesztes lett, ezért az ítéltábla mellőzte az alperes perköltség, valamint elsőfokú eljárási illeték megfizetésére kötelező elsőfokú ítéleti rendelkezéseket, és a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján a pervesztes felperest kötelezte az alperes perköltségének megfizetésére. Az alperes az első- és másodfokú eljárásban felmerült perköltsége megfizetését a csatolt megbízási szerződésre hivatkozással a vonatkozó IM rendelet 2. § alapján kérte

megállapítani, azonban a 2022. április 22. napján kelt megbízási szerződés a másodfokú eljárásra vonatkozó megbízási díjról nem tartalmaz rendelkezést, további megbízási szerződést nem csatolt, ezért az ítéltábla csak az elsőfokú eljárásra vonatkozóan tudott a perköltségről rendelkezni, amelynek mértékét a bírósági eljárásban megállapított ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés és 4/A. § alapján 100 000 forint megbízási díj és tárgyalásonként 30 000 forint költségtérítés alapul vételével 190 000 forint + áfa összegben állapított meg.

[50] A felperest a Pp. 525. § alapján megillető munkavállalói költségkedvezményre figyelemmel a 78.800 forint elsőfokú eljárási illeték és a 105 100 forint másodfokú eljárási illeték az állam terhén marad [Pp. 82. § (1) és (2) bekezdés, 95. § (1) bekezdése, 101. § (1) bekezdés, 102. § (6) bekezdése; az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (1) bekezdés, 42. § (1) bekezdés a) pontja és 46. § (1) bekezdése].

[51] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[52] Az ítélet ellen a Pp. 365. § (2) bekezdésében foglaltak alapján fellebbezésnek helye nincs.

Szeged, 2023. november 16.

Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k.
a tanács elnöke

Dr. Telegdy Gergely s.k.
előadó bíró

Dr. Bálint Attila s.k.
táblabíró