



Fővárosi Ítéltábla

Az ügy száma:	4.Kf.700.426/2024/4.
A felperes:	Felperes (felperes címe)
A felperes képviselője:	dr. Vágó György egyéni ügyvéd (felperesi képviselő címe)
Az alperes:	helység1 Polgármesteri Hivatal (alperes címe)
Az alperes képviselője:	Ügyvédi Iroda1 (alperesi képviselő címe) (eljáró ügyvéd: dr. Szekfű Gábor)
A per tárgya:	közszolgálati jogviszony megszüntetéséből származó közigazgatási jogvita elbírálása
A fellebbezést benyújtó fél:	felperes (42. sorszám alatt)
A fellebbezéssel támadott határozat:	Fővárosi Törvényszék 52.K.700.859/2023/41. számú ítélete

Í t é l e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 198.000 (százkilencvennyolcezer) forint másodfokú perköltséget.

A fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

A fellebbezés alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes 2018. április 24. napján létesített közszolgálati jogviszonyt az alperessel; a kinevezési okirata szerint jogi előadó munkakörben foglalkoztatták, a munkaköri feladatai közül 2022. február 7. napjától kizárólag a társasházak törvényességi felügyeletével kapcsolatos feladatok ellátására kötelezték. A kinevezési okiratában és a munkaköri leírásában rögzítették, hogy a munkáltatói jogokat a személyét érintően a jegyző gyakorolja. A havi illetménye 519.700 forintban került megállapításra.

[2] A felperes a 2022. december 13. napján tartott munkamegbeszélésen a közvetlen munkahelyi felettesének, tanúl főosztályvezetőnek (a továbbiakban: közvetlen felettes) jelezte, hogy a társasházi törvényességi felügyeleti ügyek ellátását tehernek érzi, azokkal nem tud azonosulni. A közvetlen felettes ekkor tájékoztatta, hogy amennyiben a munkaköri feladatait a továbbiakban nem kívánja ellátni, a jogviszonyának megszüntetését kezdeményezheti.

[3] A felperes a jogviszonya megszüntetését a jegyzőnél nem kezdeményezte, azonban a munkavégzési helyén 2022. december 14. napjától nem jelent meg; a távolmaradása okát a Közszolgálati Szabályzatban foglaltak ellenére huszonnégy órán belül nem jelentette be és nem igazolta. Ennek következtében a távolléte a Központosított Illetmény-számfejtési Rendszer Alkalmazásban 2022. december 14. napjától „igazolatlan távollétként” került rögzítésre, ami a Nemzeti Egészségbiztosítási Alap felé történő biztosított kijelentést automatikusan generálta.

[4] A Nemzeti Adó- és Vámhivatal (a továbbiakban: NAV) a 2022. december 17. napján kelt szám1 iktatószámú levelében tájékoztatta, hogy az egészségügyi szolgáltatásra való jogosultsága megszűnt, ezért 2022. december 14. napjától egészségügyi szolgáltatási járulékot kell fizetnie.

[5] Az alperes 2022. december 22. napján írásbeli felszólítást küldött a felperesnek, miszerint a mulasztása okának tisztázása, valamint a jogviszonyával kapcsolatos további intézkedések megtétele érdekében a kapcsolatot a közvetlen felettesével vegye fel.

[6] A felperes a fenti munkáltatói felhívásra a 2023. január 3. napján elküldött elektronikus levelében válaszolt, amelyben arra hivatkozott, hogy a jogviszonya 2022. december 13. napján – a munkamegbeszélés során – közölt azonnali hatályú munkáltatói felmentéssel megszüntetésre került, ezért részéről a munka felvétele a továbbiakban szükségtelen. A munkáltatót arról is tájékoztatta, hogy az egészségügyi állapotában 2022. december 13. napját követően jelentős romlás következett be; 2023. január 5. napjától több orvosi kezelésen is részt vett. Kifogásolta azt is, hogy az alperes a munkáltatói igazolásokat kiadni és az illetményét megfizetni mindaddig elmulasztotta.

[7] Az alperes 2023. január 19. napján újabb elektronikus levelet küldött a felperesnek, amelyben tájékoztatta, hogy a jogviszonya továbbra is fennáll, annak megszüntetésére a munkáltató nevében a jegyző jogosult. A jegyző ugyanezen a napon olyan tartalmú nyilatkozatot tett, miszerint a felperes részére felmentésről szóló okiratot nem kézbesített, továbbá a jogviszony megszüntetését nála a felperes sem kezdeményezte. A felperes ugyanezen a napon keresőképtelen állományba került.

[8] Az alperes a 2023. február 6. napján kelt SZÜO/23-3/2023. ügyiratszámú határozatával a felperes jogviszonyát a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) 63. § (2) bekezdés e) pontja szerint – bizalomvesztésre alapítottan – felmentéssel megszüntette.

[9] A felperes a keresőképtelen állományba vételét igazoló orvosi dokumentumot az alperesnek 2023. február 8. napján postai úton továbbította, amelynek kézbesítésére 2023. február 14. napján került sor.

A kereset, a védírat

[10] A felperes módosított keresetében – elsődlegesen arra hivatkozva, hogy a jogviszonyának megszüntetésére 2022. december 13. napján szóban, másodlagosan 2023. február 6. napján nem valódi és okszerű indok alapján került sor – az alperest huszonnégyszer havi átalány-kártérítésnek megfelelő összegű, 12.472.800 forint és kamata megfizetésére kérte kötelezni. Előadta, hogy a közvetlen felettese 2022. december 13. napján arról tájékoztatta, hogy a jegyző megbízásából eljárva a jogviszonyát azonnali hatállyal megszünteti; továbbá vele szemben büntetőeljárást kíván kezdeményezni. Álláspontja szerint a jogviszonya e napon történő megszüntetésére a NAV tájékoztató levelének tartalmára tekintettel alappal következtetett. A törvényi előírások szerint a felmentést írásba kell foglalni; a szóban közölt jogviszony megszüntetése a célzott joghatás kiváltására nem alkalmas, semmis, ezáltal jogellenes. Az a körülmény, hogy az alperes a közvetlen felettesének eljárását követően az informatikai rendszerét számára elérhetetlenné tette, szintén arra enged következtetni, hogy a jogviszonya a fenti napon megszüntetésre került.

[11] A másodlagos kereseti kérelem kapcsán állította, hogy a 2023. február 6. napján írásban közölt felmentés indoka valótlan, ugyanis e munkáltatói intézkedést az egészségi állapota, továbbá azon téves alperesi álláspont idézte elő, miszerint bűncselekményt követett el. A keresőképtelen állományba kerülését az alperessel közölte; ennél fogva a távolléte nem minősült igazolatlanoknak. Az alperes által hivatkozott indok bizalomvesztést nem alapoz meg.

[12] A kereset összecszerűségét érintően akként nyilatkozott, hogy az alperes a szakmai reputációját annulálta; emiatt a jövőben a közigazgatásban nem tud elhelyezkedni; a jogviszonya megszüntetése egzisztenciális válságot idézett elő. Az alperes jogellenes magatartása okán – az általa is ismert – megbetegedése (afázia) súlyosbodott, továbbá daganatos betegsége is kialakult.

[13] Az alperes védiratában a kereset elutasítását kérte, annak jogalapját és összecszerűségét is vitatva. Kiemelte, hogy a közvetlen felettes munkáltatói jogokat nem gyakorolt, arra jogosultsága nem volt; a felperest 2022. december 13. napján kizárólag a jogviszony megszüntetésének elvi lehetőségéről tájékoztatta. Tekintettel arra, hogy a felperes a távolléte okát nem jelentette be, azt nem igazolta, a tájékoztatási és együttműködési kötelezettségét megszegte, a jogviszonyának megszüntetésére 2023. február 6. napján – világosan közölt felmentéssel, valós és okszerű indok alapján – jogszerűen került sor. Vitatta, hogy a felmentést további körülményekre – a felperes egészségi állapotára és bűncselekmény elkövetésének gyanújára – is alapította.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[14] Az elsőfokú bíróság ítéletében a keresetet elutasította. Döntését a Kttv. 63. § (2) bekezdés e) pontjára, (3) bekezdésére, 66. § (1), (2) bekezdéseire, 76. § (1), (2) bekezdéseire alapította. Rögzítette, hogy a perben az alperest terhelte annak bizonyítása, hogy a felperes jogviszonyának megszüntetése jogszerűen történt; arra a munkáltatói jogkör gyakorlója által írásban közölt felmentéssel került sor. A közvetlen felettes tanúvallomására, valamint az alperes írásbeli felszólításaira hivatkozással a jogviszony szóbeli megszüntetésének bekövetkezését kizárta; megállapítása szerint a perbeli esetben a 2023. február 6-i írásban közölt felmentés hatályosult, amely a Kttv. hivatkozott rendelkezéseiben meghatározott formai és tartalmi követelményeknek megfelelt. Az alperes az eljárás során sikeresen igazolta, hogy a felperes a tájékoztatási és együttműködési kötelezettségét megszegte: a távolmaradásának okát nem jelentette be, a munkáltató számára elérhetlenné vált (a telefonhívásokra nem reagált, visszahívást nem kezdeményezett).

Okszerűnek találta a felmentő okiratban szereplő igazolatlan távollétre hivatkozást, mivel a felperes a jogviszony megszüntetésének időpontjáig a betegségét okirati bizonyítékkal nem támasztotta alá. A tényállásból azt a következtetést vonta le, hogy a felperes a közte és a közvetlen felettese között 2022. december 13. napján zajló munkamegbeszélésen elhangzottakat tévesen értékelte jogviszony megszüntetésnek, és e félreértés tisztázásától is elzárkózott. A NAV 2022. december 17-én kelt tájékoztatójának tartalmát a felperes szintén tévesen értelmezte, ugyanis abban a jogviszony megszüntetésének ténye nem szerepelt. Nem találta alaposnak a felperes azon hivatkozását sem, miszerint az alperes a jogviszonyát az egészségi állapota miatt szüntette meg; ezt a hivatkozást a közvetlen felettes és tanú2 tanúvallomásai sem támasztották alá. A felperes e körben tett nyilatkozatát tanú3 és tanú4 tanúvallomásai sem erősítették meg, mivel a tanúk arról közvetlen tudomással nem bírtak, hogy a felperes betegségei a munkáltatói jogok gyakorlására jogosult jegyző számára ismertek voltak. A felperes azon állítását pedig, miszerint a felmentése valódi oka bűncselekmény elkövetésének gyanúja volt, az elsőfokú bíróság tanú2 tanúvallomása alapján nem fogadta el; e körben tanú5, tanú6, tanú7 és tanú8 tanúvallomásait – a közvetlen tudomásszerzés hiányára hivatkozással – nem vette figyelembe. Az ítéletének [61] és [71] bekezdéseiben a joggal való visszaélésre hivatkozásra rögzítette, hogy fogalmilag kizárt annak lehetősége, ha a valódi okról a jogviszony megszüntetésére jogosult munkáltatói jogkörgyakorló nem bír tudomással; továbbá, a felperes e körben nem bizonyította, hogy az alperes azt állította, miszerint a bűncselekmény gyanúja felmerült, és az volt a jogviszony megszüntetésének tényleges indoka.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[15] A felperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a módosított kereseti kérelmének helyt adó döntés meghozatalát kérte. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a bizonyítékokat és a per adatait kirívóan okszerűtlenül értékelte, a bizonyítékok köréből egyes bizonyítékokat jogellenesen kirekesztett. Az elsőfokú ítélet a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (a továbbiakban: Kp.) 79. § (2) bekezdését, a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 279. § (1) bekezdését, a Kttv. 19. § (1), (4) bekezdéseit, 25. § (5) bekezdését, 63. § (2) bekezdés e) pontját, (3) bekezdését, 66. § (1), (2) bekezdéseit, 76. § (1), (2) bekezdéseit, 193. § (5) bekezdését sérti. Hivatkozása szerint az elsőfokú bíróság jogszabálysértő módon foglalt állást arról, hogy a jogviszony megszüntetésére – 2022. december 22. napa helyett – 2023. február 6. napján került sor. A felmentés szóbeli közlésekor csak ő és a közvetlen felettese voltak jelen, vagyis a perbeli eset részleteiről kizárólag ketten rendelkeznek közvetlen tudomással. Következetes nyilatkozatát a NAV tájékoztató levele is megerősítette. Az elsőfokú ítélet [51] bekezdése iratellenes, mivel a kialakult helyzetben – az elsőfokú bíróság által rögzítettekkel ellentétben – nem tanúsított passzív magatartást. A per érdemét tekintve annak nincs jelentősége, hogy a keresőképtelenségét tanúsító igazolást az alperesnek mikor mutatta be. Vitatta, hogy a tájékoztatási és együttműködési kötelezettségét megszegte. Az elsőfokú bíróság a jogalap megállapításának hiányában a kereset összecszerűségét jogellenesen nem értékelte. Ekként nem vette figyelembe a jogsértés súlyát, valamint az alperes által sem vitatott körülményeket, az érdemi döntése ezen okból szintén jogszabálysértő. Az alperes kirívóan jogellenes magatartást tanúsított, erre figyelemmel a huszonnégy havi átalánykártérítés iránti igénye nem eltúlzott.

[16] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság az indokolási kötelezettségének maradéktalanul eleget tett; a beszerzett bizonyítékok és a per adatai alapján okszerűen jutott arra a következtetésre, hogy a munkáltatói jogok gyakorlására jogosult jegyző a felperes jogviszonyát – írásban, szabályszerűen közölt felmentéssel – jogszerűen szüntette meg. Az elsőfokú bíróság a bizonyítékok köréből nem rekesztett ki egyetlen bizonyítékot sem. A távollét bejelentése és okának igazolása az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség keretei között értelmezhető általános magatartási követelmény, ami a munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés időszakában és a munkáltató felszólítása nélkül is terheli. A felperes a perbeli esetben – a saját nyilatkozata szerint – orvoshoz 2022. december 13. napjához képest 21 nappal, szakorvoshoz pedig 30 nappal később ment el; nem volt tehát olyan betegsége, ami a munkáltatóval való kapcsolatfelvétel alól kimentésre okot adott volna. A keresőképtelenség olyan szakmai kérdés, amelynek fennállását nem a munkavállaló vagy a munkáltató, hanem az arra jogosult orvos dönti el. A keresőképtelen állapot önmagában nem minősül igazolt távollétnek, csak akkor, ha arról a munkavállaló szabályosan kiállított igazolást mutat be. A felperes a munkavégzési helyén a munkáltató többszöri írásbeli felszólítása és a várható jogkövetkezményekre figyelmeztetése ellenére több héten keresztül nem jelent meg, munkát nem végzett, a munkáltató belső szabályzataiban előírt, a keresőképtelenség alatt is fennálló, a jogviszony szempontjából lényegesnek minősülő együttműködési és tájékoztatási kötelezettségének nem tett eleget; a magatartásával a munkáltató jogát, jogos érdekét is megsértette. A bizalomvesztés alapját különösen a vezető iránti szakmai lojalitással történő feladatellátás, az általa meghatározott szakmai értékek iránti elkötelezettség, a vezetőkkel és

munkatársakkal való alkotó együttműködés, a fegyelmezett és lényeglátó feladatellátás hiánya képezheti. A felperes esetében a bizalomvesztés alapját képező tények a felmentés indoklásából egyértelműen megállapíthatók; a magatartása valamely konkrét munkaköri kötelezettség megszegésén túlmutató.

A Fővárosi Ítéltábla döntése és annak jogi indokai

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

[18] A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Kp. 108. § (1) bekezdése szerint a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem keretei között bírálta felül. Ennek során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a közszolgálati jogviszony megszüntetését érintő releváns jogszabályi rendelkezéseket megfelelően felhívta, a döntése indokait részletesen kifejtette, amelyekkel a másodfokú bíróság – az alábbi pontosítással – egyetértett. A fellebbezésben előadottakra tekintettel az alábbiakat emeli ki.

[19] A felperes a fellebbezésében az elsőfokú ítéletet eljárásjogi és anyagi jogi szempontból is támadta. Eljárási jogszabálysértésként hivatkozott az elsőfokú eljárás során beszerzett bizonyítékok egyenként és összességében történt nem megfelelő értékelésére, egyes bizonyítékok figyelmen kívül hagyására; ezen keresztül a bizalomvesztésre alapított felmentés jogszerűsége tárgyában hozott elsőfokú ítéleti döntés megalapozatlanságára, az e körben megjelölt anyagi jogszabályhelyek megsértésére. A másodfokú bíróságnak ezen fellebbezési hivatkozások mentén kellett állást foglalnia abban a kérdésben, hogy az elsőfokú bíróság a beszerzett bizonyítékokat egyenként és összességében megfelelően értékelte-e, és ennek nyomán a felmentés jogszerűségéről megalapozott döntést hozott-e.

[20] A felperesi fellebbezés alapján a másodfokú bíróság számára a felülbírálat terjedelme a Kp. 79. § (2) bekezdésével és a Pp. 279. § (1) bekezdésével összefüggésben az elsőfokú bíróság által elvégzett bizonyíték-értékelés és mérlegelés jogszerűségének, tehát megalapozottságának és okszerűségének, valamint a felperes ezzel kapcsolatos érvelésének a vizsgálatára terjedhetett ki. Amennyiben a fellebbezés az elsőfokú bíróság által figyelembe vett adatok valóságát és az értékelés, mérlegelés megalapozottságát, okszerűségét nem dönti meg, azaz, ha az elsőfokú bíróság a perben lefolytatott bizonyítási eljárás eredményeként a rendelkezésre álló bizonyítékokat helytállóan értékelte, és a mérlegelése során kirívóan okszerűtlen következtetésre nem jutott, az ítélete ezen megállapításainak felülmérlegelésére a másodfokú eljárásban nincs lehetőség.

[21] Az ítéltábla rámutat, hogy a felperes az előbbi hivatkozás kapcsán csupán állította, azonban nem fejtette ki, hogy az elsőfokú bíróság eljárásjogi jogszabálysértése az ügy érdemére miként hatott ki; és az a bizalomvesztés körében hozott elsőfokú ítéleti döntés megalapozatlanságát miként eredményezte. Mindezekre figyelemmel a másodfokú bíróság a

felperes eljárásjogi kifogásait érintően vizsgálatot nem folytathatott le; így ezen érvek alaptalannak bizonyultak.

[22] Az ítéltábla ezt követően az elsőfokú döntés anyagi jogszabályoknak való megfelelését vizsgálta.

[23] E körben kiemeli, hogy az elsőfokú bíróság az ítéletében tévesen állította, hogy a felperes a keresetét – a jogviszony jogellenes megszüntetésére hivatkozás mellett – joggal való visszaélésre is alapította, ugyanis e hivatkozást és e jogalapra vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket a keresetlevele nem tartalmazta. Habár az eljárás során olyan tartalmú nyilatkozatokat tett, miszerint a felmentésének valódi indoka a betegsége, továbbá bűncselekmény elkövetésének gyanúja volt, ugyanakkor azokkal összefüggésben nem állította, hogy az alperes joggal való visszaélést valósított meg. A bíróság e nyilatkozatait – jogalapra hivatkozás hiányában – joggal való visszaélésre alapított keresetként nem értékelhette volna, azokat a keresetlevélben nem szereplő további tartalommal nem tölthette ki. Ezért a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítélete indokolásának joggal való visszaéléssel összefüggő – a [61] és [71] bekezdésekben szereplő – megállapításait mellőzte. Erre tekintettel a másodfokú eljárás tárgyát kizárólag a jogviszony jogellenes megszüntetésére alapított elsőfokú döntés jogszerűségének vizsgálata képezhette.

[24] A felperes elsődlegesen a 2022. december 13. napján – szóban közölt – munkáltatói döntés érvénytelenségére hivatkozott. Az elsőfokú bíróság e körben kifejtett jogi indokolásával az ítéltábla – annak megismétlése nélkül – egyetértett. Az okirati bizonyítékok (az alperes A/5. sorszám alatt csatolt belső levelezése, a távolmaradás kimentésére és a munka ismételt felvételére vonatkozó, 2022. december 22-i és 2023. január 19-i felhívásai, valamint a NAV tájékoztató levele), az alperes eljárása, továbbá a közvetlen felettes tanúvallomása is megerősítették azt, miszerint a jogviszony megszüntetésére – a felperesi hivatkozással ellentétben – a fent hivatkozott napon nem került sor. Ezt önmagában az a – felperes által sem vitatott – tény is alátámasztotta, hogy a felperes személyét érintően a közvetlen felettes munkáltatói jogok gyakorlására – arra vonatkozó felhatalmazás hiányában – nem volt jogosult.

[25] Az ítéltábla a továbbiakban az elsőfokú döntés jogszerűségét a 2023. február 6. napján közölt (és ekkor hatályosult) felmentés kapcsán vizsgálta; és előjáróban abban foglalt állást, hogy e felmentés a formai követelményeknek megfelelt-e. E körben – az elsőfokú ítélet [48] bekezdésében rögzítettekkel egyetértve – megállapította, hogy e munkáltatói intézkedés a munkáltatói jogok gyakorlására jogosult jegyzőtől származott, így annak formai követelményekbe való ütközése kizárható. Ezt követően kerülhetett sor a tartalmi követelményeknek való megfelelés vizsgálatára.

[26] A Kttv. 63. § (1) bekezdése a kormányzati szolgálati jogviszony felmentéssel történő megszüntetésének több esetkörét szabályozza. A felmentési okok elkülönítése eltérő

jogi célokat szolgál. Az Kttv. 63. § (1) bekezdésében szabályozott esetkörök közül az e) pontban megjelölt felmentés akkor alkalmazható, ha a kormánytisztviselő a vezetőjének bizalmát elveszti. A fentiek alapján az elsőfokú bíróságnak a felmentés jogszerűsége kapcsán azt kellett vizsgálnia, hogy a felperes munkavégzési helyétől való távolmaradása, annak igazolásának hiánya, a tájékoztatási és együttműködési kötelezettség elmulasztásaként a munkáltató bizalomvesztését megalapozza-e.

[27] Az elsőfokú bíróság a tényállást e tekintetben megfelelő módon feltárta, a felperes magatartásának tisztázása érdekében az események láncolatának rögzítésével széleskörű bizonyítást folytatott le.

[28] A bizalomvesztés egy erkölcsi, etikai jellegű, a munkavégzésben megnyilvánuló bizalmi elvet juttat kifejezésre, amely az érintettek közötti szubjektív érzésen túli körülmény kell, hogy legyen, hiszen vita esetén a munkáltatónak azok valóságát és okszerűségét bizonyítania szükséges. [EBH 2016.M.24., 3/2016. (III.21.) KMK vélemény 5. pont.].

[29] Az elsőfokú bíróság ítéletének [49]-[51] bekezdéseiben – a következőket bírői gyakorlattal összhangban (Kúria Mfv.II.10.179/2017/5., Kfv.IX.37.673/2019/5.) – helytállón rögzítette, hogy a bizalomvesztés indoka kizárólag a kormánytisztviselő magatartásában, illetve munkavégzésében megnyilvánuló bizonyítható tény lehet; amely kellő magyarázatát adja annak, hogy a köztisztviselő felmentése miért elkerülhetetlen (BH2002.116.).

[30] Az elsőfokú bíróság helytálló következtetést vont le arra vonatkozóan, hogy az alperes az eljárás során kétséget kizáróan bizonyította, hogy a felperes a munkavégzési helyén több héten át igazolatlanul nem jelent meg; a távolmaradását sem önként, sem a munkáltató felhívásait követően nem igazolta, a munkáltató számára elérhetetlenné vált. A felek közül kizárólag az alperes volt az, aki a jogviszonyból származó kötelezettségének eleget tett azzal, hogy a helyzet tisztázása érdekében a felperest két alkalommal is felhívta a távolmaradása okának közlésére; mindeközben a felperes hozzáállása passzív volt, az együttműködés hiánya jellemezte. Az elsőfokú bíróság az érdemi döntésében – a tájékoztatási és együttműködési kötelezettség hiányának alátámasztása érdekében – helytállón tulajdonított jelentőséget azon ténynek is, miszerint a felperes a keresőképtelenségről szóló igazolását az alperes felé csak a jogviszony megszűntetésének közlését követően továbbította. Mindez a felmentés indokának valóságát és okszerűségét egyértelműen alátámasztotta.

[31] Mindezekre tekintettel a fellebbezés nem tartalmazott olyan érvelést, amely az elsőfokú ítéletben foglaltak megdöntésére alapul szolgálna, ezért a Fővárosi Ítéltábla azt a Kp. 109. § (1) bekezdése alapján annak helyes indokainál fogva helybenhagyta.

[32] A pereszes felperes a Kp. 99. § (3) bekezdése által felhívott 35. §-a alapján alkalmazandó Pp. 81. § (1)-(2) bekezdéseire és 82. § (3) bekezdésére, valamint a bírósági

eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontjára és (5) bekezdésére figyelemmel, a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles a fellebbezéssel érintett, pertárgyértékhez igazodó és a jogi képviselő által kifejtett érdemi munkával arányosan számított, a pernyertes alperest megillető ÁFA összegével növelt másodfokú perköltség megfizetésére.

[33] Az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdésében és 46. § (1) bekezdésében meghatározott mértékű, a 6.236.400 forint (519.700x12) pertárgyértékhez igazodó fellebbezési illeték (498.912 forint) a felperes Pp. 525. § (1) bekezdése és 95. § (1) bekezdése szerinti munkavállalói költségkedvezménye folytán a Kp. 99. § (3) bekezdése alapján a 35. § (1) bekezdése szerint alkalmazandó Pp. 102. § (1) és (6) bekezdései értelmében az állam terhén marad.

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

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

Záró rész

Budapest, 2025. január 22.

dr. Kecskés Zsófia s.k. dr. Kincsesné dr. Szalai Kornélia s.k.
György s.k.

dr. Szeles Balázs

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró