



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.021/2023/6.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság képviselői egyéni ügyvéd (cím17) által képviselt **Felperes1** (Cím2) **felperes** által, a alperesi képviselő egyéni ügyvéd (cím16) által képviselt **alperes** (Cím1) **alperes** ellen, közalkalmazotti jogviszony iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 22.M.71.542/2020/84. számú ítélete ellen, a felperes 85. és 86. sorszámu fellebbezése folytán meghozta a következö

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 50.000 (ötvenezer) forint másodfokú perkölséget.

A perben felmerült 437.600 (négy százharminchétezer-hatszáz) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felek 2018. szeptember 1. napjától hoztak létre határozatlan időre közalkalmazotti jogviszonyt, azzal, hogy a felperes heti 30 órában részmunkaidőben kerül foglalkoztatásra jogi ügyintéző munkakörben. A felperes munkavégzési helyeként a kinevezési okirat a Jogi Osztályt jelölte meg. A 2018. szeptember 1. napján kelt munkaköri leírás szerint a munkakörének megnevezése osztályos adminisztrátor volt, a felettese a Jogi Osztály vezetője, tanú3 került megjelölésre.

[2] A felperesnek a munkahelyén rendszeres konfliktusai voltak a vele azonos munkakört betöltő közvetlen kollégájával, tanú4val. A kollégáját több alkalommal kritizálta négszemközt, és az alperesnél dolgozó harmadik személyek előtt is.

A felperes a közalkalmazotti jogviszonya során több ízben bírálta a felettesétől, tanú3 jogi osztályvezetőtől kapott utasításokat. Esetenként az utasítástól eltérően hajtotta végre azokat, valamint felülbírálta a mások részére adott utasításokat, illetve azokat bírálta kollégái előtt.

[3] A felperes egy, az alperes ellen kártérítés iránt, harmadik személy által indított polgári peres eljárásban, a Jogi Osztály részére megküldött keresetlevél vonatkozásában elmulasztotta teljesíteni a peres és peren kívüli ügyek nyilvántartásának vezetésére irányuló munkaköri feladata kapcsán az adminisztrációs kötelezettségét. Az alperes részére elektronikus kapcsolattartás útján bíróság által megküldött, letöltött, és az Informatikai Osztály által kibontott formában a Jogi Osztály részére megküldött fájlokat a felperes nem nyomtatta ki, nem készített belőle külön új aktát és nem mutatta be szignálásra a Jogi Osztály vezetőjének. Ehelyett előkereste az előzményi panaszos ügy aktáját, annak tetejére helyezve az Informatikai Osztály által megküldött e-maileket – melyben a csatolmányok, köztük a keresetlevél szerepelt – bemutatta tanúl ügyvéd részére, azzal a tájékoztatással, hogy szükség esetén kinyomtatja a mellékleteket.

A Jogi Osztály vezetője részére ennek következtében a keresetlevél aktával együtt nem került bemutatásra, emiatt az kiszignálásra, így elintézésre sem került. Az alperes a perben ellenkérelmet nem terjesztett elő, vele szemben bírósági meghagyás kibocsátására került sor.

[4] A felperes 2020. szeptemberében a Jogi Osztály vezetőjével telefonbeszélgetést folytatott, melynek során közalkalmazotti jogviszonnyal össze nem egyeztethető hangnemet használt. Az álláspontját ingerülten, kifejezésmódjában és tartalmában is kifogásolható módon közölte, mely telefonbeszélgetést az alperesi intézmény vezetője, valamint tanúl ügyvéd, illetve tanú4 is hallott.

[5] A felperes közalkalmazotti jogviszonyát az alperes a 2020. október 13. napján felmentéssel megszüntette a következő indokok alapján. A felperes közalkalmazotti jogviszonya fennállása alatt folyamatosan konfliktusba került munkatársaival, kritizálva azok munkavégzését (sok esetben sértő módon), noha nem álltak vezető-beosztotti jogviszonyban. Több esetben felülvizsgálta a munkáltatótól érkezett utasításokat, az osztályvezetőjével nem egyeztetve a kiadott utasítástól eltérően végrehajtva azokat.

[6] A munkaköri leírásban előírt iktatási feladatait egy igen nagy összegű, 2020. május 20. napján cégkapun érkezett peres ügyben elmulasztotta, így a jogi képviselő nem tudta határidőben az érdemi ügyintézkést megkezdeni.

[7] A felperes ismételten megengedhetetlen hangnemben kioktatta ügyvéd munkatársát, majd azt követően jelezte, hogy táppénzes állományba került és személyes egyeztetést kért azzal, hogy a Jogi Osztály egy munkatársával sem kíván találkozni, egy másik osztályra kérve a találkozót.

A felperes olyan hangnemben beszélt a felettesével, hogy a Főigazgatóság folyosója zengett, és ez rosszálló megítélést idézett elő. A felperes nem tett eleget annak a kérésnek, hogy mellőzze a vele egy szobában dolgozó másik hasonló munkakört betöltő kolléga kritizálását és minősíthetetlen hangnem használatát.

[8] A felperes a fenti magatartásával oly módon megrontotta a munkahelyi légkört, hogy emiatt az osztály kollégái nem kívántak vele együtt dolgozni. Egy kis létszámú osztályon pedig a kölcsönös bizalom és a megfelelő munkatársi együttműködés az eredményes munkavégzés alapvető feltétele.

Kereset

[9] A felperes a keresetében kérte az alperes kötelezését a közalkalmazotti jogviszonya jogellenes megszüntetése kapcsán 1.341.000 forint elmaradt jövedelem, mint kártérítés, 1.341.000 forint felmentési időre járó illetmény, 1.788.000 forint végkielégítés és 1.000.000 forint sérelemdíj megfizetésére.

[10] Előadta, hogy a felmentésben közölt indokok nem valósak és nem okszerűek. Nem mulasztotta el az iktatási feladatait, mivel a bíróságtól beérkezett keresetlevél kinyomtatásra került, és azt beírta az ügyvéd előadóivébe és kikereste az előzményi iratokat, melyeket átadott az ügyintéző ügyvéd részére.

[11] Nem vitatta, hogy tanú4 munkájával kapcsolatban voltak észrevételei, de a kollégájának betanítása a felperes feladata volt, aki naponta 30-40 alkalommal fordult kérdéssel hozzá. A felperes ezt sclerosis multiplex betegségére tekintettel sem fizikailag, sem lelkileg nem tudta folyamatosan végezni, tanú4 munkáját többször ki kellett javítania, de ez kritikának nem nevezhető.

[12] Vitatta, hogy bármikor kritizálta volna a munkatársait oly módon, hogy attól zengett volna a Főigazgatóság folyosója.

[13] Rögzítette, hogy a felmentésben hivatkozott telefonos egyeztetés kizárólag arra irányult, hogy a felperes menjen el szabadságra és állította, hogy nála senki nem kezdeményezte a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését.

[14] Vitatta, hogy a felmentés valós és okszerű lenne, és rámutatott arra, hogy a bizalomvesztés indoka kizárólag a felperes magatartásában és munkavégzésében megnyilvánuló és bizonyítható tény lehet.

[15] Az egyenlő bánásmód megsértése kapcsán védett tulajdonságként egészségi állapotát jelölte meg, mivel sclerosis multiplex betegségben szenved. Hivatkozott arra, hogy részben az egészségügyi állapotára tekintettel került megszüntetésre, alkalmatlanságra hivatkozással a munkaviszonya, ennek következtében alakult ki az állapotrosszabbodása. A védett tulajdonság és a hátrány közötti oksági kapcsolatot akként jelölte meg, hogy tanú4val, mint összehasonlítható helyzetben lévő személlyel szemben semmilyen jogkövetkezményt nem alkalmazott a munkáltató, ezzel szemben a felperes jogviszonyát megszüntette.

[16] A személyiségi jogsértésre alapított igénye kapcsán előadta, hogy a jogellenes felmentésnek a ténye személyiségsértő, valamint más munkavállalók is hibáztak és mégsem szankcionálta őket az alperes, csak a felperest. Álláspontja szerint a becsülethez, jóhírnévhez való jogának megsértésére alkalmas az az alperesi megállapítás a felmentés 3. pontjában, hogy a felperes iktatási feladatait egy nagy összegű ügyben elmulasztotta. Ezen indok valótlán tényállítás, mely sérti a jóhírnévét. A felmondás 4. indoka vonatkozásában becsület és jóhírnév sértőnek tartotta azt a megfogalmazást, hogy ismételten megengedhetetlen hangnemben kioktatta az ügyvéd munkatársait. Hangsúlyozta, hogy amennyiben ez ismertté válik nagyszámú zárt közösséget alkotó alperesi munkavállalók körében, mindenképp megvalósítja a becsülethez, jóhírnévhez fűződő jog sérelmét.

Ellenkérelem

[17] Az alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását. Állította, hogy a felperes közalkalmazotti jogviszonya jogszerűen került megszüntetésre, a felmentés valós és okszerű, mivel valóságon alapul és az irányadó jogszabályokban rögzített felmentési okokra történő hivatkozást tartalmaz.

[18] Előadta, hogy a felperes nem érte hátrányos megkülönböztetés, és becsülete és jóhírneve sem került megsértésre. A felperest egészségügyi állapota miatt soha senki nem kritizálta vagy bántalmazta, a kollégái közül sokan tudták, hogy rehabilitációs járadékban részesül. A felmentésből kitűnik, hogy nem kizárólag iktatási mulasztás miatt került sor a felperes felmentésére, hanem kollégáihoz való összeférhetetlen viszonya miatt. A felmentés jogszerű, annak indokai tényszerűek, így a felmentés közlésével semmilyen személyiségi jogsértés nem valósulhat meg, így az erre alapított sérelemdíj iránti igény sem lehet alapos.

Az elsőfokú bíróság határozata

[19] Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét elutasította.

[20] A tanúk vallomása alapján bizonyítottanak találta azt az indokot, hogy a felperes a jogviszonya kezdetétől folyamatosan konfliktusba került a munkatársaival, kritizálva azok munkavégzését sok esetben sértő módon. Maga a felperes is elismerte, hogy kollégáinak a munkavégzését időnként kritizálta, jellemzően tanú4 munkavégzésére vonatkozóan tett kritikai megjegyzéseket. A Jogi Osztály vezetője ...né tanú3 tanúvallomása azonban alátámasztotta azt is, hogy a felperes negatív értékítélettel bíró tartalommal ténylegesen kritizálta kollégáit, megjegyzéseket tett rájuk. A tanú előadta a következőket: „tanú4 jött be hozzám több alkalommal, hogy a felperes őt kritizálja, bántja, közli vele, hogy a cigánysoron lakik, hogy pszichiátriai kezelésre szorul, pszichiátriai problémája van, hogy lehet ilyen ruhában jönni dolgozni, hogy a válla kilátszik belőle.”

[21] tanú1 tanú vallomása szerint a felperes lehülyézte a kolléganőjét, kolléganőt. A felperes összeférhetetlen volt, ez eredményezte a hideg légkört, ami uralkodott az osztályon.

[22] tanú4 tanúvallomása szerint a felperes folyamatosan kritizálta a munkáját, az öltözködését és a háta mögött is csúnyán beszélt róla. A felperes rendszeres felemlegette a hibáit és egy alkalommal kinyomtatta a nyers mappából az általa írt leveleket, kijavította pirossal és körbehordozta a kórházban, hogy a tanú milyen hülye, egy levelet sem tud megírni. Továbbá azt terjesztette róla, hogy putriban lakik, valamint úgy öltözködik, mint egy prostituált. Ennek következtében előfordult, hogy egy kolléganője megkérdezte tőle szemtől szemben, hogy tényleg putriban lakik-e.

[23] tanú10, tanú2, tanú9 tanú is alátámasztották, hogy a felperes magatartása nem volt megfelelő.

[24] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes sikerrel bizonyította, hogy a felperes munkatársaival sorozatosan konfliktusba került, illetve őket sértő módon is kritizálta. Ezen felmentési indok tehát valós, világos és önmagában ezen indok alapján okszerűen jutott arra a következtetésre a munkáltató, hogy a közalkalmazotti jogviszony fenntartása nem indokolt.

[25] Az elsőfokú bíróság megítélése szerint a felmentés azon indoka, miszerint a felperes több esetben is felülvizsgálta a munkáltatótól érkezett utasításokat, szintén valós. A

felperes ezzel a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 52.§ (1) bekezdés c) pontja szerinti kötelezettségét megszegve, a munkáltató utasításai ellenében végezte több alkalommal a munkáját, arra alapul szolgáló, alapos indok nélkül.

[26] Az iktatási kötelezettség elmulasztásával kapcsolatban megállapította, hogy az valós, de nem okszerű.

[27] A felmentés azon indokával kapcsolatban, miszerint a felperes ismételt megengedhetetlen hangnemben oktatta ki ügyvéd munkatársát, a bíróság álláspontja szerint ezen indok nem valós.

[28] A telefonos egyeztetés keretében a felperes megengedhetetlen hangnemben beszélt, így a bíróság megállapította, hogy ezen indok valós és okszerű. A felperes az alperessel, illetve közvetlen felettesével szemben együttműködési kötelezettségét súlyosan megsértette a telefonbeszélgetés során tanúsított magatartásával, kommunikációjának módjával és tartalmával.

[29] Az elsőfokú bíróság a fentiek alapján arra a következtetésre jutott, hogy az alperes jogszerű indokok alapján szüntette meg a felperes közalkalmazotti jogviszonyát, ezért a kereset nem megalapozott.

[30] Az egyenlő bánásmód követelményének megtartása körében az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy ...né tanú³ tanú a munkáltatói jogkör gyakorlójának vallomása szerint az alperes és a tanú is tudomással bírt a felperes betegségéről a közalkalmazotti jogviszony kezdetétől. A tanú azt is előadta, hogy a felperes több alkalommal hangoztatta, hogy a munkavégzésére egyáltalán nincs hatással a betegsége. A tanú elmondta azt is, hogy a felperes betegsége a felmentésre vonatkozó döntés meghozatalában nem játszott szerepet. A felperes a bíróság tájékoztatása ellenére nem adott elő olyan többlettényállási elemet, amelyek alapján további aspektusból vizsgálni lehetett volna az egyenlő bánásmód követelményének a megsértését. tanú⁴, mint összehasonlítható személy vonatkozásában nem merült fel a felelősség a bírósági meghagyással érintett keresetlevél kapcsán, hiszen nem voltak összehasonlítható helyzetben.

[31] A személyiségi jog megsértésével kapcsolatban az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felmentés nem tartalmaz a felperes társadalmi megítélésének hátrányos befolyásolására alkalmas, kifejezés módjában indokolatlanul bántó véleménynyilvánítást, ennél fogva a felperes becsülethez való személyiségi jogának megsértése nem volt megállapítható.

[32] A felmentésben rögzített indokok körében szereplő tényállítások közül kizárólag egy vonatkozásában merült fel, hogy az nem valós, mely szerint a felperes ismételt megengedhetetlen hangnemben kioktatta az ügyvéd munkatársát. A felperes azonban nem bizonyította, hogy a felmentés indokai ismertté váltak volna az alperesi munkavállalók előtt, ezért ennél fogva a tényállítása bizonyítatlan maradt. A felmentési indok kizárólag a felperes részére átadott felmentésben került rögzítésre, így nyilvánosságra nem került. Ennél fogva az elsőfokú bíróság megállapította, hogy ezen felmentési indok bár ténylegesen valótlan tényállítást tartalmaz, azonban nem alapoz meg sem jogvédelmi igényt, sem sérelemdíj iránti igényt.

Fellebbezés

[33] A felperes a fellebbezésében kérte, hogy a másodfokú bíróság az ítéletet változtassa meg, és a kereseti kérelemének megfelelően kötelezze az alperest.

[34] Elsődlegesen arra hivatkozott, hogy a felmentést nem az alperesi munkáltatói jogkör gyakorlója írta alá, ezért jogellenes. Álláspontja szerint a felmentésre az SZMSZ alapján, kizárólag a főigazgató lett volna jogosult, de mivel nem ő írta alá, így az érvénytelen.

[35] Hivatkozott arra, hogy a felmentési idő a felmentésben nem került helyesen kiszámításra, ezért ezen szempontból is jogellenes. A felmentési idő a felmentésben egyáltalán nem került rögzítésre, mely alaki hibája a felmentésnek.

[36] Előadta, hogy a munkáltató nem igazolta, hogy milyen beszélgetés zajlott az egyeztetésen. Az egyeztetésre egyébként írásba kellett volna felhívni a felperest, hogy kellőképpen felkészüljön, és a vele szemben felhozott kifogásokkal védekezést terjeszthessen elő. Az alperes hivatkozása súlytalan és nem bír jelentőséggel a COVID helyzetre tekintettel. Az alperesi jogi osztályvezető sem állította a tanúvallomása során, hogy közölte volna a kifogásokat a felperessel a felmentése előtt.

[37] Álláspontja szerint a felmentés egyetlen indoka sem valós, a jogviszonya megszüntetésének indoka lényegében az volt, hogy iktatási feladat során mulasztás merült fel. Az elsőfokú bíróság egyébként helytállóan értékelte az iktatási kötelezettség elmulasztásával kapcsolatos indokot, miszerint az nem okszerű. tanú3. is úgy nyilatkozott a tanúmeghallgatása során, hogy ez az indok volt a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésének tényleges oka. A felperes előadta, hogy minden egyéb a fő, és valós indokok köré csoportosított indok, a felmentésnek nem voltak valós indokai. Egyébként a felperes csak a felmentés közlésekor került szembe ezen indokkal. Álláspontja szerint valamennyi felmentési indok bár lehet valós, de a felmentés nem okszerű és valós indokai.

[38] Előadta, hogy a tanúk elfogultak voltak, Kecskemétről együtt jöttek és megbeszélték a per tárgyát. Az alperesi tanúk kioktatása megtörténhetett, megbeszélésük az együttutazás kapcsán is feltételezhető és elfogultságuk megkérdőjelezhetetlen. A felperes a továbbiakban fenntartotta a 2022. november 21-én kelt összefoglaló beadványában foglaltakat.

Fellebbezési ellenkérelem

[39] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltség megfizetésére kötelezését kérte.

[40] Csatolta a munkáltató Szervezeti és Működési Szabályzatának kivonatát, mely tartalmazza, hogy a Főigazgatóság osztályvezetői munkáltatói jogot gyakorolnak az általuk vezetett osztály közalkalmazottai tekintetében, így a felmentést a munkáltatói jogkör gyakorlója jogszerűen írta alá.

[41] Előadta, hogy a felmentés során jogszerűen járt el, a felmentés kivétel nélkül valós indokokon alapult, ezért kérte az elsőfokú ítélet helybenhagyását.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[42] A felperes fellebbezése megalapozatlan.

[43] A másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálása során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást feltárta, döntését a peradatok okszerű mérlegelésével helytálló következtetéssel, a helyes jogszabályok alkalmazásával hozta meg és a szükséges tartalommal, terjedelemben indokolta. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság döntésével, annak indokaival egyetértett, ezért az elsőfokú ítéletet a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

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

[45] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 386.§ (4) bekezdése alapján, helyes indokainál fogva hagyta helyben, ezért a másodfokú bíróság a fellebbezés kapcsán kizárólag az alábbiakra mutat rá.

[46] A felperes a fellebbezésében elsődlegesen arra hivatkozott, hogy a felmentést nem a munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult személy hozta meg.

[47] Az Mt. 20. § (1) bekezdése szerint a munkáltatók képviselőjében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult.

A munkáltatói joggyakorlás rendjét – a jogszabályok keretei között – a munkáltató határozza meg.

[48] Az elsőfokú bíróság helytállóan rögzítette, miszerint a felmentés jogát a munkáltató képviselőjében a munkáltatói jogkör gyakorlója volt jogosult gyakorolni az Mt. 20. § (1) bekezdése alapján, aki a felperes vonatkozásában a munkaköri leírás szerint a Jogi Osztály vezetője volt, melyről a felperes tudomással bírt.

[49] A munkáltatónál hatályos SZMSZ 5.1.4. pontja szerint munkáltatói jogkört gyakorolnak az általa vezetett osztály valamennyi alkalmazottja tekintetében a Főigazgatóság osztályvezetői. A felperes felmentését ...né tanú3 osztályvezető írta alá. A ...né tanú3 Jogi Osztály és a Humánpolitikai Osztály vezetője volt, melyről a felperes tudomással bírt. A fentiek alapján a felperes ezen fellebbezési hivatkozása megalapozatlan.

[50] A felperes fellebbezése megalapozatlan annak vonatkozásában, hogy a felmentési idő nincs szabályszerűen kiszámítva. Az elsőfokú bíróság helytállóan rögzítette, hogy a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 33.§ (1) bekezdésének rendelkezései alapján a felmentési idő a felperes esetében 30 nap, ezért alaptalan a felperes által állított 6 hónapos felmentési időre járó távolléti díj igény. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy amennyiben a felmentés ideje a felmentésben nem kerül rögzítésre, abban az esetben a felmentés jogellenességét még ezen mulasztás nem eredményezi, figyelemmel arra, hogy a munkáltató a jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően határozta meg és adta ki a felmentési időt.

[51] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helytállóan értékelte a tanúk vallomását. Az elsőfokú bíróság a tanúk vallomása alapján rögzítette, hogy mi volt a telefonon történt beszélgetés tárgya, ezért megalapozatlan a felperes azon előadása, miszerint a munkáltató nem bizonyította, hogy milyen beszélgetés zajlott le a felperes és a Jogi Osztály vezetője között. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy kihangosított telefonban nyilatkozott a felperes, és több tanú is hallotta a beszélgetést.

[52] Megalapozatlan a felperes azon előadása is, hogy nem közölte a vele szembeni kifogásokat a munkáltató. ...né tanú3. a tanúvallomása során elmondta, hogy több alkalommal is rámutatott arra, hogy a felperes munkavégzése nem megfelelő.

[53] A másodfokú bíróság álláspontja szerint megalapozatlan a fellebbezés azon előadása is, miszerint a felperes által elmulasztott iktatás lett volna a felmentés indoka. Az elsőfokú bíróság ezen indokkal kapcsolatban egyértelműen rögzítette, hogy bár a mulasztás valós volt, azonban nem volt okszerű indoka a felmentésnek.

[54] A másodfokú bíróság teljeskörűen egyetértett az elsőfokú ítélet indokolásával, ezért azt, annak szükségtelen ismételése nélkül elfogadta.

[55] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a felmentés előtt a munkáltatónak nem kell a munkavállalóval szemben figyelmeztetést kiadnia és rámutatnia a munkavégzése kapcsán felmerült mulasztásokra. E körben a másodfokú bíróság hivatkozik a Kúria BH.2015.334. számú határozatára, miszerint a munkavállaló a megfelelő szintű eredményes munkavégzésre attól függetlenül köteles, hogy előzetesen tájékoztatták arról, miszerint ellenkező esetben a munkaviszonyát megszüntetik.

[56] Megalapozatlan a felperesnek a tanú elfogultságára tett hivatkozása is, miszerint előzetesen megbeszélték a per tárgyát, illetve egy autóval érkeztek a fellebbezési tárgyalásra. Az a körülmény, hogy a tanúk közös gépjárművel érkeztek, nem alapozza meg a tanúk elfogultságát. Az elsőfokú bíróság a tanúkat kioktatta és a tanúvallomások értékelése kapcsán sem merült fel olyan körülmény, amely megalapozta volna a felperes elfogultságra történő hivatkozását.

Záró rész

[57] A Fővárosi Ítéltábla a fellebbezési eljárásban pervesztes felperest kötelezte másodfokú perköltség megfizetésére a Pp. 81. §-a alapján, figyelemmel a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2. §-ára.

[58] A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, így a fellebbezési illetéket a Pp. 102.§ alapján az állam viseli.

[59] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365.§ (2) bekezdése zárja ki.

Budapest, 2023. március 21.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
bíró