



**Fővárosi Ítéltábla**  
**mint másodfokú bíróság**  
**1.Mf.31.096/2021/4.**

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Dr. Balázs Boldizsár Ügyvédi Iroda (jogi képviselő címe., eljáró ügyvéd: dr. Balázs Boldizsár) által képviselt **Felperes1** (felperes címe) **felperes** által a Pfeifer és Endl Ügyvédi Iroda (Cím12, eljáró ügyvéd: dr. Pfeifer Tamás) által képviselt **Alperes1** (alperes címe.) **alperes** ellen **munkáltatói felmondás jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei** iránt indított perben a Fővárosi Törvényszék 3.M. 70.378/2020/16. számú ítélete ellen alperes által 17. sorszám alatt benyújtott fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

**í t é l e t e t:**

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

A fellebbezési illeték összege 71.690 (hetvenegyezer-hatszázkilencven) forint. Kötelezi a bíróság az alperest, hogy az adóhatóság felhívására, az abban megjelölt módon és időben a már lerótt 40.966 (negyvenezer-kilencszázhatvanhat) forint illetéken kívül fizessen meg további 30.724 (harmincezer-hétszázhuszonnégy) forint fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

**I n d o k o l á s**

**Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás**

[1] A felperes 2013. augusztus 15-től határozott, majd 2014. február 15-től határozatlan idejű munkaviszony keretében valutapénztárosként dolgozott alperesnél. Az eredeti munkaszerződése tartalmazta azt a kitételezt, miszerint a színvonalas ügyfélszolgálat érdekében elvárt, hogy a munkavállaló kulturáltan, a munkahely jellegének megfelelő munkaruhában jelenjen meg munkahelyén. A felperes munkaköri feladatai közé tartozott a pénzváltás, az ügyfelek kiszolgálása, illetve egyéb szolgáltatások bonyolítása, így például a Western Union szolgáltatások, továbbá a „hopp on – hopp off” jegyek értékesítése. Felperes a

perbeli időszakban a Budapesten az I. kerületben, a alperesi fiók.en található alperesi fiókban dolgozott, amely kérdéses iroda előtt egy buszmegálló található. A felperes személyi alapbére 2017. október 1-jétől bruttó 243.000 forint volt havonta.

[2] Az alperesnél a felperes jogviszonyának kezdetén hatályban volt az ügynevezett BRANCH Ügyrendi Utasítás, melynek 45. oldala rögzítette, hogy milyen módon kell az ügyfelet üdvözölni. Az utasítás 117. oldalán szerepelt az a kikötés, hogy munka közben viselni kell az előírások szerinti egyenruhát, amelyet mindig rendben és tisztán kell tartani. Az utasítás 122. és 123. oldalai tartalmazták a fegyelmi eljárásra vonatkozó szabályokat, amelyek fokozatosan épültek fel, és minden esetben biztosította a munkavállaló számára a fellebbezés lehetőségét.

Az 1. lépés a szóbeli figyelmeztetés, ha az alkalmazott nem a cég irányelveinek megfelelően végzi a munkáját. Kifogástalan munkavégzés esetén 6 hónap után érvényét veszti.

A 2. lépés írásbeli figyelmeztetés amennyiben az alkalmazott súlyos hibát követ el vagy ismételten hibázik. Ez tartalmazza az ellene tett panaszt, a hiba jóvátételének módját és az erre rendelkezésre álló időt. A figyelmeztetés 12 hónapi kifogástalan munkavégzés után elévül.

A 3. lépés az utolsó írásbeli figyelmeztetés vagy fegyelmi felfüggesztés, ha az alkalmazott nem teszi jóvá az általa elkövetett hibát, és továbbra is elégtelenül végzi a munkáját, vagy ha az elkövetett hiba elég súlyos egyetlen írásbeli felszólításhoz, de nem elég súlyos az elbocsátáshoz. Ez is 12 havi (esetleg hosszabb ideig tartó) kifogástalan munkavégzés után évül el.

A 4. lépés az elbocsátás, ha az alkalmazott továbbra is elégtelenül végzi a munkáját és nem éri el a meghatározott színvonalat.

[3] Az utasítás a súlyos hibára való példaként a lopás, csalás, szándékos okirathamisítás; verekedés, testi sértés; a cég tulajdonának szándékos rongálása; alkohol vagy illegális kábítószer hatása vagy ezek okozta befolyásoltság alatti munkavégzés; súlyos hanyagság, amely elfogadhatatlan hiányt, kárt vagy sérülést okoz; súlyos fegyelemsértés; a számítógépes adatokhoz való jogosulatlan hozzáférés eseteket sorolta fel.

Ha a kivizsgálás, illetve a fegyelmi eljárás befejeztével a cég úgy dönt, hogy az alkalmazott súlyosan megsértette a szabályokat, azonnali hatállyal elbocsáthatja vagy pénzbüntetéssel sújthatja.

A szabályzat 121. oldalán található „Alapelvek” rögzítették, hogy csak az ügy teljes kivizsgálása után indítható fegyelmi eljárás, amely során az alkalmazottnak is lehetősége van a döntés meghozatal előtt a saját álláspontját előadni. Nem bocsátható el, aki első ízben szegi meg a cég fegyelmi előírásait, kivéve, ha súlyos hibát követett el, amely esetben a cégnek joga van az alkalmazottat azonnal hatállyal elbocsátani vagy pénzbírságot követelni.

[4] Az alperesnél 2015-ben életbe lépett a Hálózati Ügyrendi Kézikönyv, amely a fegyelmi eljárás körében információt, illetve szabályozást nem tartalmazott.

[5] Alperesnél 2016. június 15. napjától hatályban volt a társaság formaruha ellátásának szabályozásáról szóló munkáltatói szabályzat, amely rögzítette, hogy „A formaruhába tartozó ruhadarabok viselésén túl elvárt az irodai munkához alkalmas, a cégcsoport tevékenységéhez illő, illetve az évszaknak megfelelő ruházat viselése, valamint az ápoltság megjelenés. Szabadidő-ruházat kapucnis pulóver, kék farmer (blue jeans), rövidnadrág, bermuda vagy halásznadrág, lenvászonnadrág, strandöltözet, edzőcipő, túracipő, (strand)papucs viselete nem megengedett”.

A 2017. június 22. napján kelt jegyzőkönyv dokumentálta, hogy a felperes 3 darab inget, illetve 1 darab nyakkendőt vett át formaruhaként.

[6] Az alperes 2018. október 24. napján az üzlethelyiségben kihelyezett kamerák felvételei alapján a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 65. § (1) bekezdésére figyelemmel felmondással élt, a 45 nap felmondási idő alatti munkavégzés alól a felperest felmentette.

[7] A felmondás indoklása szerint a felperes munkaviszonyát az Mt. 66. § (2) bekezdése alapján az alábbi okból szüntette meg: „Utólagos ellenőrzés során megállapítást nyert, hogy 2018. október 24. napján a Társaság 1014 Budapest, alperesi fiók. 16. szám alatti fiókjában az ügyfélforgalom számára nyitva álló valutapénztárban nem a munkahelyi szabályok szerint járt el, munkaidejében nem a munkakörébe, hanem a privát üzleti érdekkörébe tartozó tevékenységet (karkötők készítése) végzett, valamint nem tett eleget a Társaság formaruha ellátásának szabályozásáról szóló munkáltatói szabályzatban előírt azon kötelezettségnek, miszerint a formaruhában tartozó ruhadarabok viselésén túl elvárt az irodai munkához alkalmas a cégcsoport tevékenységéhez illő, illetve az évszaknak megfelelő ruházat viselése, valamint az ápoltság megjelenés (cipő nélkül, mezítláb tartózkodott a valutapénztárban.). Ezen cselekményével ön súlyosan megszegte a munkaviszonyával kapcsolatos kötelezettségeit. Fenti munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségeit annak ellenére szegte meg, hogy a jelen felmondásban rögzített kötelezettségszegéseken kívül korábban már figyelmeztetésben részesült a munkahelyi szabályok betartása tekintetében, különös tekintettel a munkahelyi ügyfélfogadásra alkalmas viseletre, valamint, hogy a saját vállalkozásában készített kézműves termékei előállítását ne a valutapénztárosi beosztása során, munkaidejében, illetve a valutapénztárban végezze. Az ön fent megjelölt munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásai a munkáltató gazdasági és pénzügyi érdekeit olyan módon sértik, illetőleg a munkáltatóban oly mértékű bizalmatlanság és bizalomvesztés alakult ki önnel szemben, hogy munkáltató a munkaszerződést a továbbiakban nem kívánja fenntartani.”

### **A felperes keresete, az alperes érdemi ellenkérelme**

[8] A felperes 2018. november 26. napján benyújtott keresetében kérte, hogy a bíróság állapítsa meg a felmondás jogellenességét és ennek következményeként kötelezze az alperest a megszüntetéssel okozott károk, illetve 2 havi távolléti díjának megfelelő végkielégítés,

valamint perköltség megfizetésére. Utolsó keresetpontosítása szerint az alperes kötelezését kérte 2 havi távolléti díjnak megfelelő végkielégítés, azaz 512.070 forint, 45 napi felmondási időre járó távolléti díj címén 384.053 forint megfizetésére, 2019. január 1-jétől számított kamattal, fenntartva perköltség iránti igényét.

[9] A felperes hivatkozott arra a felmondás jogellenessége körében, hogy alperes nem tartotta be a BRANCH utasításban foglalt fokozatosság elvét, tekintettel arra, hogy fegyelmi eljárást nem indított ellene. Nem vitatta, hogy nem viselt cipőt az adott napon, mivel az átázott, azonban hivatkozott arra, hogy ezt nem láthatták a pult alatt, továbbá egyszeri, egyedi esetről volt szó.

[10] A karkötő készítés kapcsán hivatkozott arra, hogy az alperes – tanú2 – tudtával és beleegyezésével készítette munkaidő alatt, kizárólag akkor, amikor nem volt feladata, de ez a színvonalas kiszolgálást nem hátráltatta. Előadta, hogy alperesnél bevett gyakorlat volt, ha az adott valutapénztárban nem tartózkodik ügyfél, akit ki kell szolgálni, akkor az alkalmazottak magánjellegű tevékenységet folytathattak.

[11] Álláspontja szerint az okként nevesített cselekmények egyébként olyan csekély súlyúak voltak, hogy ezek nem szolgálhattak a munkaviszony felmondással történő megszüntetés alapjául. Ezen túlmenően hivatkozott rendeltetésellenes joggyakorlásra, mivel álláspontja szerint az alperes azért alapította a felperes magatartásával összefüggő okra a felmondását, mivel ezzel kívánt a végkielégítés megfizetése alól mentesülni.

[12] Az alperes érdemi ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását. Előadta, hogy a Hálózati Ügyrendi Kézikönyv a BRANCH utasítás helyett lépett hatályba, ezért a fegyelmi eljárás nem volt kötelező. Álláspontja szerint a felmondás megfelel az MK 95. sz. állásfoglalás alapján a világosság, valóság és okszerűség követelményének. Hivatkozott az Mt. 6. § (1) bekezdésére és az 52. § (1) bekezdés c) pontjában foglaltakra, valamint a munkaszerződés VII.1. pontjára. A karkötő készítés kapcsán előadta, hogy álláspontja szerint szóbeli kifejezett engedély nem született azzal kapcsolatosan, hogy a felperes privát érdekkörébe tartozó tevékenységet a munkaidő alatt elláthat. Véleménye szerint a felperes ezen tevékenysége akadályozta az ügyfelek szakszerű kiszolgálását. Előadta továbbá, hogy az alperesnél üzemeltetési munkakört betöltő tanú2 többször szóban figyelmeztette a felperest a munkahelyi viselet betartására, illetve a karkötő készítés vonatkozásában annak nem megfelelőségére. A felperes pontosított kereseti kérelmének összecszerűségét az alperes nem vitatta.

**Az elsőfokú bíróság ítélete**

[13] Az elsőfokú bíróság az Mt. 6. § (1)-(2) bekezdése, 7. § (1) bekezdése, 52. § (1) bekezdés c) pontja, 65. § (1) bekezdés, 66. § (1)-(2) bekezdése alapján a felperes keresetét alaposnak találta.

[14] Kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg felperesnek a 2018. október 24-i felmondás jogellenessége jogkövetkezményeként 2 havi távolléti díjnak megfelelően, végkielégítés címén 512.070 forintot, további 45 napi felmondási időre járó távolléti díj címén kompenzációs átalányként 384.053 forintot, valamint ezen összegek után 2019. január 1-jétől a kifizetés napjáig járó késedelmi kamatát.

Kötelezte a bíróság az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg felperesnek perköltség címén – az áfát is tartalmazóan – 127.000 forintot, valamint az állam javára külön felhívásra fizessen meg 53.770 forint kereseti illetéket.

[15] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felmondás indokai világosak voltak, azok megfeleltek az MK 95. sz. állásfoglalásban foglaltaknak, mindkét indok konkrétumként jelentkezett a felmondásban. A perben az alperest terhelte annak bizonyítása, hogy felmondásában felhozott indokok valóságosak és okszerűek.

[16] Az ítélet rögzítette, hogy az alperes többször jelzett olyan eseteket, amit a felmondás nem tartalmazott, például a munkaidő kezdés nem megfelelőségére történt észrevétel, azonban figyelemmel arra, hogy a felmondás okait utólag bővíteni nem lehet, erre a perben az alperes érdemben nem hivatkozhatott.

[17] Az elsőfokú bíróság – figyelemmel tanú3, tanú1, tanú2 és tanú4 tanúvallomására – megállapította, hogy a Hálózati Ügyrendi Kézikönyv nem helyezte hatályon kívül a BRANCH ügyrendi utasítást, ebből fakadóan az alkalmazható volt jelen eljárás során is. Utalt ugyanakkor arra, hogy a BRANCH Ügyrendi Utasítás fegyelmi eljárásra vonatkozó része nem kötelező jelleggel szabályozta a különböző szankcionálási formákat, így e vonatkozásban az alperes felmondása nem jogszabálysértő a fegyelmi eljárás lefolytatása hiányában. Az elsőfokú ítélet kitért arra, hogy a Hálózati Ügyrendi Kézikönyv közzététele, felperes által való megismertetésének köre sem volt teljes mértékben bizonyított figyelemmel tanú1 és tanú4 nyilatkozataira.

[18] A bíróság osztotta azon alperesi álláspontot, mely szerint a munkáltatónak diszkrecionális jogköre volt eldönteni azt, hogy az adott munkavállaló kötelezettségzegésének súlyát értékelve fenntartja-e a munkavállaló jogviszonyát.

[19] A formaruhával (munkaruhával) kapcsolatos felmondási indok szerint a felperes nem tett eleget a formaruha ellátásának szabályozásáról szóló munkáltatói szabályzatban előírt azon kötelezettségének, miszerint a formaruhába tartozó ruhadarabok viselésén túl elvárt az

irodai munkához alkalmas, a cégcsoport tevékenységéhez illő, illetve az évszaknak megfelelő ruházat viselése, valamint az ápoltság megjelenése, mivel a felperes cipő nélkül, mezítláb tartózkodott a valutapénztárban.

[20] Az elsőfokú ítélet rögzítette, hogy alperes ingeket és nyakkendőt biztosított formaruhaként a felperes részére. A vonatkozó szabályzat szerint a munkavállalók zárt lábbelit kötelesek viselni. A felek között az nem volt vitatott, hogy a felperes zárt lábbelit viselt a kérdéses napon. Az alperes azt rőtt fel a felperesnek, hogy a lábbelit levette, és a lábát feltette a székre, törökülésben ülve végezte a munkáját.

[21] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes a munkaruha szabályzatban foglaltakat nem sértette meg, mivel teljesen életszerű magatartás az, hogy egy esős napon arra az időszakra, amíg megszárad a cipője, levehesse azt, mivel nem volt szemmel látható az ügyfelek számára. Továbbá a felperest ez a körülmény a munkaköri kötelezettségei teljesítésében nem akadályozta. Az elsőfokú ítélet továbbá utalt arra, hogy a becsatolt felvételek alapján a felperes egyik kolléganője farmer ruházatot viselt, ami viszont nem felelt meg a szabályzatban előírtaknak.

[22] A karkötő készítés kapcsán az elsőfokú bíróság megállapította, hogy valós tevékenység, azonban nem találta bizonyítottnak, hogy akadályozta volna a felperest a munkaköri kötelezettsége ellátásában. Továbbá az eljárás során bizonyításra került, hogy a tevékenység olyan formában, ahogy a felperes végezte, eltűrt volt a munkáltató részéről.

[23] A bíróság utalt arra, hogy tanú2, bár szóban figyelmeztette a felperest, azonban a nyílt láng használatát, illetve a túlzott szétpakolást tiltotta. Ezek viszont nem kerültek bizonyításra alperes részéről a videó felvétel alapján, a tanú-meghallgatásokra is figyelemmel.

[24] Az elsőfokú bíróság ebben a körben értékelte tanú2, tanú3, tanú4 és tanú1 tanúvallomását. Az elsőfokú bíróság a csatolt – hang nélküli – videófelvétel kapcsán megállapította, hogy a felperes azon kötelezettségének, miszerint be kell fejeznie a privát tevékenységét, amikor ügyfél érkezik a valutaváltóba, eleget tett. A bíróság ennek kapcsán megjegyezte, hogy mivel a felvétel hang nélküli volt, így az alperes nem tudta bizonyítani, hogy a felperes ne kommunikált volna az ügyfelekkel, a bíróság pedig kizárólag a képanyagot, így a mozgást tudta értékelni.

[25] Az ítéletben rögzítésre került, hogy bár volt olyan személy, aki betért a pénzváltóba, azonban minden olyan esetben, amikor a felperessel szemkontaktus nem keletkezett, valószínűsíthetően az adott személy nem pénzváltási szándékkal érkezett, hanem csupán behúzódt az eső elől, figyelemmel arra is, hogy az üzlet előtt egy buszmegálló található.

[26] Fentiekre tekintettel a bíróság megállapította, hogy az alperesi felmondás, az abban felhozott indokok valótlanúságára, illetve okszerűtlenségére figyelemmel jogellenes. Az alperes a pontosított kereset összecszerűségét nem vitatta.

### **Az alperes fellebbezése**

[27] Az alperes 2021. március 31. napján fellebbezést terjesztett elő, amelyben kérte az ítélet megváltoztatását, a felperes keresetének elutasítását, valamint marasztalását első- és másodfokú perköltségben.

[28] Álláspontja szerint téves az elsőfokú bíróságnak az az érvelése, miszerint nem bizonyította, hogy a Hálózati Ügyrendi Kézikönyv felváltotta a BRANCH utasítást, valamint azt sem, hogy az alperes az új szabályzatot a helyben szokásos és általában ismert módon közzétette.

[29] Az elsőfokú bíróság a Pp. 279. § (1) bekezdésében foglaltakat megsértette a rendelkezésre álló bizonyítékok kirívóan okszerűtlen értékelésével. Véleménye szerint a tanúvallomások megerősítették, hogy a 2015. óta hatályban lévő Kézikönyv a munkáltató oktatási anyagainak részét képezte, alperes pedig az üzlethelyiségeiben a munkavállalók számára megismerhető formában kifüggesztette.

[30] Az alperes osztotta az elsőfokú bíróság azon álláspontját, mely szerint a fegyelmi eljárásra vonatkozó szabályok nem voltak kötelező jellegűek, amely vonatkozásában a felmondás nem lehet jogellenes arra tekintettel, hogy nem folytatott le fegyelmi eljárást a felperessel szemben.

[31] Hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság azon megállapítása, hogy a felperes a munkaruha szabályzatban foglaltakat nem sértette meg, téves. Ha helytálló lenne az elsőfokú bíróság azon érvelése, hogy a pult mögött az ügyfelek nem észlelték azt a tényt, hogy a felperes mezítláb ül, az kiüresítené az alperesi munkaruha szabályzatban foglaltakat. Fennállt annak a lehetősége, hogy az ügyfelek észlelik, ami az alperesről alkotott véleményt negatívan befolyásolhatta volna. Továbbá önellentmondás van a bíróság azon megállapítása között, hogy a munkaruha szabályzat szerint az alkalmazottak zárt lábbelit kötelesek viselni, ugyanakkor felperes esetében a lábbeli levételét életszerűnek minősítette a bíróság.

[32] A karkötő készítéssel kapcsolatosan alperes továbbra is fenntartotta, hogy a felperes felettese a tevékenységet tiltották, téves a bíróság azon megállapítása, hogy csak a nyílt láng használata és a szétpakolás nem volt megengedett.

[33] Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság nem tett eleget maradéktalanul az indokolási kötelezettségnek, mivel tanú1, tanú2 és tanú3 tanúvallomásával kapcsolatban nem fejtette ki, hogy miként értékelte azokat, és mi alapján döntötte el, hogy a tanúvallomásukból az ítéletben kiemelteket mi alapján választotta ki.

[34] tanú1 esetében utalt arra, hogy hasonló kötelezettségszegés miatt alperesi cégcsoportba tartozó társasággal perben áll. Álláspontja szerint tanú3 és tanú2 tanúvallomása alapján megállapítható, hogy az ilyen jellegű tevékenység nem képezi az eltűrt gyakorlat részét, az felperes számára tiltott volt.

[35] Hivatkozott arra, hogy a felperesnek kell bizonyítania, hogy az általa végzett tevékenység megtűrt gyakorlat volt alperesnél. tanú3 és tanú2 tanúvallomását az elsőfokú bíróság kirívóan okszerűtlenül értékelte. Előadta, hogy a felperes munkaköre kiemelten bizalmas jellegű volt, ezért az általánosan elvárhatónál nagyobb fokú gondossággal kellett eljárnia a munkavégzés során, nem tanúsíthatott olyan magatartást, amely az ügyfelek véleményét negatívan befolyásolhatta volna. Hangsúlyozta, hogy a felperes tevékenysége alkalmas volt arra, hogy azt az ügyfelek észleljék, és emiatt ne vegyék igénybe a szolgáltatást.

[36] Álláspontja szerint a tevékenység megengedhetőségét a felperes nem tudta bizonyítani, így az vétkes kötelezettségszegésnek minősül, amely esetén a bizalomvesztésen alapuló rendes felmondás fogalmilag nem lehet aránytalan a kötelezettségszegéshez képest, mivel a munkáltató mérlegelési jogköre eldönteni, hogy meg kívánja-e szüntetni a munkavállaló munkaviszonyát, ahhoz a törvény csupán indokolási kötelezettséget ír elő, amelynek alperes eleget tett.

[37] A felperes a másodfokú eljárás során nem nyújtott be fellebbezési ellenkérelmet.

### **A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai**

[38] A fellebbezés nem alapos.

[39] A Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 370. § (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre,

ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában foglalt követelmények körében előadottak.

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

[41] A másodfokú bíróság a Pp. 383.§ (2) bekezdése alapján helybenhagyta az elsőfokú bíróság döntését, figyelemmel arra, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást - az alábbi kivételtől eltekintve - helytállóan állapította meg és az érdemi döntésével is egyetértett a másodfokú bíróság.

[42] Az elsőfokú bíróság helytállóan hívta fel az alkalmazandó jogszabályokat, így az Mt. 6. § (1)-(2) bekezdését, 7. § (1) bekezdését, 52. § (1) bekezdés c) pontját, 65. § (1) bekezdését, 66. § (1)-(2) bekezdéseit.

[43] A másodfokú bíróság annyiban pontosítja az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállást, hogy tanú2 nem a közvetlen felettese volt a felperesnek. A kérdéses személy a peradatok alapján üzemeltetési vezető-helyettes volt, aki ebben a minőségében a felperes felettese volt, de nem közvetlen felettese, mivel az a csoportvezető volt, aki a felperes esetében tanú5, illetve tanú6 volt.

[44] A másodfokú bíróság annyival kiegészíti az elsőfokú bíróság megállapításait, hogy a felperes eredeti keresetében hivatkozott arra, hogy az alperes a felmondás jogát nem gyakorolta rendeltetésszerűen. Ebben a körben előadta, hogy a felmondásban foglalt okok nem a valódi okai a munkaviszony megszüntetésének, a felmondás hátterében az húzódott meg, hogy 2018. októberében kiállt a felettesével szemben a menyasszonya jogos érdekének a védelmében. Emellett az alperes így kívánta a végkielégítés megfizetését elkerülni.

A felperes ebben a körben a 2020. február 27. napján megtartott tárgyaláson pontosította a keresetét, úgy nyilatkozott, hogy a rendeltetésellenességet pusztán arra értette, hogy alperes nem kívánt végkielégítést fizetni, olyan típusú rendeltetésellenességre nem kíván hivatkozni, amivel az állítaná, hogy az alperes más okból szüntette meg valójában a felperes jogviszonyát.

[45] A másodfokú bíróság a fellebbezésnek a BRANCH utasításra és a Hálózati Ügyrendi Kézikönyvre való hivatkozása kapcsán megjegyzi, hogy az elsőfokú bíróság helytállónan állapította meg, hogy az előbbi esetében is diszkrecionális jogköre volt a munkáltatónak eldönteni, hogy a kötelezettségszegés súlyát értékelve nem tartja fenn a munkavállaló jogviszonyát (Alapelvek: „Nem bocsátható el az az alkalmazott, aki első ízben szegi meg a Cég fegyelmi előírásait, kivéve ha súlyos hibát követett el, amely esetben a Cégnek joga van az alkalmazottat azonnali hatállyal elbocsátani vagy pénzbírságot követelni”. A súlyos hibára pedig nem taxatív, hanem csak példálózó felsorolást hoz az utasítás). A másodfokú bíróság álláspontja szerint ebből a szempontból nincs jelentősége, hogy a BRANCH utasítás vagy a Hálózati Ügyrendi Kézikönyv volt-e hatályban, mivel arra felperes kizárólag a fegyelmi eljárás hiánya kapcsán hivatkozott.

Ennek kapcsán a másodfokú bíróság utal az Mt. 56. § (1) bekezdésére, amely értelmében munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy - ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt - munkaszerződés a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg. Ugyanakkor önmagában az, hogy egy belső szabályzat meghatározott magatartások tanúsítása esetére hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását helyezi kilátásba, ez nem zárja ki, hogy a munkáltató - amennyiben a rendes felmondás előfeltételei fennállnak - a hátrányos jogkövetkezmény helyett rendes felmondással szüntesse meg a munkavállaló munkaviszonyát.

[46] A másodfokú bíróság a formaruha nem viselés (cipőlevétel) felmentési ok vonatkozásban az alábbiakra mutat rá.

[47] Helytállónan utalt arra az elsőfokú bíróság, hogy a felmondás okait utólag bővíteni nem lehet, így megfelelően járt el akkor, amikor a munkaruha viselésére vonatkozó előírás megszegése kapcsán nem vizsgálta az alperes hivatkozását a munkakezdekort viselt pulóverre és kabátra vonatkozóan.

[48] Ennek kapcsán a másodfokú bíróság szintén utalni kíván arra, hogy a munkaügyi jogvita során nemcsak a felmondás indokolásában kifejezetten közölt, hanem olyan további tények és körülmények bizonyításának is helye lehet, amelyek - az indokolás keretein belül maradva - azt kiegészítik és alátámasztják. A bizonyítás azonban nem lépheti túl a felmondásban közölt indokolás kereteit, mert az ellenkező álláspont lehetővé tenné, hogy a munkáltató a felmondásának jogszerűségét olyan új felmondási okra alapítsa, amelyet az írásbeli felmondásban törvényben megszabott módon nem közölt.

[49] A másodfokú bíróság osztotta az elsőfokú bíróság azon álláspontját, hogy a felmondás ezen indoka világos volt, a felmondásban a munkáltató megjelölte azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket, amelyekre a munkáltató a felmondást alapította. Ezen felmondási ok érdemi vizsgálata során a másodfokú bíróság az alábbiakra kíván rámutatni.

[50] Az alperes formaruha szabályzata szerint kiemelten fontos az alperesi csoport egységes arculatának kialakítása, biztosítása, amely cél elérése érdekében a telephelyein munkát végző munkavállalói részére a betöltött munkakörük alapján a feladat elvégzéséhez alperes formaruhát biztosít. Ahogy az elsőfokú ítélet is utalt rá, a szabályzat tartalmazta, hogy a „formaruhához tartozó ruhadarabok viselésén túl elvárt az irodai munkához alkalmas, a cégcsoport tevékenységéhez illő, illetve az évszaknak megfelelő ruházat viselése, valamint az ápoltság megjelenés. Szabadidő ruházat, kapucnis pulóver, kék farmer (blue jeans) rövidnadrág, bermuda vagy halásznadrág, lenvászonnadrág, strandöltözet, edzőcipő, túracipő, (strand)papucs viselete nem megengedett”.

[51] A tanúmeghallgatások során tanú2 úgy nyilatkozott, hogy fehér blúzt vagy inget, illetve sárga kendőt vagy nyakkendőt biztosítanak. Azzal kapcsolatban, hogy ha elázik valamilyen ruházat, például cipő, akkor azt hogyan lehet szárítani, le lehet-e venni szárítás céljából, úgy nyilatkozott, hogy erre vonatkozó szabályzat nincs, de gyakorlat sincs, a tanú nem tudott arról, hogy a felperesen kívül másnál előfordult volna ilyen eset.

tanú3 pedig előadta, hogy „elvárás is, ahogy a szabályzatban is szerepel, hogy fehér ing, illetve blúz, nyakkendő, illetve sál. Illetve sötét aljat kell viselni, illetve zárt cipőt a munkavállalóknak.”

[52] A formaruha a felperes esetében ing és nyakkendő volt, amelyet az alperes biztosított számára, és amelyet a kérdéses napon viselt is. A lábbeli egy zárt cipő volt, a videós felvételek szerint egy utcai sportcipőnek látszó darab. Az nem volt vitatott a felek között, mivel maga a felperes is elismerte, hogy a lábbelijét – arra való hivatkozással, hogy az átázott – levette egy időszakra. A felmondás ezen indoka tehát valós is volt.

[53] A szabályzatok kapcsán utalni kíván a másodfokú bíróság a bírói gyakorlatra, amely szerint munkaszerződés részének minősülő etikai szabály megsértése az együttműködési kötelezettség megsértésének minősülhet, amelyet a munkáltató a bizalomvesztésén alapuló felmondása jogszerű indokaként jelölhet meg (EBH2004. 1055.). Valamint a belső utasítás vagy szabályzat hiánya nem mentesíti a munkavállalót az általános magatartási normák, elvárások, és a munkáltatónál érvényesülő gyakorlat betartása alól (EBH2016.M.28.). Tehát jelen esetben formaruha szabályzat és egyenruha hiányában is elvárható volt a munkavállalótól, hogy tiszta, rendezett külsővel, megfelelő, az adott helyzetben elvárható öltözetben jelenjen meg a munkahelyén.

[54] A felmondás utalt arra, hogy a felperes a viselete kapcsán korábban már figyelmeztetésben részesült. A felperessel kapcsolatosan mind tanú2, mind tanú3 úgy nyilatkozott, hogy a felperest a nemzetközi tréner, tanú7 egy alkalommal korábban figyelmeztette farmernadrág viselése miatt. Ezt a személyes meghallgatása során a felperes is elismerte, továbbá ő még azt is megemlítette, hogy egyszer előfordult, hogy tanú2, aki éppen

ott volt az üzletben, szólt neki, mert szünetről visszatérve nem viselte a nyakkendőt, amit akkor rögtön vissza is vett.

[55] Az irányadó bírói gyakorlat szerint a korábbi figyelmeztetések megítélésénél figyelembe kell venni, hogy a munkavállaló korábbi, írásbeli figyelmeztetéssel szankcionált valamely magatartása önállóan nem képezheti később felmondás indokát, de egy hasonló magatartás miatt történő munkaviszony-megszüntetés megalapozottságát alátámaszthatja.

[56] Az MK 95. számú állásfoglalás értelmében a munkáltató rendes felmondása esetén abban az esetben is megállapítandó a munkaviszony megszüntetésének jogellenessége, ha a munkáltató felmondásának indoka megfelel a valóságnak, de nem okszerű. A tényeknek meg nem felelő indokolás esetén a munkáltatói felmondás eleve nem fogadható el, a felmondási oknak azonban valósága mellett egyszersmind okszerűnek is kell lennie.

[57] Az elsőfokú ítélet továbbá utalt arra, hogy a becsatolt felvételek alapján a felperes egyik kolléganője farmer ruházatot viselt, ami nem felelt meg a szabályzatban előírtaknak. Ennek kapcsán a másodfokú bíróság osztotta az alperes azon fellebbezési hivatkozását, hogy nem képezte a jelen per tárgyát más munkavállaló magatartása, önmagában az, hogy adott esetben más is megszegte a formaruha szabályzat előírásait, még nem menti fel a felperest, nem annullálja az ő kötelezettségszegését.

[58] A másodfokú bíróság álláspontja szerint nem helytálló az ítélet azon megállapítása, hogy a felperes a munkaruha szabályzatban foglaltakat nem sértette meg a cipő levételével. Amennyiben előírás a zárt cipő, akkor annak nem tesz eleget a munkavállaló akkor, ha a kérdéses lábbelivel rendelkezik, de azt nem viseli. Ugyanakkor a másodfokú bíróság meglátása szerint ezen kötelezettségszegés súlyánál fogva, nem szolgálhat a felmondás indokául. A másodfokú bíróság osztotta az elsőfokú bíróság álláspontját abban, hogy életszerű magatartás, hogy a munkavállaló esős időben leveszi az átázott lábbelijét, amíg az megszárad. A másodfokú bíróság szerint ez az egyszeri magatartás – figyelemmel a kötelezettségszegés súlyára és gyakoriságára – akkor sem képezhetne a felmondásra okszerű alapot, ha nem ilyen indokkal kerül sor a cipő levételére. A másodfokú bíróság úgy ítélte meg, hogy nem bizonyított sem az, hogy a cipő levétele befolyásolta a felperes munkavégzését, sem az, hogy negatív hatással lett volna alperes üzletmenetére. Ezen hivatkozott felmondási ok az alperes által állított gazdasági érdekek veszélyeztetését nem támasztotta alá egyértelműen, figyelemmel arra is, hogy azt az ügyfelek nem észlelték.

[59] A bírói gyakorlat a munkáltató jogos gazdasági érdekének megsértését olyan esetben látta például megalapozottnak, amikor az értékesítési vezető munkavállaló tudomást szerzett valamely versenytárs cég piacra lépéséről, ezt azonban a munkáltatójával nem közölte, bár a hozzátartozója révén a cégben érintett volt (EBH2009. 2069.), vagy a munkavállalónak azon magatartása kapcsán, hogy a munkáltatójánál megszerzett szakmai tapasztalatait,

ismereteit saját internetes oldalán tudásmegosztás címén a nyilvánossággal megosztotta (EBH2015. M.1.).

[60] A bizalomvesztéssel indokolt rendkívüli felmentés jogszerű indoka lehet, ha a munkavállaló az őt foglalkoztató intézmény érdekének figyelmen kívül hagyásával, más személyektől kapott meghatalmazással, azok képviseletében olyan döntést szavaz meg, amely munkáltatójára nézve kedvezőtlen következményekkel jár. (Mfv.I.10.009/2019. számú ügy). Ezen példák illusztrálják, hogy a jogos gazdasági érdek megsértése, bizalomvesztés esetei jóval fajsúlyosabb kötelezettségszegés esetén kerülnek megállapításra.

[61] Az Alkotmánybíróság a 14/2017. (VI.30.) AB határozatában kifejtette, hogy a munkaviszony jellege alapján a munkaviszonyból fakadó szabályok szükségszerűen elvesztik és korlátozzák a munkavállaló magatartását, így különösen cselekvési szabadságát és véleménynyilvánítását. Valamennyi munkaügyi kapcsolat a felek kölcsönös bizalmán alapul. E bizalom alapvető feltétele a munkavállaló úgynevezett „hűségi” kötelezettsége, amely szerint hozzájárul a munkáltató céljainak hatékony eléréséhez (EBH2018. M.23.). Az ügyfelek elvesztése gazdasági érdeksérelmet jelent alperes számára.

A jogos gazdasági érdek veszélyeztetése nem jelenti a sérelem tényleges bekövetkezését is, azonban a másodfokú bíróság álláspontja szerint nem életszerű, hogy a felperes magatartása – megfelelő árfolyam és kiszolgálás mellett – olyan negatív hatással legyen alperes üzletmenetére, hogy valaki emiatt vegyen igénybe máshol azonos szolgáltatást.

[62] A BH2003. 211. számú döntés értelmében több felmondási indok esetében egyetlen indok bizonyítottsága is megalapozhatja az intézkedés jogszerűségét, ha abból megállapítható, hogy a munkaviszony a továbbiakban nem tartható fenn, és ezért a munkavállaló munkájára a továbbiakban nincs szükség.

[63] A másodfokú bíróság a karkötőkészítés tekintetében osztotta az elsőfokú bíróság álláspontját, hogy nem valós, hogy akadályozta volna a felperest a munkaköri kötelezettségei teljesítésében, illetve olyan formában, ahogy azt végezte, megtűrt gyakorlat volt az alperesnél.

[64] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a karkötőkészítés kapcsán tanú4 és tanú1 tanúk úgy nyilatkoztak, hogy a felperes részére engedélyezett volt ez a tevékenység, kizárólag a nyílt láng volt tiltott, illetve az volt a megkötés, hogy ne zavarja az ügyfelek kiszolgálását. tanú4 előadta, hogy „Én egy dologról hallottam, hogy a felperest szóban figyelmeztették, amikor öngyújtót használt a karkötők készítésénél...Kérdésre elmondom, hogy én úgy tudom, hogy pont a nyílt lángot tiltotta meg a munkáltató és én úgy tudom, hogy maga a tevékenység az nem volt tiltott, az engedélyezett volt, hiszen felperes ezt kifejezetten kérte is, hogy ezt csinálhassa”.

tanú1 pedig úgy nyilatkozott, hogy „Kérdésre elmondom, hogy ismerem a felperest, volt, hogy együtt dolgoztunk, váltottuk is egymást. Tudtommal tanú2-től, az üzemeltetés vezető

helyettestől kapott engedélyt arra, hogy ezt a karkötő készítési tevékenységet végezze, csak, hogy ezzel az volt a feltétel, hogy ne zavarja az ügyfél kiszolgálást.... Karácsony idején nagyon jellemző volt az, hogy fa díszeket hajtogatnak, vagy képeslapot gyártanak, volt aki varrt kézzel, adventi naptárat, filcanyag, tömítőanyag, minden ott volt a pult alatt és arról nem tudok, hogy ezért bárki, bármilyen szankciót, felmondást kapott volna”.

[65] A másodfokú bíróság álláspontja szerint nem helytálló alperes azon hivatkozása, hogy az elsőfokú bíróság kirívóan okszerűtlenül értékelte volna tanú2 és tanú3 tanúvallomását.

A felperes egyik vezetőjeként tanú2 úgy nyilatkozott, hogy „Kérdésre elmondom, hogy én igen, tudok arról, hogy a felperes. ilyen karkötőket csinált. Kifejezetten arra a kérdésre, hogy akkor volt-e e vonatkozásban részemről beleegyező hozzájárulás, akár hallgatólagosan is, elmondom, hogy igen volt, de azt hangsúlyozom, hogy három esetben biztosan, hogy rászóltam, hogy ne csinálja. Egyszer volt, hogy szatyrokkal körbepakolva ücsörgött, és ezzel is akadályozta a kiszolgálást, ekkor is rászóltam.

Egyszer nyílt lángot használt, mert a karkötők végét le kellett zárni, és ennek kapcsán mondtam, hogy ez tilos, mert tűzvédelmi okai vannak, illetve egyszer meg szerszámokat pakolt ki és annak kapcsán is szóltam, hogy ezt fejezze be, illetve az én e vonatkozásban történő tiltásom az az egész tevékenység tiltására vonatkozott. ...Úgy tudom megjelölni, hogy felmondást megelőzően ez a háromszori figyelmeztetés ez mikor volt, még csak megközelítőleg sem tudom belőni, hogy ez mennyivel volt előtte, mint ahogy a felmondás keletkezett.”

Tehát a tanú arra emlékezett, hogy szóban informálisan három esetben figyelmeztette a karkötőkészítés kapcsán a felperest, hogy ne használjon nyílt lángot, ne pakoljon szét, értve ezalatt a szerszámokat is. Ugyanakkor a tanú ezen figyelmeztetések időpontját még csak hozzávetőlegesen sem tudta megnevezni, továbbá bár úgy nyilatkozott, hogy „az én e vonatkozásban történő tiltásom az az egész tevékenység tiltására vonatkozott”, azt nem tudta megmondani pontosan, hogy hangzott részéről ez a tiltás, sőt feltételek mellett elfogadhatónak tartotta. „Kérdésre elmondom, hogy arra biztosan nem tudok válaszolni, hogy akkor pontosan hogy hangzott részemről ez a tiltás, de nyilván, ha a tevékenységet úgy végzi, hogy az nem látható, nem akadályozza a munkavégzésben, rendesen ellátja a munkáját, arra is figyelemmel, hogy nem lehet mindenkinek minden percét ellenőrizni, tehát ebből fakadóan lehet mások is folytatnak másfajta tevékenységet, de ha ezt nem úgy végzik, hogy akadályozza a munkájukat, akkor az megengedett. Ha jelen esetben, ha felperes is elteszi, nem láthatóan csinálja, elteszi amikor ügyfél érkezik, és őt maradéktalanul kiszolgálja, esetleg még üzletet is köt vele, akkor az nyilván elfogadható. Ez nyilván nem megengedett, hogy rendetlenség legyen ott, hogy kihúzva legyen egy fiókok, ne lehessen hozzáférni a pénzhez, vagy valamilyen fontos eszközhöz, a helyet is úgy kell tartani, hogy a munkavégzés az ellátható legyen.”

[66] tanú3 pedig valóban úgy nyilatkozott, hogy úgy tudta, hogy tanú2 az egész tevékenységet tiltotta, ugyanakkor azt is mondta, hogy „nem voltam ott, amikor tanú2 a felperest figyelmeztette, ezért pontosan nem tudom mi hangzott el”. Tehát nem rendelkezett közvetlen értesüléssel az egész tevékenységre vonatkozó kategorikus tiltásról.

[67] Az alperes a fellebbezésében utalt arra, hogy tanú3 azt is kiemelte, hogy „a köszönés része az is, hogy felállunk”, ugyanakkor felperes esetében a felmondás indoka nem ezen hiányosság volt, így a korábban már kifejtettek kapcsán ez a jelen perben szintén nem volt vizsgálható.

[68] Az alperes továbbá hivatkozott arra is, hogy „tanú2 régebb óta nem közvetlen felettese a felperesnek, illetve miután tanú2 és a felperes között utoljára szóba került a karkötő készítése, mint tevékenység, azt követően számos újabb tréning, utasítás hangzott el a munkavégzés szabályaira vonatkozóan, melyek felülírják tanú2 bármilyen e körben felperesnek korábban tett nyilatkozatát”. Alperes ezen állítás kapcsán konkrétumok nélküli, továbbá a másodfokú bíróság álláspontja szerint a perben nem került becsatolásra olyan dokumentum, amely a karkötő készítés általánosan tiltott jellegére vonatkozott volna. Sőt, tanú2 tanúvallomásában kifejezetten úgy nyilatkozott, hogy „szabályozás annak kapcsán, hogy a munkavégzés ideje alatt mit szabad és mit nem szabad tenni, ilyen részletesen nincs...”.

[69] Mindezek alapján a másodfokú bíróság a tevékenység kategorikus tiltását nem találta bizonyítottnak, annak megtűrt jellegét viszont az elsőfokú bírósághoz hasonlóan szintén alátámasztottnak találta. A másodfokú bíróság úgy ítélte meg, hogy a munkavállalók számára, amikor nem volt ügyfél, megengedett volt olyan tevékenység végzése, amely nem akadályozta a munkavégzést. A videófelvétel alapján a felperes nem használt nyílt lángot és nem pakolt szét, a másodfokú bíróság álláspontja szerint a karkötő készítés jellegét tekintve olyan tevékenység, amely – hasonlóan az olvasáshoz vagy a rejtvényfejtéshez – bármikor félretehető és befejezhető, továbbá az ügyfelek számára nem feltétlen észlelhető, figyelemmel arra, hogy a felperes ezen tevékenységet a kezével végezte a pult takarásában. Mindezek alapján nem találta bizonyítottnak, hogy a felperes tevékenysége alkalmas volt arra, hogy az ügyfelek alperesről alkotott véleményét negatív irányba befolyásolhassa, így ezen felmondási indokot sem találta okszerűnek.

[70] A bíróság a tényállást a felek előadásának és a bizonyítási eljárás során felmerült bizonyítékoknak az egybevetése alapján állapítja meg, a bizonyítékokat a maguk összességében értékeli és a meggyőződése szerint bírálja el. A bizonyítékokat tehát nemcsak egyenként, hanem a maguk összességében is mérlegeli a bíróság. Ennek alapján értékeli az egész lefolytatott bizonyítást, figyelembe véve a bizonyítékok összefüggését és az esetleges ellentmondást, és mindezek alapján hozza meg a döntését.

A kialakult joggyakorlatnak megfelelően nem alapvető elvárás az ítélettel szemben, hogy az abban megállapított döntésbe valamennyi okirati és tanúvallomás minden hiba nélkül, teljes mértékben illeszkedjen, lehetőség van bizonyos apró részletek közötti ellentmondásokra, azok feloldása nélkül is. A bizonyítékok összességében történő mérlegelése során ugyanis arra kell elsősorban figyelemmel lenni, hogy a bizonyítékok jelentős többsége koherensen illeszkedik-e egymáshoz és az alátámasztja-e az ítéletben megfogalmazott tényállításokat. Ennek a követelménynek pedig az elsőfokú bíróság ítélete – annak tényállítása és indokolása is – egyértelműen megfelelt. Nem volt fellelhető ugyanis olyan kirívó okszerűtlenség a bizonyítékok mérlegelése során, amely a másodfokú bíróság számára azok felülmérlegelését tette volna lehetővé.

[71] Mindezek alapján a másodfokú bíróság a rendelkező részben foglaltak szerint határozott.

### **Záró rész**

[72] A Pp. 83. § (1) bekezdése értelmében a pervesztes fél viselni köteles a pernyertes fél költségét. A másodfokú eljárás során a felperes fellebbezési ellenkérelmet nem nyújtott be, így másodfokú perköltséget sem számított fel. Erre figyelemmel a másodfokú bíróság a Pp. 82. § (1) és (3) bekezdése, valamint 81. § (1) bekezdése alapján a másodfokú perköltség tárgyában való határozathozatalt mellőzte.

[73] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság ítéletében helyesen állapította meg a pertárgyértéket a Pp. 512. § (2) bekezdése alapján 896.123 forint összegben, így az illetékről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 39. § (1) bekezdés és 46. § (1) bekezdése alapján számított fellebbezési illeték összege 71.690 forint, amelyet az alaptalanul fellebbező alperes köteles megfizetni. A már lerótt 40.966 forint illetékre figyelemmel, további 30.724 forint illetékfizetési kötelezettség terheli.

[74] A fellebbezés tárgyaláson kívüli elbírálására a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján került sor.

[75] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365.§-a zárja ki.

Budapest, 2021. június 24.

dr. Vajas Sándor s.k.  
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.  
előadó bíró

dr. Kulisity Mária s.k.  
bíró