



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.022/2022/6.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a felperesi jog képviselő ügyvéd (cím1) által képviselt **felperes** (cím2) **felperesnek** a alperesi jogi képviselő ügyvéd (cím3) által képviselt **alperes1** (cím4) **alperes** ellen jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei és sérelemdíj iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 35.M.70.301/2020/28. számú ítélete ellen a felperes által 29. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

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 117.000 (száztizenhétezer) forint és ÁFA másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 443.761 (négy száznegyvenháromezer-hétszázhatvanegy) forint fellebbezési illetéket a Magyar Állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes 1987-től mozdonyvezetőként dolgozott, 2002. évtől a szakszervezet elnöke, melyről az alperesi vezérigazgató is tudomással bírt a munkaviszony létesítésekor. A felek 2019. szeptember 16. napjától határozatlan idejű munkaviszonyt létesítettek mozdonyvezető munkakörre, a munkaszerződésben három hónap próbaidőt kötöttek ki. A munkaszerződés melléklete szerint a felperest az utazási időre díjazás illeti meg, melynek mértéke a munkavállaló alapbérének

100%-a. Utazási idő a lakó- vagy tartózkodási hely és a fel- illetve lejelentkezési hely közötti, beosztás szerinti napi munkaidőn kívüli utazással töltött időtartam, melynek mértékét a lakó- vagy tartózkodási hely és a tényleges munkavégzési hely távolsága alapján 1,5 perc/1 km átalányidőben határozták meg azzal, hogy a munkavállaló eseménylapon jogosult igazolni, ha a fentiek szerinti átalányidőnél több időt töltött ténylegesen utazással. A munkaköri leírás 4. pontja szerint a felperes utasítási joggal rendelkező munkahelyi vezetője az árufuvarozási diszpécser. A felperes munkaköri feladatai közé tartozott a vezénylés, illetve az utasítási joggal rendelkezők rendelkezése alapján a vonattovábbítás, folyamatos továbbítási és jelentési kötelezettség (szolgálati mobiltelefonon és az átadott informatikai eszközökön keresztül) az árufuvarozási diszpécser ill. a rendelkezésre jogosultak felé, valamint a munkaköréhez tartozó adminisztratív feladatok ellátása.

[2] A felperes foglalkoztatása vezénylés szerint történt, napi 12 órás folyamatos munkarendben. Nappalos szolgálatban a napi munkaideje 8 órától 20:45-ig tartott egy 20 és egy 25 perces munkaközi szünet megszakításával. A munkaidő nyilvántartása a papír alapon vezetett menetigazolványon történt, ami a bérelszámolás alapját képezte. Ezen fel kellett tüntetni a munkaidőt vagy a vonatot érintő minden eseményt, így a munkakezdés idejét, a feljelentkezési időt, a vezetési időt, a munkaközi szünetek időtartamát és azt is, ha azt valamilyen okból nem tudta kivenni a munkavállaló, valamint az utazási időt is. Ha a munkaközi szünet kivételében a munkavállaló akadályoztatva volt, az eseménykönyvi jelentésben is rögzíteni kellett annak indokát.

[3] Az alperesnél alkalmazandó volt a egyéb érdekelt² által kiadott sorszám². (X. 16. egyéb érdekelt² Ért. 18.) cégnév szám alatt jóváhagyott E.1. utasítás. Ennek 5.4.1. pontja szerint az állomáson eltávozás forgalmi feltétele, hogy ha a mozdornak állomáson várakoznia kell, a kapott értesítés szerint mozgást nem kell végeznie, akkor azt a mozdonyvezetőnek nem kell őrizni, a mozdonytól a forgalom szabályozó (forgalmi szolgálattevő, cégnév irányító) engedélyével eltávozhat. A sorszám számú végrehajtási utasítás szerint a mozdonyvezető a szolgálati mobiltelefonján az alperesi árufuvarozási diszpécserénél jelentkezik fel és le a szolgálatra és a szolgálatból. Ha a mozdonyvezetővel, vontatójárművel, illetve a vonat tervezett közlekedését befolyásoló esemény történik, azt a mozdonyvezető haladéktalanul köteles az árufuvarozási diszpécsernek bejelenteni. Az utazási időt a mozdonyvezetők a menetigazolvány nyomtatványon tartják nyilván, amely a bérelszámolás alapjául is szolgál. Azt a mozdonyvezetők kötelesek a valós adatokkal vezetni, amit utólagos ellenőrzéssel az erre feljogosított munkavállaló tételesen ellenőriz.

[4] A felperes 2019. szeptember 17-én bejelentette az alperesnél, hogy a szakszervezet megalakult az alperesi tagcsoportja. A felperes munkaviszonya fennállása alatt a szolgálati út betartásával jelezte az üzemeltetési igazgatónak a mozdonyvezetők munkafeltételeivel és munkakörülményeivel kapcsolatosan aktuálisan felmerülő megoldandó problémákat, így az internethasználat, tisztítószer elégtelenségét, az új mozdonnyal történő munkavégzés biztosítását, a külföldi napidíj nem megfelelő elszámolását és a pihenőhelyiségbe való zavartalan bejutás problémáját.

[5] A felperes 2019. november 16-án nappalos szolgálatot teljesített városnév vonalon, vezénylese szerint a munkaideje 8 órától 20:45-ig tartott, tervezett vezetési ideje 9 óra 15 perc volt, a munkaközi szünet ideje 12-től 12:20-ig és 16-tól 16:25 között volt kiadva. A felperes a vezénylese szerinti két munkaközi szünetet nem tudta kivenni, amit a diszpécsernek nem jelentett, eseménykönyvi jelentést nem töltött ki. A felperes városnév2 állomásra 17 óra 24 perckor érkezett meg, megállás után levette az áramszedőt, és jelezte a nappalos forgalmistának a megállást valamint azt, hogy kapcsolható a felső vezeték. Ezt követően a vonat határrendészeti vizsgálata megkezdődött. A felperes 17 óra 10 perckor telefonon egyeztetett a városnév2 szolgálatot teljesítő forgalmi szolgálattevővel és közölte, hogy nagyon telik a vezetési ideje és a leváltó városnév2 érkezik. A felperes ezután a mozdonyt elhagyta és a 17 óra 49 perckor induló vonattal hazautazott. A felperes a vezetési ideje leteltét és a mozdony elhagyását a diszpécsernek nem jelentette, a mozdony elhagyásához engedélyt nem kért. A diszpécser 18:03 perckor felhívta szolgálati mobilján a felperest, aki közölte, hogy már a gyorsvonaton ül és megy hazafelé, leszállt a mozdonyról, mert a vezetési ideje letelt és városnév2 a forgalmistával mindent megbeszélt. A felperes 21:31-kor városnév5 térségéből a szolgálati mobiltelefonjáról felhívta a diszpécsert és a szolgálatból városnév2 20:45 perccel lejelentkezett.

[6] Az esemény következtében városnév2 torlódás alakult ki, arról eseménykönyvi jelentés készült. A felperes által leállított vonat a vasúti határátkelő egyéb szerelvényeinek mozgását akadályozta. A forgalom irányítási koordinátor e-mailben jelezte az üzemeltetési igazgatónak, hogy a felperes a vonatot 20:30-ig továbbíthatta volna, azonban arra nem volt hajlandó. Az alperesi irányító szolgálattól hiába kérték a hatékony intézkedést, a vonatra nem tudtak mozdonyvezetőt biztosítani. A vonat 17:24-kor 103 perc késéssel érkezett városnév2 és 20:54-kor 254 perc késéssel indult el a menetrendjéhez képest. A leváltó mozdonyvezető 20 órakor kezdett, a vonat 17:24-től 20:54-ig állt az állomáson.

[7] Az alperesi vezérigazgató az eset kivizsgálását rendelte el. A forgalmi szolgálattevő elmondása alapján az állomásfőnök írásban összefoglalta az eseményeket: e szerint a felperes kb. 17:10-kor hívta fel a nappalos szolgálattevőt és azt mondta neki, hogy nagyon telik az ideje, a leváltó a 756-tal érkezik. 17:25-kor a felperes ismét felhívta és jelentette, hogy a kijelölt helyen megállt és kapcsolható a felsővezeték. A felperes nem jött be a forgalmi irodába jelenteni a megfutamodás elleni biztosítás módját.

[8] A kivizsgálás során meghallgatták a felperest. A felperes ekkor elmondta, hogy a vezetési idejét 8:03-tól 18:03 percre számolta, a munkaközi szünetet városnév3 állomáson nem vette ki, mert a jelzőt figyelte, ezt azonban nem rögzítette a menetigazolványon és eseménylapot sem töltött ki. Nem jelezte és nem kért engedélyt az alperesi diszpécsertől, hogy lezárja a mozdonyt, mivel álláspontja szerint a rendelkezésre jogosult a lökösházi forgalmista volt és nem volt ideje, alig érte el a gyorsvonatot. A felperes az üzemeltetési igazgató azon közlésére, hogy az alperesi diszpécsernek jelentenie kellett volna a vezetési idő leteltét és a távozást, közölte, hogy sietett, hogy elérje a vonatot, ezért nem egyeztetett. Az üzemeltetési igazgató 2019. november 26-án e-mailben tájékoztatta az alperesi igazgatót, hogy a felperes a diszpécser engedélye és tájékoztatása nélkül hagyta el a mozdonyt, vezetési idejét nem kellően körültekintően és az alperes előnyére hasznosította. A munkaközi szüneteket nem alkalmazta, így a vezetési idő jogszerű megnövelésével nem élt, a

munkahelyét munkaideje lejártá előtt 20:45 helyett 17:49-kor elhagyta, amit a menetigazolványban és a mozdonyfedélzeti berendezésen nem a valóságnak megfelelően rögzített, ezáltal 4,7 óra utazási időt valótlanul kívánt elszámoltatni. A felperes vétkes kötelezettségszegést követett el, és mivel a próbaidő alatt történt az esemény, ezért véleménye szerint megalapozott és jogszerű a munkáltatói felmondás alkalmazása.

[9] Az alperes 2019. december 5-én kelt intézkedésével a felperes munkaviszonyát a próbaidő alatt azonnali hatállyal megszüntette indokolás nélkül.

Kereset és ellenkérelem

[10] A felperes keresetében a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeként 750.000 forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés, 565.000 forint felmondási időre járó távolléti díj, 381.098 forint elmaradt cafetéria, valamint 3.000.000.- forint sérelemdíj megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Hivatkozásképpen előadta, hogy az alperes a munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg a próbaidő alatt azonnali hatályú felmondással: szakszervezeti tisztségviselő volt, ezért alkalmaznia kellett volna a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 273. §-ának védelmi szabályát. Az alperes a szakszervezettel való egyeztetési kötelezettséget elmulasztotta. Emellett hivatkozott arra, hogy a próbaidő alatti munkaviszony megszüntetés rendeltetésellenes volt, azon belül sértette az egyenlő bánásmód követelményét. Ténylegesen a munkaviszonyának megszüntetésére azért került sor, mert szakszervezeti tisztségviselőként több munkahelyi problémát is jelzett. Védett tulajdonságként jelölte meg az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebk. tv.) 8. § j) pontja szerinti más véleményt és a t) pont szerinti egyéb helyzetet. Előadta, hogy 2019. december 12-én a mozdonyvezetők munkaszerződése kedvezőtlenül lett módosítva és az erre várható reagálása vezetett a felmondáshoz, amihez az is hozzájárult, hogy szakszervezeti munkaidő kedvezményrel élt. Állította, hogy a hivatkozott eset nem volt olyan súlyú cselekmény, ami a munkaviszony megszüntetését vonhatta maga után, melyet alátámaszt az is, hogy a november 16-i eset után a meghallgatására november 25-én került sor, a megszüntető intézkedést pedig az azonnali hatályú felmondásra irányadó 15 napon túl, december 6-án közltek. Állította, hogy miután a vezetési ideje letelt, azt, hogy elhagyta a vonatot, a diszpécserrel közölnie nem kellett, csak a forgalmi szolgálattevővel. Hivatkozott arra is, hogy az utazási időt elszámolták. A sérelemdíj iránti igényét az egyenlő bánásmód megsértésére és az emberi méltóság megsértésére alapította.

[11] Az alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmondás jogszerű volt, a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondásra nem vonatkozik az Mt. 273. §-ának védelmi szabálya. Az alperes által ismert volt a felperes szakszervezeti tisztségviselői minősége, ez a munkaviszony létesítésének sem volt akadálya. Joggal való visszaélést nem követett el, az egyenlő bánásmódot nem sértette meg. Az alkalmazott intézkedés nem a felperes védett tulajdonságával vagy véleménynyilvánításával függött össze, hanem azzal, hogy munkaköri kötelezettségét súlyosan és szándékosan megszegte. A felperesnek munkaidejében 8 órától 20: 45-ig a munkavégzés céljából

rendelkezésre kellett állnia. A felperes városnév² állomáson a mozdonyt a felettese értesítése és engedélykérése nélkül önhatalmúlag elhagyta, majd gyorsvonattal hazautazott, váltótársát nem várta meg, a lejelentkezés során pedig a normál vezénylési időt jelentette le az alperes felé, így valótlan adatokat szolgáltatott. A felperes vezetési ideje a 45 perc munkaközi szünet, valamint a fel- és lejelentkezési, továbbá a gépvizsgálati idő figyelembe vételével 9:00-tól 19:45-ig tartott volna. A mozdony elhagyására az alperes diszpécser adhatott volna engedélyt, a felperesnek pedig jeleznie kellett volna, hogy a vezetési ideje a tervezettnél korábban lejár, mert a munkaközi szünetét nem tudta kivenni. A vasúti törvény 68/A. § (4) bekezdése szerint a vezetési időbe nem tartozik bele a jármű üzembe helyezésének és üzemen kívül helyezésének időtartama, valamint a munkaközi szünet.

Az elsőfokú bíróság döntése

[12] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította. A határozat indokolása szerint az Mt. 273. § (1) bekezdése szerinti munkajogi védelem célja a szakszervezeti tisztségviselők pozíciója miatti hátrányos megkülönböztetés vagy megtorlás megelőzése, a szakszervezet zavartalan érdekképviselői tevékenységének biztosítása. Ennek megakadályozása érdekében azonban az Mt. 273. §-a csak e törvényi rendelkezésben konkrétan megjelölt egyoldalú munkáltatói intézkedésekkel szemben biztosítja a védelmet. Az Mt. 273. § (1) bekezdése a felmondást nevesíti, a felmondásba azonban az Mt. 64. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondás nem érthető bele. Az Mt. 64. § (1) bekezdése taxatíván és kógensen meghatározza a munkaviszony megszüntetés módjait, mely szerint a munkaviszony megszüntethető közös megegyezéssel, felmondással és azonnali hatályú felmondással. Az alperes a felperes munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással a próbaidő alatt szüntette meg, ezért ahhoz a szakszervezet előzetes egyetértését nem volt köteles beszerezni.

[13] Az elsőfokú bíróság rámutatott, hogy a próbaidő rendeltetése, hogy annak időtartama alapul szolgál a munkaviszony teljesítésének megítélésére. A próbaidő kikötésével a munkáltató és a munkavállaló is lehetőséget nyer arra, hogy meggyőződjön a munkaszerződésben vállalt kötelezettségek teljesítéséről, az elvárásoknak való kölcsönös megfelelésről. A próbaidő alatt annyiban függő helyzet áll fenn, hogy a munkaviszony sorsa a próbaidő alatti teljesítés eredményétől függ. A próbaidő rendeltetése alapján, ha a felek várakozásai nem igazolódnak be, a munkaviszony minden kötöttség nélkül azonnali hatállyal indokolás nélkül megszüntethető. E jog gyakorlásánál is érvényesül azonban, hogy be kell tartani az általános magatartási szabályokat, a rendeltetésszerű joggyakorlást és az egyenlő bánásmód követelményét. A felperes valamennyi érvelését lényegét tekintve arra az előadására alapította, hogy a munkaviszonya azért lett megszüntetve, mert kritikus véleményt nyilvánított a mozdonyvezetők munkavégzési körülményei tekintetében. Az egyenlő bánásmód körében is erre hivatkozott és védett tulajdonságként az Ebktv. 8. § j) pontját, politikai vagy más véleményét, illetőleg t) pontját, egyéb helyzetét határozta meg. Az elsőfokú bíróság szerint a felperes által meghatározottak nem minősülnek védett tulajdonságnak, az Ebktv. 10. § (3) bekezdésében szabályozott megtorlás tényállása pedig nem volt alkalmazható, mert a kifogás emelése nem az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt történt. Utalt az elsőfokú bíróság az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010 (IV. 9.) TT számú állásfoglalásában foglaltakra. Az elsőfokú bíróság szerint a felek közötti véleménykülönbség a felperes magatartásán, mint egyéni körülményen és nem a

felperes adott csoporthoz tartozásán alapult, ezért a felperes által hivatkozottak nem minősülnek védett tulajdonságnak. A felperes véleménynyilvánítása konkrét munkahelyi kérdésekre vonatkoztak és nem egy rendszerszintű, régebb óta fennálló és általában a tulajdonság lényegiségére felállított tesztnek megfelelő eszmerendszer megnyilvánulására, ezért a vélemény sem minősült védett tulajdonságnak. Így a joggal való visszaélés keretei között kellett megítélni a felperes hivatkozását, mely kapcsán a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 265. §-a alapján a felperest terhelte annak bizonyítása, hogy az alperes visszaélésszerűen gyakorolta a jogát.

[14] A felek egyező előadás volt, hogy a felperes a munkakörülményekkel kapcsolatos jelzéseit nem a munkáltatói jogkör gyakorló vezérigazgatónak, hanem a szolgálati út betartásával az üzemeltetési igazgatónak, illetve egyéb érdekeltnek jelezte. Az elsőfokú bíróság kitért arra, hogy a felperes állította, hogy érzett neheztelést az üzemeltetési igazgató magatartásából, de a vezérigazgató szakszervezet megalakulására vonatkozó leveléből is, melyben az szerepelt, hogy „nem ez volt a megállapodás kettőnk között”.

[15] Az elsőfokú bíróság nem fogadta el a felperes azon hivatkozását, hogy a munkaidejében a vezetési idő lejártának tervezett ideje előtt a vezetési idő leteltét és a vonat elhagyását nem volt köteles közölni a felette utasítási joggal rendelkező alperesi vezetőnek. A felperes erre vonatkozó kötelezettségeit a munkaköri leírás egyértelműen tartalmazta. Az elsőfokú bíróság szerint a vezetési idő tervezettnél korábbi letelése olyan körülmény, amit a felperesnek közölnie kellett volna a zavartalan vonatközlekedés biztosítására köteles diszpécserrel, ez ugyanis a vonattovábbításhoz szükséges lett volna. Ugyancsak jeleznie kellett volna azt, hogy a vonatot elhagyja, hogy ez által a diszpécsernek az intézkedés lehetőségét megadja.

[16] A perben nem volt vitatott, hogy a felperes a vonat elhagyását követően hazautazott, illetőleg az sem, hogy az utazási idő nem volt része a munkaidőnek. Bár a felperes a perben arra hivatkozott, hogy a 18:49-kor induló vonattal utazott haza, a bíróság a 17:49-es vonatot fogadta el, mert a meghallgatási jegyzőkönyv szerint is a felperes ezt a vonatot közölte és a diszpécser 18 óra 03 perckori telefonhívására is azt válaszolta, hogy már a gyorsvonaton ül és megy hazafelé. A felperes 21:30-kor jelentkezett le és a diszpécserrel városnév2 20:45-ös időpontot közölt, a szolgálatból lejelentkezésének időpontját tehát nem a valóságnak megfelelően közölte. A felperes munkaszerződés mellékletének 3. pontja szerint a konkrét esetben a lejelentkezési helyéről a lakóhelyére történő utazás a felperes beosztása szerinti napi munkaidő végéig, 20:45-ig nem minősült olyan utazási időnek, ami után külön díjazás illette volna meg. Az utazási idő nyilvántartása tekintetében a sorszám számú utasítás szerint a felperest valós adatközlési kötelezettség terhelte. Ennek nem felelt meg a felperes azon magatartása, hogy a beosztás szerinti munkaidejében történő utazás idejét a tényleges munkavégzés befejezését követően nem tüntette fel, a felek munkabér és az utazási időre járó díjazás elszámolásának az alapja ugyanis az általa vezetett nyilvántartás volt.

[17] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság bizonyítottan találta az alperes azon állítását, hogy a felperes a perbeli napon nem az előírásoknak és az utasításoknak megfelelő

magatartást tanúsított, ami a próbaidő alatti munkaviszony megszüntetés okszerű indokául szolgálhatott. A bíróság értékelte azt is, hogy a perbeli napon kialakult forgalmi nehezmény kialakulása miatt külső megkeresés következtében került sor az alperesnél elrendelt vizsgálatra. A felperes kifejezetten az üzemeltetési igazgatót nevezte meg olyan vezetőként, akinek a részéről neheztelést érzett, de e körben a bizonyítás a felperest terhelte. A felperesnek kellett bizonyítania azt is, hogy az alperes nem a kötelezettségszegés miatt szüntette meg a munkaviszonyát. A felperes által indítványozott egyik tanú sem tudta azt alátámasztani, hogy az alperes részéről nehezteltek volna rá a véleménynyilvánításai miatt, a tanúk még arra sem tudtak nyilatkozni, hogy a felperes mikor, milyen véleményt közölt az alperessel. tanú5 tanú azon nyilatkozatából, hogy az üzemeltetési igazgató a felvétel napján tett olyan kijelentést, hogy nehezteljenek valami szakszervezeti dologgal, továbbá az alperesi vezérigazgató 2019. szeptember 22-i leveléből sem vonható le ez a következtetés. Ezen túlmenően tanú5 tanúvallomásaiban elmondta, hogy ő maga nem jelzett az alperes felé problémákat. Így a tanúvallomása közvetetten sem volt alkalmas azon felperesi előadás alátámasztására, hogy a tanú munkaviszonyát is a véleménynyilvánítás miatt szüntették volna meg. Összességében az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes a perben fennálló bizonyítási érdeke ellenére nem tudott olyan konkrét bizonyítékot megjelölni, amely alkalmas lett volna annak bizonyítására, hogy az alperes a munkaviszonyát a próbaidő alatt kifejezetten a szakszervezeti tisztsége és a kritikus véleménynyilvánításai miatt szüntette meg. Ezzel szemben az alperes bizonyította a felperes munkavégzésében és együttműködésében jelentkező kötelezettségszegő magatartást, mely a próbaidő alatti munkaviszony megszüntetés okszerű indokaként szolgálhatott.

[18] Az elsőfokú bíróság a sérelemdíj iránti követelést is elutasította arra hivatkozással, hogy a munkaviszony megszüntetés jogszerű volt, a felperes nem bizonyított emberi méltóságot sértő alperesi magatartást.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[19] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést kérve elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a keresetnek való helytadást, másodlagosan az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását új eljárásra és új határozat hozatalára. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság ítélete sérti a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 279. §-át, 294. § (6) bekezdését, valamint az Mt. 273. § (1) bekezdését. Előadta, hogy a bizonyítási kötelezettségének a felperes nehezen tudott eleget tenni, mivel az alperesnél működő levelezési rendszerhez való hozzáférése megszűnt, jogviszonyával együtt így írásban megtett észrevételeit nem tudta becsatolni. Az általa elmondottak általában tanú nélkül zajlottak, a tanúk meghallgatási esetén a szembesítés eredménytelen volt, melyet a felperes hátrányára értékelt a bíróság. Fenntartotta, hogy az alperes nehezményezte a felperes szakszervezeti tevékenységét és ez volt a próbaidő alatti jogviszony megszüntetés oka. Előadta, hogy helytálló az alperes azon nyilatkozata, hogy tudott a felperes szakszervezeti tevékenységéről, nem elfogadható azonban az alperes azon magyarázata, mely szerint a vezérigazgató levelének azon kitétele, hogy „nem ez volt a megállapodás” a nyílt kommunikáció hiányára utalt volna.

[20] Hivatkozott arra, hogy az Mt. 273. § szerinti munkajogi védelem valamennyi munkaviszony megszüntetés esetén fennáll, így a próbaidő alatti munkaviszony megszüntetés esetén is. Nem ért egyet a felperes azzal, hogy az azonnali hatályú felmondás nem minősülne felmondásnak. Ebben az esetben is ki kellett volna kérni az Mt. 273. § alapján a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértését. A jogalkotó szándéka szerint a munkajogi védelem célja, hogy az érdekvédelmi munkában kulcsszerepet betöltő vezetőket a munkáltató egyoldalú döntéseivel ne tudja eltávolítani abból a közösségből, ahol munkájukat végzik. Előadta, hogy az alperes ezen túl megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, mert megtorló jelleggel gyakorolta a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás jogát. A védett csoport, amelyhez a felperes tartozik, a szakszervezet, a munkavállalók közössége. Egyértelmű, hogy a felperes véleménynyilvánítása volt a rendkívüli munkaviszony megszüntetésnek az oka, amit tanú5 kollégával szemben is alkalmaztak, aki nem követett el kötelezettségszegést, csak hasonlóan véleményt nyilvánított a munkafeltételek miatt, mint ő. Kifogásolta, hogy nem vizsgálta az elsőfokú bíróság, hogy miért pont a tanúra esett a választás a létszámcökkentés során. A joggal való visszaélés tilalmába ütközik, ha a munkavállalóval szembeni személyes sérelem megtorlása, markáns véleménynyilvánítás letörése céljából került rá sor. Az üzemeltetési igazgató figyelmeztette a felperest és helyettesét is, hogy ne tevékenykedjenek a többiek érdekében. Az erre vonatkozó szembesítés ugyan eredménytelen volt, de ezt is a felperes hátrányára értékelte a bíróság. Folyamatosan éreztették a felperessel, hogy rosszzallják a véleménynyilvánítását. Az alperes etikátlanul a próbaidős munkaviszonyok alatt módosította a munkavállalók hátrányára a munkaszerződést, erősen feltételezhető, hogy a felperes erre várható reagálása, erőteljes kiállása is vezetett a munkáltatói felmondáshoz.

[21] Az alperes a kötelezettségszegésre csak eljárása igazolásaként hivatkozott, melyet az is alátámaszt, hogy a felmondás átadásakor egy szóval sem említették a felperesnek. Nem lett volna akadálya annak, hogy az alperes kötelezettségszegési eljárást indítson, ilyet azonban nem tett, mivel maga a cselekmény sem volt olyan súlyú, továbbá a cél a felperes eltávolítása volt. Mindezt az időbeliség is alátámasztja, az, hogy a cselekmény november 16-án történt, a meghallgatásra november 25-én került sor, a munkaviszony megszüntetés napja pedig csak december 5. napja volt. A közlekedési fennakadás jelentős részben alperesi hiba volt, mert a váltótársat a bizonytalanság miatt nem indították útnak. A munkahely elhagyása nem tekinthető engedély nélkülinek és a munkaidő lejelentése sem el nem fogadottnak. A felperes városnév² került abba a helyzetbe a román határnál, hogy a vezetési idejéből fennmaradt néhány perc sem lett volna elegendő a szerelvény következő állomásra való eljuttatására. Az alperes saját munkaszervezési hiányossága okozta a fennakadást.

[22] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság nem értékelte megfelelően, hogy a munkanapot nem vitatták, elszámolták és kifizették, ezáltal nem minősül jogtalannak, munkabérből való levonást sem alkalmazott az alperes.

[23] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy a próbaidő alatti munkáltatói megszüntetéshez nem kell az érdekvédelmi szerv előzetes hozzájárulása, téves a fellebbezés azon hivatkozása, hogy felmondásként kellene értékelni a próbaidő alatti munkaviszony megszüntetést. Az egyenlő bánásmód körében ugyancsak jogszerű álláspontot alakított ki az elsőfokú bíróság. Az Ebktv. 8. § j) és t) pontja szerinti védett tulajdonságot a felperes nem igazolta, illetve az eljárás során nem bizonyosodott be sem a közvetlen, sem a közvetett hátrányokozás a felperes által állított tulajdonságok és az alperesi intézkedés között. A felperes a szakszervezeti érdekvédelem körében tett felszólalásait jelölte meg a munkáltatói intézkedést kiváltó okainak, jóllehet ezen fellépések a szakszervezeti vezetői tisztség értelemszerű velejárói. Éles konfliktushelyzetről egyik fél sem számolt be. Önmagában az érdekvédelmi szerepkörben történő fellépés nem alapozza meg az egyenlő bánásmód megsértését, különösen, hogy a peresített helyzetben a felperes meg sem jelölte az Ebktv. 8. § s) pontját, mint védett tulajdonságot. Sem az egyenlő bánásmód megsértése, sem a joggal való visszaélés nem állapítható meg, ha a munkaviszony megszüntetésére bizonyítottan a lényeges munkaköri kötelezettségek súlyos megsértése miatt került sor. Az egyenlő bánásmód és a joggal való visszaélés sérelmét cáfolja, hogy az alperesi munkáltatónál több szakszervezet is működik, az alperesi vezetők előtt is ismert volt a felperes szakszervezeti vezetői tisztsége, nem volt nyílt, éles konfliktus, a döntést hozó vezérigazgatónak nem volt tudomása a felperes érdekvédelmi tevékenységéről.

[24] A munkaviszony megszüntetés indoka, hogy a felperes lényeges munkaköri kötelezettségeit jelentős mértékben szegte meg, előzetes engedély nélkül elhagyta a munkahelyét, a munkáját irányító felettesét, a diszpécser sem a műszak közben, sem a mozdony elhagyásakor nem értesítette, így váltótársról sem lehetett időben gondoskodni, a menetigazolványt nem a valóságnak megfelelően vezette, és külön elszámoltatta a munkából a hazautazási időt is, mely kimeríti a bérctalás kritériumait. Mindezeket nem teszi semmissé az a körülmény, hogy a munkáltató nem vonta le a kétszeresen elszámolt díjazást. Éppen a felperessel kapcsolatos utazási idő elszámolás körüli negatív tapasztalat miatt került sor a többi mozdonyvezető munkaszerződésének módosítására. Az időbeliség is azt mutatja, hogy a munkáltató intézkedésére ésszerű időbeli határok között került sor. A munkáltató a döntés meghozatala előtt minden lényeges információt beszerezett. A felperes nem csak a munkaidejét, hanem a vezetési idejét sem töltötte ki és a munkáltató által rendelkezésre jogosult engedély nélkül hagyta el a mozdonyt, melyet maga is elismert.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[25] A fellebbezés – az alábbiak szerint – megalapozatlan.

[26] Megalapozatlanul hivatkozott a felperes fellebbezésében arra, hogy az Mt. 273. § (1) bekezdésében szabályozott felmondási korlátozás a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás esetében is alkalmazandó lenne. Az Mt. 273. § (1) bekezdése szerint a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő

megszüntetéséhez. Helyesen mutatott rá az elsőfokú bíróság, hogy az Mt. 64. § (1) bekezdése taxatív és kógens módon meghatározza a munkaviszony megszüntetés módjait. E szerint a munkaviszony megszüntethető közös megegyezéssel, felmondással, azonnali hatályú felmondással. Az azonnali hatályú felmondás szabályait a 42. alcím tartalmazza. Az Mt. 79. § (1) bekezdése szerint azonnali hatályú felmondással – indokolás nélkül – megszüntetheti a fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt. Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondásra a felmondási védelem szabályait nem kell alkalmazni.

[27] A másodfokú bíróság szerint ezen megszüntetési mód esetén az általános magatartási követelmények és az egyenlő bánásmód követelménye biztosítják azt a jogvédelmet, amit a szakszervezeti tisztségviselőt érdekvédelmi tevékenységével összefüggésben éri. Helyesen hivatkozott arra az alperes fellebbezési ellenkérelmében, hogy a felperes szakszervezeti tagságára, mint védett tulajdonságra az elsőfokú eljárásban nem hivatkozott, ezért a fellebbezésében ezen új tény állítását a Pp. 373.§ (2) bekezdése tilalmazza. A jogi képviselővel eljáró felperes az elsőfokú eljárásban az Ebktv. 8.§ j) és t) pontja szerinti védett tulajdonságra hivatkozott, de az s) pontot, mely az érdekképviselethez való tartozást szabályozza, nem jelölte meg, ez a másodfokú eljárásban már nem vizsgálható.

[28] Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes által hivatkozott véleménynyilvánítás nem tekinthető védett tulajdonságnak, és a felperes a) pont szerinti egyéb helyzetet sem valószínűsített. Megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy a felperes maga is hivatkozott arra, hogy rendeltetésszerű joggyakorlásnak tekinti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság hivatkozásai mellett csak utal az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017. (XI. 28.) KMK véleményre. E szerint az Ebktv. 8. § t) pontjában megjelölt „egyéb helyzet” mint védett tulajdonság keretei nem értelmezhetők tágan. Annak két fő fogalmi kritériuma, hogy tartozzon az egyén személyisége lényegi vonásához és az egyént egy sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolja. A KMK vélemény továbbá megállapítja, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére és a joggal való visszaélésre való egyidejű hivatkozás esetén elsődlegesen azt lehet vizsgálni, hogy a hátrányokozás összefüggésben áll-e valamely az Ebktv.-ben felsorolt védett tulajdonsággal. A joggal való visszaélés akkor vizsgálendő, amennyiben ilyen védett tulajdonság nem állapítható meg. Emellett irányadó a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény is, mely a két alapelv egymás közötti viszonyára azonos megállapítást tartalmaz.

[29] A felperes a különféle munkajogi problémák jelzését, az ezzel kapcsolatos véleménynyilvánítást jelölte meg olyanként, ami miatt az alperes a munkaviszonyát megszüntette, ez azonban – önmagában – védett tulajdonságként nem értékelhető. Ezért hivatkozásait joggal való visszaélésként kellett elbírálni, mely tekintetben a bizonyítási kötelezettség és terhelés a Pp. 265.§ (1) bekezdése alapján a felperesre hárult.

[30] Magyarország a 2000. évi LXVII. törvénnyel ratifikálta a munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és kedvezményeiről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1971. évi 56. ülészakán elfogadott 135. számú Egyezményét. Ennek 1. cikke szerint a munkavállalók üzemi képviselőit hatékony védelemben kell részesíteni minden hátrányos intézkedés ellen, beleértve a felmondást is, amelynek indoka az érintett munkavállaló üzemi képviselői minősége vagy ilyen jellegű tevékenysége, szakszervezeti tagsága vagy részvétele a szakszervezet tevékenységében, feltéve, hogy tevékenységük összhangban van a hatályos jogszabályokkal, kollektív szerződésekkel vagy egyéb, együttesen kialakított megállapodásokkal. A nemzeti jogszabályokban is ez a munkajogi védelem célja, ugyanakkor ezen munkajogi védelem nem értelmezhető úgy, hogy a munkáltató nem szüntethetné meg a szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyát, ha lényeges kötelezettségszegést valósít meg.

[31] Megalapozatlanul hivatkozott a felperes a Pp. 279.§ (1) bekezdésének sérelmére. Az elsőfokú bíróság a bizonyítás eredményének mérlegelése során a Pp. 279. § (1) bekezdése szerint járt el: a bíróság a perben jelentős tényeket a felek tényállításainak és perben tanúsított magatartásának, valamint a per tárgyalása során megismert bizonyítékoknak és egyéb peradatoknak az egybevetése, egyenként és összességében történő értékelése alapján a meggyőződése szerint állapította meg, mérlegelésében iratellenes, logikátlan megállapítás nem volt. A felperes az elsőfokú eljárásban nem kérte az alperes kötelezését meghatározott levelek becsatolására, bizonyítási szükséghelyzetre sem hivatkozott, ezért a bizonyítási nehézségekre való hivatkozása megalapozatlan. A felperes az elsőfokú eljárás során maga is úgy nyilatkozott, hogy szóban jelezte észrevételeit, a hivatkozott körben az észrevételek megtörténte nem is volt vitatott. Megjegyzést érdemel, hogy a felperes a vezérigazgató levelét bizonyítékként be tudta csatolni.

[32] Lényeges körülmény, hogy az alperes vizsgálatára külső kezdeményezés alapján került sor, annak alapja a egyéb érdekelt² Forgalomirányítási csoport által 2019. november 18-án küldött e-mail üzenet volt, mely rögzítette, hogy a mozdonyvezető nem volt hajlandó a vonatot továbbítani, a meglévő humánerőforrással a vonatra nem tudtak mozdonyvezetőt biztosítani, melyre alapvetően nem is lett volna szükség, ha az illetékes mozdonyvezető végzi tovább a feladatát. „Emiatt a sajnálatos esemény miatt mind a saját társaságotok, mind a másik vállalkozó vasúti társaságok kellemetlen és hátrányos helyzetbe kerültek.... kérlek vizsgáljátok meg, hogy milyen hiányosság történt és a megfelelő konzekvenciát vonjátok le a szükséges intézkedések megtétele és a hasonló esetek megelőzése érdekében”. Ezen levél előzménye a 2019. november 16-i eseménykönyvi jelentés volt, mely szerint a perbeli esemény következtében városnév² torlódás alakult ki, a városnév² szolgálatot teljesítő forgalmi szolgálattaljesítő, illetve a forgalom irányító is kereste a felperest, a egyéb érdekelt² Pálya vasúttól reklamáció várható. Mindezek egyértelműen igazolják, hogy olyan események történtek, melyek a vasúti közlekedésben szokatlanok és rendeltetésellenesek. Az alperes mind okirati bizonyítékokkal, mind a meghallgatott tanúkkal igazolta, hogy a felperes több kötelezettségét is megszegte, ezen kötelezettségszegéseket még a felperes által indítványozott tanúk vallomásai is alátámasztották. Lényeges kötelezettségszegés volt, hogy a felperes a folyamatos jelentési kötelezettség ellenére nem jelezte a diszpécsernek, hogy a munkaközi szünetét nem tudta kivenni és emiatt a vezetési idő korábban telik le, erre csak utólag hivatkozott. Ugyanakkor a felperes a munkaközi szünet kivételével és a vezetési idővel kapcsolatosan maga is meglehetősen ellentmondásos nyilatkozatokat tett: míg korábban azt állította, hogy nem vette ki a munkaközi szüneteket és ezért a vezetési ideje 18:03-kor letelt, a

35.M.70.301/2020/24. számú tárgyalási jegyzőkönyvben már úgy nyilatkozott, hogy ki tudta venni a perbeli napon 18 óra és este 20 óra között a munkaközi szünetet (10. oldal), illetőleg azért nem jelezte ezt a dokumentációban, mert 20 óráig azt ki tudta venni (6 óra 6. oldal). Mindezek alapján egyértelmű, hogy a felperes a munkaidőben, ráadásul még a vezetési időben hagyta ott a mozdonyt, anélkül, hogy erre engedélyt kért volna a diszpécseről. Helyesen hivatkozott arra az elsőfokú bíróság, hogy ezen kötelezettségét a munkaköri leírás is tartalmazza, egyébiránt pedig a tanúvallomások is egyértelműen megerősítették.

[33] A felperes nem jelezte a diszpécsernek sem azt, hogy a vezetési ideje korábban letelik, sem azt, hogy otthagyja a mozdonyt. A tanúvallomások igazolták, hogy általában a váltás személyesen történik, kivételesen sor kerülhet arra, hogy a mozdonyvezető korábban otthagyja a mozdonyt, de erre csak engedély alapján van mód. tanú3 tanú is megerősítette, hogy előre kell jelezni a mozdonyvezetőnek, ha azt látja a mozdonyvezető, hogy le fog járni a vezetési idő. A vezetési idő lejártáig pedig meg kell várni a váltótársat, vagy akkor is, ha még munkaidőn belül jön. A felperes helyette, tanú5 is úgy nyilatkozott tanúvallomásában, hogy csak akkor lehet korábban elmenni és otthagyni a mozdonyt, ha a diszpécser erre engedélyt adott.

[34] A felperes fenti mulasztásainál értékelni kellett azt is, hogy a vasúti közlekedés veszélyes üzem és nemzetgazdasági jelentőségű ágazat, a felperes a vasúti közlekedés biztonságával összefüggő munkakört töltött be, melynek szabályait jól ismerte, hiszen korábban évtizedeken keresztül mozdonyvezetőként dolgozott.

[35] További lényeges kötelezettségszegés volt a felperes részéről, hogy munkaidőként feltüntette az utazási időt és így - bár munkaidőben utazott - a munkabérét és az utazási időre járó külön díjazást is megkapta. Ezzel a felperes megszegte a valós adatszolgáltatásra vonatkozó munkaköri kötelezettségét. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bírósággal a tekintetben, hogy ezek mind lényeges és jelentős mértékű, vétkes kötelezettségszegések voltak.

[36] Értékelni kellett a bizonyítás során a felperes ellentmondásos nyilatkozatait: a felperes korábban azt állította, hogy nem vette ki a munkaközi szüneteket és ezért a vezetési ideje 18:03-kor letelt, a 35.M.70.301/2020/24. számú tárgyalási jegyzőkönyvben már úgy nyilatkozott, hogy ki tudta venni a perbeli napon 18 óra és este 20 óra között a munkaközi szünetet (10. oldal). A felperes a munkáltatói meghallgatásakor azt állította, hogy 17:49-kor elindult városnév², de a perben már úgy nyilatkozott, hogy a 18:49-kor induló vonatra szállt fel. Mind a diszpécser által írt eseménykönyvi jelentés, mind a egyéb érdekelt² állomásfőnöke által írt levél igazolja, hogy a felperes felszállt a 17:49-kor induló 7501-es számú gyorsvonatra. A felperes abban is ellentmondásosan nyilatkozott, hogy mi miatt nem hívta a diszpécser: a meghallgatási jegyzőkönyvben azt mondta, hogy azért, mert sietett, a perben arra hivatkozott, hogy a diszpécser utasíthatta volna, mégsem tette meg, ugyanakkor azt is elmondta, hogy próbálta győzködni, hogy menjen vissza a vonathoz.

[37] Az elsőfokú bíróság helytállóan rögzítette, hogy a rá háruló bizonyítási kötelezettség ellenére a felperes nem bizonyította a joggal való visszaélést. E körben helytállóan értékelte az eset összes körülményeit, ezek között azt, hogy a felperes még a munkaviszony létesítését megelőzően a vezérigazgatónak átadta a szakszervezeti névjegyét, melyen szerepelt, hogy a szakszervezet elnöke. Erről az üzemeltetési igazgató is tudott. Az alperes a felperes szakszervezeti tisztsége ismeretében létesített munkaviszonyt a felperessel. Helytállóan mérlegelte az elsőfokú bíróság, hogy valós, vétkes és jelentős súlyú kötelezettségzegés miatt került megszüntetésre a munkaviszony, melynek vizsgálatát egyébként külsős megkeresés alapján fogatosította az alperes. Az időbeli egybeesések a felperes hivatkozásával szemben éppen a joggal való visszaélést cáfolták: a felperes 2019. szeptember 22-én jelentette be a vezérigazgatónak a szakszervezeti tagcsoport megalakulását, aznap kelt a vezérigazgató válaszevele, melyet követően a felperes továbbra is dolgozott. Az alperes okirati bizonyítékokkal igazolta, hogy a 2019. november 16-i eseményekhez képest november 18-án kapta a egyéb érdekelt2-től meg a vizsgálatot kérő levelet, melyre tekintettel november 25-én került sor a felperes szakmai kivizsgálással kapcsolatos meghallgatására. Ennek alapján az üzemeltetési igazgató még aznap javasolta a vezérigazgatónak a próbaidő alatti munkaviszony megszüntetést, aki a döntést 2019. december 5-én meghozta. Az események időbeli sorrendje egyértelműen alátámasztja, hogy a vétkes kötelezettségzegés és nem más miatt került megszüntetésre a munkaviszony. A felperes továbbá maga mondta el, hogy a munkakörülményekkel kapcsolatos észrevételeit az üzemeltetési igazgatóval és tanú6 közölte, a vezérigazgatóval ilyeneket nem közölt, így a munkáltatói jogkör gyakorlójának nem is volt tudomása a felperes érdekérvényesítő tevékenységéről. A munkaszerződés módosításról a munkaviszony megszüntetését megelőzően a felperes nem tudott, ezért azzal szemben nem is tudott fellépni, a jövőbeli eseményekre vonatkozó pusztá feltételezés bizonyítékként nem értékelhető.

[38] Tévesen hivatkozott a felperes fellebbezésében tanú5 tanúvallomására és munkaviszony megszüntetésére, a tanú ugyanis elmondta, hogy ő a munkáltató vezetőivel nem közölt problémákat, csak a diszpécserrel. Egyébiránt a bíróságnak nincs lehetősége jelen perben a tanú munkaviszony megszüntetésének jogellenességét megvizsgálni. A szembesítések eredménytelenségét, mint a bizonyítás sikertelenségének a következményeit a Pp. 265.§ (1) bekezdése alapján a felperesnek kellett viselnie. Mindezekre tekintettel helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes nem bizonyított joggal való visszaélést.

[39] Fentiekre figyelemmel a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.

Záró rész

[40] A sikertelenül fellebbező felperes a Pp. 83.§ (1) bekezdése alapján köteles a pernyertes alperes másodfokú perköltségének megfizetésére, melynek összege a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdésén és 4/A. §-án alapul.

[41] A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért a Pp. 95. § (1) bekezdése szerint a fellebbezési illeték megfizetésére nem köteles, azt helyette a Magyar Állam viseli. A fellebbezési illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdésén alapul.

[42] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 371. § alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[43] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése kizárja.

Budapest, 2022. március 31.

dr. Vajas Sándor s.k.
dr. Kovács Edit s.k.
a tanács elnöke
bíró

dr. Kulisity Mária s.k.

előadó bíró