



Záradék: Az ítélet a 6. számú végzéssel kijavítva.

Debrecen, 2025. november 6.

Dr. Bakó Pál sk. a tanács elnöke

Debreceni Ítéltábla

Mf.I.50.028/2025/4.

A Debreceni Ítéltábla a dr. Pajtók Gábor Keve ügyvéd (Cím12) által képviselt Felperes Cím2 alatti lakos felperesnek, a dr. Kathy Ügyvédi Iroda ((CÍM 14)) által képviselt Alperes Cím1 alatti székhelyű alperes ellen, jogellenes azonnali hatályú felmondás iránt indított perében az Egri Törvényszék 33.M.70035/2024/36. számú – 37. szám alatt kiegészített – ítélete ellen az alperes által 38. és 40. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán indult másodfokú eljárásban meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének a nem fellebbezett részét nem érinti, a fellebbezett részét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 165 100 (százhatvanötezer-egyszáz) forint másodfokú perköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az esedékesség napjáig az államnak – az állami adó- és vámhatóság illetékbevételi számlájára – 218 718 (kettőszáztizennyolcezer-hétszáztizennyolc) forint feljegyzett fellebbezési illetéket. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított, a felülbírálat szempontjából lényeges tényállás szerint a több egészségügyi szakterületen szakorvosi járóbeteg-ellátást nyújtó magánszolgáltató alperes 2022. június 1. napjától alkalmazta a felperest panorámaröntgen-, képalkotó diagnosztika asszisztens, dentálhigiénikus fogászati szakasszisztens munkakörben. A felperes középfokú és szakirányú végzettséggel rendelkezett. A munkáltatói jogkört törvényes képviselő1 ügyvezető gyakorolta, azzal, hogy az alperes intézményvezetője, tanú1 jogosult volt a munkáltatói jogkör gyakorlására, így munka- és tanulmányi szerződés megkötésére, illetve megszüntetésére, emellett közvetlen munkakapcsolatban állt az alperes egységvezetőivel. A munkaköri leírás szerint közvetlen felettese tanú2 vezető asszisztens volt.

[2] A peres felek 2022. október 25. napján tanulmányi szerződést kötöttek, amelyben megállapodtak, hogy az alperes támogatja a felperes műteti szakasszisztens tanulmányainak elvégzését. Ennek képzési ideje 15 hónap, a tandíj pedig 494 200 forint, mely utóbbit vállalta az alperes megfizetni az oktatási intézmény által előírt vizsgadíjjal, továbbá vállalta a képzés és a vizsgáknak a felperes munkaidejére eső időtartamára, hogy felmenti a munkavégzés alól és számára távolléti díjat fizet. A felperes vállalta, hogy a tanulmányait az előírt rendben folytatja és képzésen vesz részt, vizsgakötelezettségének a legjobb tudomása szerint eleget tesz és az előírt képesítést megszerzi, továbbá a tanulmányai sikeres befejezését követően az ezt tanúsító okirat kiállításának napjától kezdve az oktatás elkezdésétől az elvégzést tanúsító okirat kiállításának napjáig számított időtartammal azonos időtartamig az alperes munkáltatóval fennálló munkaviszonyát nem szünteti meg.

[3] A tanulmányi szerződés 7. pontja rendelkezett arról, hogy amennyiben a felperes a szerződésben meghatározott időtartamot nem tölti el az alperesnél munkaviszonyban, vagy egyéb lényeges szerződésszegést követ el, az alperes jogosult a ténylegesen nyújtott támogatásnak megfelelő összeg megtérítését követelni és a munkáltatói fizetési felszólítást követő 30 napon belül a felperes köteles a támogatást visszafizetni.

[4] Az alperes fogászati részlegén a perrel érintett időszakban 5 fogorvos dolgozott, akik mellett több fogászati asszisztens is működött. A felperes dolgozott fogorvos mellett asszisztensként és önálló dentálhigiénikusként is.

[5] A felperes 2023. június 20. napján tanúkénti kihallgatása céljából 8:10 – 10:40-ig a ...i Rendőrkapitányság Vizsgálati Osztály Vagyonvédelmi Alosztályán tartózkodott. A munkaidőnyilvántartás vonatkozásában tanú1 „munkaidőhamisítás” miatt szóban figyelmeztette a felperest.

[6] tanú1 intézményvezető 2023. nyár végén, ősz elején elbeszélgetett a felperessel az alperes e-mail címére írt panaszlevél kapcsán.

[7] Az alperesnél közreműködői szerződéssel dolgozó tanú8 fogorvos a felperes munkaviszonyának utolsó mintegy háromnegyed évében heti egy alkalommal együtt dolgozott a felperessel, akinek a munkavégzésével, magatartásával kapcsolatban semmilyen problémája nem volt.

[8] Az alperesnél 2023. augusztus 1. napjától fogászati asszisztens munkakörben dolgozik tanú4, akivel a felperes 2023. őszén konfliktusba került, azonban emiatt messenger üzenetben bocsánatot kért, amelyre (TANÚ 4)től 2023. október 16. napján azt a választ kapta, hogy „nincs semmi baj”.

[9] Az alperesnél 2023. októbertől fogászati asszisztensként dolgozott tanú6, akinek a felperes munkavégzésével vagy magatartásával semmilyen problémája nem volt.

[10] Az alperes munkáltatónál 2023. október 20. napján aláírás nélküli feljegyzés készült a munkavállalók – köztük a felperes – közötti konfliktusokról, panaszokról, és rögzítették a következőt: „Írásbeli figyelmeztetést kap az (FELPERES UTÓNEVE)”.

[11] Az alperes fogászati részlegét 2023. második félévétől vezető (FOGORVOS) 2023. november 15. napján továbbította tanúl részére azon e-mail üzenetet, amelyet ugyanezen a napon tanú4 küldött részére az alábbi tartalommal: „Mint az rendszeresen visszatérő probléma, az elmúlt hónap fő témáját sajnos (FELPERES UTÓNEVE) kavarásai töltötték ki.”

[12] tanú2 vezető asszisztens többször elbeszélgetett a felperessel.

[13] Az alperesnél 2023. novembertől fogorvosként állt szerződéses jogviszonyban tanú3, aki kezdetben heti kettő alkalommal, majd később heti három alkalommal rendelt 10 és 20 óra között. Állandó asszisztense nem volt, az alperes osztotta be mellé munkavégzésre a fogászati asszisztenseket. A felperes kevés – legfeljebb öt – alkalommal dolgozott együtt tanú3 fogorvossal, ami a legtöbb esetben nem a teljes 10 óra rendelési időt jelentette. A felperes utolsó alkalommal 2024. január 17. napján dolgozott tanú3 fogorvos mellett.

[14] tanú3 többször jelezte tanúl intézményvezető mellett dolgozó tanú5 személyi asszisztensnek, hogy a rendelése során a fogászati asszisztensek – tanú6, tanú4, (FOGÁSZATI ASSZISZTENS) és a felperes – a páciens feje felett beszélgetnek, amely zavaró.

[15] tanú4 fogászati asszisztens 2024. január 20. napi keltezéssel tanúl részére „Dolgozói összeférhetlenségi nyilatkozat” megjelöléssel adott tájékoztatást arról, hogy a felperessel nem tud együtt dolgozni, amelynek indokát az alábbiakban jelölte meg:

Összegezve közölte, hogy a jövőben nem kíván a felperessel együtt dolgozni a munkához való hanyag hozzáállása és a klinikán dolgozó emberekhez való tiszteletlen magatartása miatt.

[16] tanú3 fogorvos 2024. január 24. napján 23:49 órakor tanúlnak a következő e-mail üzenetet küldte:

„Kedves Ági,

Ezúton szeretnék nyilatkozni arról, hogy (FELPERESSEL) – szakmai tudását és érdemeit elismerve – demoralizáló magatartása miatt nem kívánok együttműködni.”

[17] Az alperes írásbeli figyelmeztetést nem adott a felperesnek, tanú2 vezető asszisztens szóbeli figyelmeztetéssel a felperes felé nem élt.

[18] Az alperes 2024. január 31. napján kelt és a felperesnek átadott intézkedésével a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 78. § (1) bekezdésében foglaltak alapján azonnali hatályú felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát.

[19] Az indokolás szerint a felperes megszegte a munkaszerződésben foglaltakat az alábbi magatartásával:

„(ALPERES) fogászati egységen ellátott munkavégzése alatt az intézmény páciensei, dolgozói és orvosai előtt az intézmény hírnevét negatívan befolyásoló magatartást és verbális kommunikációt folytatott több esetben, azt többszöri szóbeli figyelmeztetés ellenére sem fejezte be. Munkaköri leírásban szereplő feladatait nem látta el kellő gondossággal.” A munkáltató írásbeli intézkedésében közölte, hogy 5 munkanapon belül részletes elszámolást készít a tanulmányi szerződés szerinti teljes megfizetett költségről és arról tájékoztatást ad, a teljes képzési költség + vizsgadíjak és távolléti díjak visszafizetésére a munkaviszony megszűnését követő 30 naptári nap határidővel igényt tart.

[20] A felperes 2024. február 24. napján kelt oklevél szerint a perioperatív szakasszisztens megnevezésű műtéti szakasszisztens szakmairányú szakmai végzettséget szerzett.

[21] A felperes a módosított keresetlevelében kérte kötelezni az alperest a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként elmaradt jövedelem címén 718 562 forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés megfizetésére. Ezzel egyidejűleg megállapítási kereteket is előterjesztett, melyben kérte annak megállapítását, hogy

a tanulmányi szerződés alapján alperes által nyújtott támogatás visszafizetésére nem köteles. Kérte az alperes marasztalását a perrel felmerülő költségeiben is.

[22] Az alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását és a felperesnek perrel felmerülő költségeiben való marasztalását. Viszontkeresetében kérte az alperes 2 015 409 forint megfizetésére kötelezését a tanulmányi szerződés megszűnése miatt.

[23] A felperes a viszontkereset-levélre benyújtott ellenkérelmében elsődlegesen alaki védekezést terjesztett elő, annak elkésztése okán, érdemben pedig a viszontkereset elutasítását kérte.

[24] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg a felperesnek munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként elmaradt jövedelem címén 718 562 forint kártérítést. Ezt meghaladóan a felperes keresetét elutasította.

[25] Az elsőfokú bíróság a viszontkeresetet elutasította. Kötelezte az alperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg a felperesnek perköltség címén 762 000 forintot, továbbá az állami adó- és vámhatóság számlájára 43 114 forint eljárási illetéket. Megállapította, hogy további 127 435 forint kereseti illeték az állam terhén marad, és hogy a viszontkereset vonatkozásában felmerült 120 924 forint eljárási illetéket – melyet előzetesen megfizetett – az alperes viseli.

[26] Kiegészítő ítéletében kötelezte az alperest, hogy fizessen meg az Egri Törvényszék Gazdasági Hivatala felhívására állam által előlegezett költség címén 19 897 forintot.

[27] Az ítélet indokolásában elsődlegesen a 6/2016. (XI.28.) KMK vélemény 4. pontjára hivatkozással rögzítette, hogy a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése miatt indított munkaügyi perben hozott ítélet rendelkező részében nem állapítható meg a munkaviszony megszüntetésének jogellenessége, arra tekintettel, hogy ilyen esetben mindenképpen van érvényesíthető, jellemzően marasztalásra irányuló követelés, így a megállapításra irányuló kereset előterjesztésének a jogszabályi feltételei nem állnak fenn.

[28] Az azonnali hatályú felmondás jogszerűségének vizsgálata során utalt az Mt. 6. § (1), (2) bekezdésére, az 52. § (1) bekezdés c), d), e) pontjára, a 78. § (1), (2) bekezdésére, illetve az MK 95. számú állásfoglalás I.a) pontjában, a II. és III. pontjaiban foglaltakra.

[29] Elsődlegesen vizsgálta, hogy az azonnali hatályú felmondást határidőben gyakorolta-e az alperes. Ennek feltétele a világosan megjelölt indok, amelyből kitűnik, hogy a munkavállaló munkájára a jövőben miért nincs szükség. Követelmény, hogy az indok ne legyen általános és közhelyszerű, és lehetőséget nyújtson annak ellenőrzésére. Megállapította azonban, hogy a perbeli azonnali hatályú felmondás indokai nem jelölték meg kellő részletességgel a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő felperesi magatartást és munkaköri kötelezettségszegést, ez utóbbi kifejezetten általános volt, különösen pedig a szankciós jellegű munkaviszony-megszüntetéshez képest. A munkaviszonyt lehetetlenné tevő munkavállalói magatartás, mind indok összefoglaló feltüntetése nem vezethet odáig, hogy a munkaügyi perben a munkáltató szabadon bármilyen korábban kifejezetten nem közölt okokat bizonyítson az intézkedése jogszerűségének igazolása céljából. Csak azokat a felperesi magatartásokat lehetett így értékelni, amelyek összefüggésbe hozhatók voltak az összefoglalóan megjelölt felmondási okkal, ezért nem volt relevanciája a 2023. júniusban történt munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos eseményeknek.

[30] Rögzítette azt az általános jogelvet, hogy a munkáltató jogszerűen nem alkalmazhat egyszerre kétféle szankciót ugyanazért a kötelezettségszegésért, magatartásért, azaz egy figyelmeztetéssel már „értékelt” magatartás egyidejűleg nem képezheti a jogviszony későbbi megszüntetése jogszerű indokát is (2016.M.27., BH1999.332.). Elfogadta azt az alperesi hivatkozást, mely szerint a felmondás indokolásában feltüntetett felperesi magatartás hosszabb időszakban történt, egy folyamat volt, amelyen belül az utoljára megnyilvánuló és kifogásolható felperesi magatartás időpontjához képest határidőben gyakorolta az azonnali hatályú felmondás jogát (BH2000.32.).

[31] Ezt követően az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét érdemben vizsgálta. Az azonnali hatályú felmondás indokolásának jogszerűségével összefüggő jogelvek és a bizalomvesztés megítélésének kifejtését követően rögzítette, hogy az alperes nem bizonyította az írásbeli figyelmeztetés alkalmazását a felperessel szemben, ugyanakkor a felperessel történt elbeszélgetések – kvázi szóbeli figyelmeztetések – tartalmára és eredményére, az azok alapjául szolgáló tényekre vonatkozóan a meghallgatott tanú2, tanú1, TANÚ9, tanú4, tanú3, tanú8, tanú5 és tanú6 tanúk vallomása ellentmondásos volt, míg tanú7 tanúvallomása nem volt bizonyítékként értékelhető, tekintettel arra, hogy a munkaviszonya 2023. szeptemberében megszűnt.

[32] Egyenként és összességében értékelve a tanúk vallomását, azok nem támasztották alá, hogy a felperes munkavégzése alatt az alperes páciensei, dolgozói és orvosai előtt több esetben az alperes hírnevét negatívan befolyásoló magatartást és verbális kommunikációt folytatott, amit többszöri szóbeli figyelmeztetés ellenére sem fejezett be. Nem bizonyított a felperes kifogásolt, konkrét magatartása, valamint szóbeli kommunikációja, ebből következően az indokkal kapcsolatban megállapította, hogy az nem valós.

[33] Az alperesnek jogos elvárása volt, hogy a munkavállalói az Mt. 6. § (1), (2), valamint 52. § (1) bekezdés e) pont rendelkezéseinek megfelelően a munkavégzésük során együttműködjenek. Ez a munkavállalóktól kölcsönösen elvárható magatartás de nem igazolta

kétséget kizáróan azt, hogy a felperes az együttműködésre oly mértékben képtelen, amely miatt a munkaviszony fenntartása lehetetlenné vált. Az alperes nem bizonyította a felperes olyan konkrét, páciensek, orvosok és dolgozók előtt tanúsított magatartást sem, amely a munkáltató hírnevét negatívan befolyásolta, így a munkaviszony szankcionális megszüntetését indokolta.

[34] A bizalomvesztéssel kapcsolatban kifejtette, hogy az nem alapulhat személyes ellenszenvén, ennek megállapítására csak olyan magatartásban vagy a mulasztásban megnyilvánuló objektív tények szolgálhatnak, amelyek kellő indokai lehetnek a munkaviszony megszüntetésének (LB. Mfv.I.10.119/2003.). A bizalomvesztés mint indok egy erkölcsi, etikai jellegű bizalmi elvet juttat kifejezésre, amely az érintettek közötti szubjektív érzéseken túli körülmény kell legyen (Kúria Mfv.I.10.186/2019/9.). Figyelembe kell venni a munkavállalónak a munkáltató szervezetében elfoglalt helyzetét, a munkakörét, a magatartása lehetséges hatásait (BH2023.136.).

[35] A munkáltatói intézkedésnek arányosnak kell lennie és figyelembe kell venni a fokozatosság elvét is. A tanúvallomás által igazolt felperesi magatartás – például a páciens jelenlétében való beszélgetés, nevetgélés – eredményezhetett volna szóbeli figyelmeztetést és számos elbeszélgetés után írásbeli figyelmeztetést vagy akár a munkaviszony felmondással történő megszüntetését, de törvényi feltétel hiányában nem alapozta meg az azonnali hatályú felmondást.

[36] Az azonnali hatályú felmondás csak olyan minősített magatartásra alapítható, amely egyértelműen a munkaviszony azonnali megszüntetését igényli, különösen a munkavállaló munkaköre, beosztása alapján. Az alperesnél több fogorvos rendelt, emellett a felperes dentálhigiénikusként önállóan is dolgozott, ennek során munkavégzésével, magatartásával kapcsolatban probléma nem merült fel. Ebből az elsőfokú bíróság arra a végkövetkeztetésre jutott, hogy az azonnali hatályú felmondás indoka még valósága mellett sem vezetett volna okszerűen a munkaviszony azonnali megszüntetésére.

[37] Az 5/2017. (XI.28.) KMK vélemény 1. pontjára hivatkozással mellőzte a joggal való visszaélés tilalmának vizsgálatát. Miután az alperes a kereset összecszerúségét érdemben nem vitatta, így az Mt. 82. § (1), (2) bekezdés rendelkezéseinek megfelelően a keresettel egyezően marasztalta az alperest.

[38] Az elsőfokú bíróság ezt követően a felperesnek a tanulmányi szerződéssel kapcsolatban előterjesztett megállapításra irányuló keresetét vizsgálta, azonban figyelemmel az alperes részéről előterjesztett viszontkereset-levélre, a megállapításra irányuló keresetlevelét elutasította.

[39] Az alperes viszontkeresetének vizsgálata során elsődlegesen a felperes alaki védekezését vizsgálta, melynek során megállapította, hogy – figyelemmel arra, hogy az ellenkérelemben feltüntette a kérelmét, annak jogalapját és összecszerűségét – a viszontkereset-levél visszautasításának jogszabályi alapja nem volt. A hiánypótlási felhívás eredményeként az alperes a viszontkereset-levél hiányait megfelelően pótolta.

[40] A tanulmányi szerződéssel kapcsolatban hivatkozott az Mt. 229. § (1), (6), (7) bekezdésében foglaltakra, valamint az 1/2019. (V.20.) KMK vélemény II.3. pontjában kifejtettekre. Ez utóbbiban a Kúria kimondta, hogy amennyiben a munkáltató szünteti meg a szerződést azonnali hatályú felmondással, a korábban nyújtott támogatás nem jár vissza, hiszen az azonnali hatályú felmondás a tanulmányi szerződést a jövőre nézve szünteti meg. Ebben az esetben tehát nem elállásról van szó, azaz nem visszamenőleges hatállyal szűnik meg a tanulmányi szerződés. A munkaviszony megszüntetése önmagában a tanulmányi szerződés hatályát nem érinti. A munkáltató kizárólag a munkavállaló lényeges szerződésszegése esetén élhet a törvényes elállási jogával és ez adhat alapot számára az általa nyújtott támogatás visszakövetelésére. Az alperes a perbeli esetben a munkaviszony megszüntetésével egyidejűleg írásban elállt a tanulmányi szerződéstől, a felperes azonban a tanulmányi szerződésben meghatározott kötelezettségeit teljesítette, az alperes nyújtott támogatás nem volt jogalap nélküli, a szerződésben kikötött időtartamot a felperes a munkaviszonyt jogellenesen megszüntető alperesi azonnali hatályú felmondás jogkövetkezményeként nem tudja teljesíteni. Mindezekre figyelemmel az alperes viszontkeresetét, mint megalapozatlant, elutasította.

[41] A felperes marasztalásra irányuló keresete vonatkozásában a pertárgy értékét 827 068 forintban, a megállapításra irányuló kereset vonatkozásában 2 015 409 forintban állapította meg, míg a viszontkereset vonatkozásában a pertárgy értékét 2 015 409 forintban. A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 81-82. § és 83. § (2) bekezdése alapján kötelezte a nagyobb részben pervesztes alperest a részben pernyertes felperes által a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja szerint felszámított, alperes által összecszerűségében nem vitatott perköltség megfizetésére.

[42] A felperes keresete vonatkozásában az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 42. § (1) bekezdés a) pontja alapján 170 549 forint eljárási illeték viselésére az alperes pervesztessége arányában köteles, míg a felperes pervesztességéhez igazodó illetékrész a munkavállalói költségkedvezményre tekintettel az állam terhén marad. A viszontkereset vonatkozásában – mivel az alperes pervesztes lett – a tárgyi költségkedvezmény ellenére előzetesen lerótt illetéket viselni tartozik.

[43] Az ítélettel szemben az alperes nyújtott be fellebbezést, melyben kérte az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a felperes keresetének teljes egészében történő elutasítását, valamint a viszontkeresetben foglaltaknak való helytadást. Kérte a felperest az okozott perköltségben marasztalni. Másodlagos fellebbezési kérelmében kérte az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróságot új eljárásra, új határozat hozatalára utasítani. Fellebbezésében a felülbírálati jogkört a Pp. 369. § (3) bekezdés c) és d)

pontjára alapította, míg a másodlagos fellebbezési kérelmében a Pp. 237. § megsértésére hivatkozással a Pp. 369. § (3) bekezdésében, illetve (1) bekezdésében foglaltak szerint jelölte meg.

[44] Az alperesi álláspont szerint az azonnali hatályú felmondás indokai a felperes részére világosak voltak, főleg a magatartására vonatkozó rész, tekintettel arra, hogy ezen magatartása miatt a felettesei többször szóban figyelmeztették és írásbeli figyelmeztetést is kapott. Az elsőfokú bíróság a felmondásban foglalt indokoknak azonban csak egy részét vizsgálta, mellőzte azon bekezdést, amelyben az alperes azt írta, hogy „a munkaszerződés 8. pontjában foglaltak megszegéséért a fenti döntésemet meg kellett hoznom”.

[45] Az alperes több alkalmazottja vallomásában, valamint írásban nyilatkozott, hogy a felperes magatartása miatt vele együttműködni nem tud és nem akar, így a munkaviszony célját veszíti. Az egészségügyi intézményben az általánosan elvárt magatartásnál sokkal speciálisabb magatartás az elvárható, hiszen ide az emberek gyógyulni járnak, kezelésekre, így jóval szigorúbb, fegyelmezett magatartás az elvárt. A felperes ezeket a normákat többször megsértette, ezért felettesei, tanú1 és tanú2 többször figyelmeztette is, de ennek ellenére magatartását addig folytatta, ameddig két orvos, (FOGORVOS), valamint tanú3, akik szakmailag meg voltak vele elégedve, valamint tanú4 asszisztens azt nem írták le írásban.

[46] Az elsőfokú bíróság a tanúvallomások értékelése során nem vette figyelembe, hogy a felperessel kapcsolatban számos, egymástól független személy – köztük fogorvosok és asszisztensek – számoltak be a visszatérő és súlyos magatartási problémákról, amelyek alapul szolgálhattak az azonnali hatályú felmondásra. A bíróság döntése nagy mértékben támaszkodott tanú8, tanú6 és más olyan tanúk nyilatkozataira, akik vagy csupán heti egy alkalommal dolgoztak együtt a felperessel vagy azt állították, hogy nem volt problémájuk vele, és nem értékelte kellő súllyal tanú3, tanú4, tanú5, valamint tanú1 vallomását. A munkaviszony megszüntetésének alapjául nem az a körülmény szolgált, hogy mindenkivel volt konfliktusa, hanem az, hogy több közvetlen munkatárssal több alkalommal visszatérően voltak konfliktusai, amelyek a munkavégzést objektíve megzavarták.

[47] A bizalomvesztést – amit szintén igazolt több munkatárs – megalapozhatja az is, ha az alkalmazott kutakodik a másik alkalmazottja után, az ott tapasztaltakat a többi munkatársának feltárja, nem bízva a munkáltatói döntésben az alperes alkalmazottai megválasztása terén, mint (FOGORVOS) alkalmazása során. Miután egy egészségügyi központban dolgozó személyek olyan személyes adatokat, információkat tudhatnak meg betegekről, amelyek titoktartást és diszkréciót igényelnek, emiatt a felperes magatartása miatt a bizalom vele szemben elveszett.

[48] Kiemelte, hogy a Kúria Mfv.10.051/2015. számú ügyben hozott döntésében elvi jelleggel kimondta, hogy önmagában az okszerűség vizsgálata a felmondásnál értékelhető, míg az azonnali hatályú felmondásnál ezt az intézkedést megalapozó törvényi feltételek

teljessége jelenti az okszerűséget. A munkáltató, mint a perbeli esetben összefoglalóan megjelölhette a jogszerű indokolását, ami a felperes számára világos volt, az egészében okszerű is, ugyanis a felperes által tanúsított magatartás hosszútávon károkat okozhatott volna.

[49] A tanulmányi szerződéssel kapcsolatban kifejtette, hogy az azonnali hatályú felmondás jogszerűségére tekintettel a felperes súlyos szerződésszegésére jogosan állt el a vele kötött tanulmányi szerződéstől és jogosan követeli vissza az általa teljesített díjakat és egyéb kiadásokat.

[50] Az ítélet hatályon kívül helyezésére irányuló fellebbezésével kapcsolatban kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság nem tett eleget a Pp. 237. §-ban foglaltaknak, az anyagi pervezetés keretei között nem oktatta ki, nem tájékoztatta a peres feleket az eljárás pontos rendjéről, a bizonyításra szoruló tényekről, valamint a bizonyítási érdekről. Az Mt. speciális szabályai miatt ennek különösen fontos szerepe lett volna a perben, mely eljárási szabálysértés a másodfokú eljárás során nem orvosolható. Kérte szükség esetére az ügyben korábban meghallgatott tanúk ismételt meghallgatását.

[51] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében kérte az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását és az alperesnek a másodfokú perköltsége megfizetésére kötelezését.

[52] Álláspontja szerint az alperes a fellebbezésében az azonnali hatályú felmondás indokolását utólagosan kívánja kiegészíteni, miután abban nem konkretizálta, hogy mely felperesi magatartással befolyásolta negatívan az alperesi intézmény hírnevét és miért nem látta el kell gondossággal a munkaköri leírásban szereplő feladatait. Az alperes alaptalanul kifogásolja, hogy az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe azt az indokolást, mely szerint „a munkaszerződés 8. pontjában foglaltak megszegéséért a fenti döntést meg kellett hozni”, mivel itt is általánosságban, konkrét tények, körülmények rögzítése nélkül fogalmazott, mint ahogy az egész felmondásban. Részletezte jegyzőkönyvi hivatkozással a tanú1, tanú3, tanú2, tanú6, tanú8 vallomásai közötti ellentmondásokat, amelyekből az elsőfokú bíróság megalapozottan jutott arra a következtetésre, hogy azok nem támasztották alá a felperes kifogásolt magatartását. Az alperes nem tudott bemutatni olyan írásbeli figyelmeztetést, ami az általa előadottakat alátámasztaná és a tanúként meghallgatott személyek vallomásaival sem tudta igazolni az állításait.

[53] Az eljárási szabálysértésre hivatkozással szemben a 2024. november 8. napján és a 2024. szeptember 11. napján megtartott tárgyalási jegyzőkönyvből való idézéssel cáfolta azt, hogy az elsőfokú bíróság megszegte volna a Pp. 237. §-ban foglaltakat.

[54] Az ítéltábla a felülbírálati jogkörét a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem korlátai között gyakorolta, figyelemmel arra, hogy

az elsőfokú bíróság ítéletének kötelező hatályon kívül helyezésére okot nem talált és az elsőfokú bíróságtól eltérő anyagi pervezetés sem volt indokolt [Pp. 370. § (2)-(4) bekezdés]. Az alperes a fellebbezésében az elsőfokú ítéletnek a keresetet elutasító rendelkezését és annak az indokolását nem támadta, a felperes pedig nem fellebbezett, így az ítéletnek ez az elsőfokon jogerős része nem képezte a tárgyát a másodfokú eljárásnak, azt az ítéltábla nem érintette, kizárólag abban foglalt állást, hogy a fellebbezési indokok alapján az elsődleges vagy a másodlagos fellebbezési kérelem teljesíthető-e. Ennek eredményeként a fellebbezést megalapozatlannak találta.

[55] Az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárást lefolytatta, a tényállást teljeskörűen feltárta, megalapozott ítéletét a peradatok okszerű mérlegelésével hozta meg. A fellebbezés alapján az ítéltábla csupán az alábbiakra kíván rámutatni.

[56] Az ítéltábla elsődlegesen az alperes másodlagos fellebbezési kérelmét vizsgálta, melyben az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasítását kérte. A felülbírálati jogkör gyakorlását a Pp. 369. § (3) bekezdésében és a Pp. 369. § (1) bekezdésében foglaltak alapján jelölte meg, figyelemmel arra, hogy az elsőfokú bíróság nem tett eleget a Pp. 237. §-ban foglalt anyagi pervezetési kötelezettségének.

[57] Ebben a körben az ítéltábla elsődlegesen azt emeli ki, hogy a Pp. 369. § (3) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálhatja az elsőfokú bíróság ítélete anyagi jognak való megfeleléségét, míg az (1) bekezdés az elsőfokú bíróság eljárásának szabályszerűségének felülbírálatára ad lehetőséget. Ezekhez a szabályokhoz azonban szorosan kapcsolódik a Pp. 369. § (4) bekezdésében írtak, mely szerint a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletének, illetve eljárásának az anyagi pervezetéssel összefüggő részét csak az anyagi jogi felülbírálat részeként vizsgálhatja és minősítheti, úgy, hogy egyúttal köteles elvégezni a saját anyagi jogi álláspontja szerint helyes anyagi pervezetést és az ezzel összefüggő intézkedéseket megtenni.

[58] Az alperes a fellebbezésében azt konkrétan nem jelölte meg, hogy az elsőfokú bíróság a Pp. 237. § mely rendelkezéseit sértette meg, azonban abban bizonyosan tévedett, amikor ennek keretében azt várta el az elsőfokú bíróságtól, hogy az eljárás pontos rendjéről adjon tájékoztatást. Ilyen jellegű kötelezettséget a Pp. nem ír elő. Tartalma alapján az alperes a Pp. 237. § (2) bekezdésében foglaltak alkalmazásának hiányát róta fel, azonban a bizonyításra szoruló tényekről, valamint a bizonyítási érdekről való tájékoztatás csak akkor terheli az elsőfokú bíróságot, ha a felek között vita van abban, hogy a bizonyítás melyik felet terheli. Ebből következően az anyagi pervezetés az érvényesíteni kívánt joghoz és annak alapjául előadott tényekhez mérten válhat szükségessé és nem terjedhet ki a fél által nem hivatkozott, ezeken kívül álló körülmények kutatására. Amennyiben a felek nyilatkozatai egyértelműek, teljesek és az előadások nem önellentmondóak, a bíróság mellőzheti az anyagi pervezetési szabályok alkalmazását, de mellőzheti az anyagi pervezetés részeként szolgáló tájékoztatást azokban az esetekben is, amikor a jogi képviselővel eljáró fél ellenfele

egyértelműen rámutatott egy nyilatkozat hiányos, homályos vagy ellentmondó voltára, vagyis a kérdéses hiányosság ismert.

[59] A bíróság csak kétség esetén köteles tájékoztatni a feleket arról, hogy a bizonyítási kötelezettség melyik felet terheli, közölje a bizonyíték rendelkezésre bocsátásának vagy az indítványozás elmulasztásának következményeit, azonban amennyiben a felek ezt teljeskörűen előadták, további tájékoztatási kötelezettsége nincs. Ehhez kapcsolódik a bírói gyakorlatot tükröző döntés is, mely szerint az anyagi pervezetésnek nem feladata valamennyi lehetséges, de nem érvényesített igény felderítése, az ehhez szükséges bizonyítékok felkutatása. A bíróság aktivitása nem terjedhet ki elő nem terjesztett igényekről való tájékoztatásra, új tények, új szempontok perbe vezetésére. Az anyagi pervezetés nem jelent általános tájékoztatási kötelezettséget, szerepe csupán arra korlátozódik, hogy a felek tényállításait, nyilatkozatait tisztázza és konkretizálja, adott esetben alkalmat adjon a kiegészítésre (PJD2019. 32.).

[60] A hiányos anyagi pervezetés a másodfokú eljárásban pótolható, illetve a másodfokú bíróság elvégezheti a helyes anyagi pervezetést, de figyelemmel arra, hogy az eljárás során mind a kereset, mind a viszontkereset vonatkozásában a tényállításokat alátámasztó bizonyítékokat a felek megjelölték, és az eljárás folyamán amikor az indokolt volt az elsőfokú bíróság a szükséges tájékoztatást megadta (33.M70.035/2024/23. sorszámú jegyzőkönyv 9. oldal utolsó bekezdés), így az ítéltábla az anyagi pervezetést nem találta hiányosnak, azt pótolni sem kellett, de emiatt az ítélet hatályon kívül helyezésének sem volt helye.

[61] Ezt követően vizsgálta az ítéltábla az alperes elődleges fellebbezési kérelmét, amelyben az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a kereset teljes elutasítását kérte.

[62] Az azonnali hatályú felmondás indokolásával kapcsolatban az alperes „megjegyezte”, hogy az elsőfokú bíróság mellőzte annak vizsgálatát, mely szerint „a munkaszerződés 8. pontjában foglaltak megszegéséért a fenti döntésemet meg kellett hozni”. Az ítéltábla azonban figyelemmel arra, hogy ezzel kapcsolatban konkrét jogsértést nem fogalmazott meg, nem jelölte meg, hogy ez a hiányosság mennyiben befolyásolhatja az azonnali hatályú felmondás megítélését, érdemben nem is foglalkozhatott.

[63] A felperes bár az ellenkérelmében erre reagált annyiban, hogy ez az indokolás sem felel meg az MK 95. számú állásfoglalásban foglalt világosság követelményének, azonban az ítéltábla szerint az nem is minősül külön indoknak, hanem az előtte hivatkozott felperesi magatartásra utalással a döntését kívánta alátámasztani az alperes. Az ítéltábla megjegyzi azonban, hogy a 2022 decemberében egységes szerkezetbe foglalt munkaszerződés 8. pontja csak arról szól hogy a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekét veszélyeztetné, melyhez kapcsolódóan a munkáltató fő tevékenységébe tartozó szolgáltatás gyakorlását tilalmazza,

ennek megszegése esetén kártérítést helyez kilátásba, illetve a munkavállaló munkaidőn kívüli elvárt magatartásáról rendelkezik, így az azonnali hatályú felmondásba való behivatkozása indokolatlan volt.

[64] Az alperes a fellebbezés további részeiben a Pp. 369. § (3) bekezdés c) és d) pontjai alapján kérte a felülbírálati jog gyakorlását. Ezen jogszabályhelyek az alábbiakat tartalmazzák: A másodfokú bíróság felülbírálhatja az elsőfokú bíróság ítélete anyagi jognak való megfelelőségét. A c) pont szerint az anyagi jogi felülbírálat során a megállapított tényekből az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetést vonhat le, a megállapított tényeket másként minősítheti, illetve a d) pont szerint jogszabálysértés megállapítása nélkül is felülmérlegelheti az elsőfokú bíróságnak az anyagi jogszabályok szerinti mérlegelési jogkörben hozott döntését.

[65] Az ítéltábla ebben a körben elsődlegesen azt állapította meg, hogy az elsőfokú bíróságnak nem volt mérlegelési jogkörben meghozott döntése, így a Pp. 369. § (3) bekezdés d) pontjában írt felülbírálat jogkör gyakorlásának nem volt helye.

[66] A Pp. 369. § (3) bekezdés a)-c) pontjához kapcsolódó Nagykommentár szerint viszont a bizonyítás eredményének mérlegelését illetően a Pp. csak az okszerűtlen mérlegelés felülbírálatát engedi meg, vagyis a bizonyítás eredményének mérlegelése csak akkor hagyható figyelmen kívül, ha az okszerűtlen, vagyis jogszabálysértő, vagy ha a másodfokú bíróság is bizonyítást folytatott le. Szűk értelemben vett felülmérlegelésre, azaz a jogszabálysértés megállapítása nélkül a mérlegelés megváltoztatására nincs lehetőség. Ez tehát azt jelenti, hogy az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást a másodfokú bíróság a bizonyítás okszerűtlennek minősítése után módosítja, kiegészíti, vagy további bizonyítást folytathat le, akár az első-, akár a másodfokú eljárásban hivatkozott tény megállapítására és így módosítja, egészíti ki azt. Tehát a tényállás megváltoztatására a másodfokú bíróság nem jogosult anélkül, hogy a bizonyítás eredménye ne lenne okszerűtlen, illetve ne folytatna le további bizonyítást, azonban az elsőfokú bíróság által helyesen megállapított tényekből eltérő jogi következtetést vonhat le, a tényeket minősítheti másként.

[67] Ha az adott tényállás megállapítása a beszerzett bizonyítékok értékelésének eredményeként a logika szabályai szerint lehetséges volt és az nem volt kizárt, a másodfokú bíróság akkor sem bírálhatja felül az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást, ha ő maga egyébként a bizonyítékok mérlegelése alapján más ténybeli következtetésre jutott volna. Ez ugyanis a bizonyítékok másodfokú eljárásban történő felülmérlegelésének tilalmába ütközik.

[68] Az elsőfokú bíróság azonban az ítéletében bizonyítékokkal alátámasztottan állapította meg a tényállást és a rendelkezésre álló bizonyítékok megfelelő mérlegelésével jutott arra a következtetésre, hogy az azonnali hatályú felmondás jogellenes. Ezzel szemben az alperes a fellebbezésében is csak állította, de nem bizonyította, hogy az elsőfokú bíróság tévesen állapította volna meg azt, hogy a felperest többször szóban figyelmeztették és írásbeli

figyelmeztetést kapott, de nem volt elég a jogszerűség bizonyításához az sem, hogy állítása szerint többen mondták, nem tudnak a felperessel együtt dolgozni.

[69] Az alperes helyesen hivatkozott arra, hogy több munkatárs nyilatkozott akként, hogy nem tudnak a felperessel együtt dolgozni, de nem vette figyelembe, hogy számos tanú ezzel ellentétesen vallott. Alaptalan volt ebben a tekintetben az az alperesi állítás, hogy az elsőfokú bíróság annak ellenére vette figyelembe tanú8, tanú6 vallomását, hogy csak heti egy alkalommal dolgoztak együtt, hiszen ezek mellett ő maga annak ellenére kérte tanú3 vallomását figyelembe venni, hogy mindössze 5 alkalommal és nem is teljes munkaidőben volt hozzá beosztva a felperes.

[70] Jelentőséget tulajdonított emellett az ítéltábla azoknak a tanúvallomások között húzódó ellentmondásoknak is, amelyekre a felperes az ellenkérelmében rávilágított. Ez alapján dőlt meg például a tanú1 tanú vallomása a tanú3 doktornőnek a felperes tanulmányi szerződésének kifizetésére vonatkozó állítólagos kijelentésének megcáfolásával, vagy tanú8nak a felperesre vonatkozó állítólagos panasa a nevezett fogorvos tanúvallomásával, de valótlannak bizonyult tanú2 vallomása a felperesnek (TANÚ 6)val való rossz kapcsolatáról is.

[71] Az elsőfokú bíróság részletes indokát adta az ítéletében annak, hogy a tanúvallomások ellentmondásossága miatt azokat egyenként és összességében értékelve nem támasztották alá az azonnali hatályú felmondásban a felperes terhére rótt magatartásokat, így azok nem is valóságok, mellyel szemben az alperes az ellentmondásokat meg sem kísérelte feloldani, a fellebbezésben az ítélet ezen indokolását figyelmen kívül hagyta, de nem cáfolta azt sem, hogy az az indok, hogy a munkaköri leírásban szereplő feladatait nem látta el megfelelően, az nem minősül világos indokolásnak sem.

[72] Azon túl, hogy az ítéltábla az azonnali hatályú felmondással kapcsolatban mindenben egyetértett az elsőfokú bíróság következtetésével, szükségesnek tartja megjegyezni, hogy a felperes terhére több tanú vallomása alapján azt a magatartást rótták, hogy a páciensek feje felett beszélget, nevetgél a többi asszisztenssel, azonban annak híre sem volt a perben, hogy emiatt a többiek bármilyen szankcióban részesültek-e.

[73] Alaptalan volt az alperes hivatkozása a bizalomvesztés körében a fellebbezésben arra is, hogy a munkatársak írásban nyilatkoztak arról, hogy a felperessel nem kívánnak együtt dolgozni, hiszen a 2024. január 24-ére dátumozott iratnak a keletkezési körülményei is megkérdőjeleződtek a perben, amikor tanú4 nem ismerte fel a kézírást, hogy kitől származhat, azt nem együtt fogalmazták csak aláírták vele (33.M.70.035/2024/23. sorszámú jegyzőkönyv 4. oldal 7. bekezdés) és időpontja is megkérdőjeleződött a perben, amikor tanú6 állítása szerint 2024 májusában akarták azt vele aláíratni, melyet megtagadott. (33.M.70.035/2024/33. sorszámú jegyzőkönyv 9. oldal 2. bekezdés).

[74] Szintén alaptalannak találta az ítéltábla a bizalomvesztés körében az alkalmazott utáni „kutakodást” és annak eredményének megosztására való utalást, valamint az egészségügyi intézményben a betegekről megismert adatokkal kapcsolatos diszkrécióra való hivatkozását, hiszen ezek olyan indokok, amelyet az azonnali hatályú felmondás nem tartalmazott. Ebben a körben pedig az elsőfokú bíróság is részletesen kifejtette, hogy csak az írásban rögzített indokok vizsgálhatók a perben, azok köre nem bővíthető (MK95. számú állásfoglalás III. pontja).

[75] Az alperes a Kúria Mfv.10.051/2015. számú ügyben hozott döntésére hivatkozással állította, hogy az azonnali hatályú felmondás esetén az okszerűséget a törvényi feltételek teljessége jelenti, mellyel az ítéltábla egyetértett. Ez azonban csak akkor képezheti vizsgálat tárgyát, ha az alapjául szolgáló magatartás valósnak bizonyul, ugyanis csak valós magatartásról, kötelezettségszegésről lehet megállapítani azt, hogy az a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségszegés-e, amit szándékosan, vagy súlyosan gondatlanul követett el a munkavállaló és az jelentős mértékű volt-e. Az elsőfokú bíróság kitért arra, hogy az azonnali hatályú felmondás indoka még valósága esetén sem vezethetett volna okszerűen a munkaviszony azonnali megszüntetéséhez, mely azért minősül helytállónak, mert a felperes terhére állított viselkedés nem vezethetett volna oda, hogy emiatt szankciós jelleggel, azonnali hatállyal szüntessék meg a munkaviszonyát a fokozatosság elvének betartása nélkül akkor, amikor több orvos meg volt elégedve a munkájával, az asszisztensekkel problémája nem volt, és szakmájából adódón nem is kellett folyamatosan másokkal együtt dolgoznia.

[76] A továbbiakban az ítéltábla azt állapította meg, hogy a tanulmányi szerződésből eredő támogatás visszafizetésére irányuló viszontkereset elutasítását az alperes érdemben nem támadta, azzal kapcsolatosan csak olyan érvelést fejtett ki, ami szerint az azonnali hatályú felmondás jogszerűsége miatt a felperes köteles azt visszafizetni. Tekintettel arra, hogy az ítéltábla a munkáltatói jognyilatkozatot jogellenesnek találta, a tanulmányi szerződéssel kapcsolatos ítéleti rendelkezést nem vizsgálta.

[77] Mindezen indokok alapján az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét annak helyes indokai mentén – a fellebbezés miatt szükségessé vált kiegészítésekkel – a Pp. 383. § (2) bekezdésben foglaltak szerint helybenhagyta.

[78] A perköltség felől a Pp. 83 § (1) bekezdése szerint határozott és kötelezte az alaptalanul fellebbező és így pervesztes alperest a felperesnek a másodfokú eljárással felmerülő költségeinek a megfizetésére. Ennek mértékéről a felperesi költségfelszámítás alapján a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XII.9.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján az ügyvédi megbízási szerződés 2.1. pontjában kikötött (tárgyalásonként 50 000 forint + áfa, fellebbezési ellenkérelem elkészítése 80 000 forint + áfa) megbízási díjra figyelemmel 165 100 forint összegben állapította meg.

[79] A másodfokú eljárásban a pertárgy értéke 718 562 forint + 2 015 409 forint = 2 733 971 forint volt. A perben a feleket a költségmentesség és költségkedvezmény a polgári és közigazgatási eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján tárgyi költségfeljegyzési jog illette meg. Az Itv. 39. § (1) bekezdése és 46. § (1) bekezdése alapján a fellebbezett érték (illetékalap) 8%-a került feljegyzésre, 218 718 forint összegben, melynek megfizetésére a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján a pervesztes alperes köteles.

[80] Az illeték megfizetésére történő kötelezésre tekintettel ítéltábla tájékoztatja az alperest, hogy az egyes adótörvények módosításáról szóló 2022. évi XLV. törvény 70. §-ban megállapított Itv. 78. § (4) bekezdése szerint a fizetendő illeték a határozat jogerőre emelkedésétől számított 60. napon válik esedékessé. Az alperesnek a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018. számú illetékbevételi számlára kell megfizetnie az eljárási illetékek összegét. A polgári és közigazgatási bírósági eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII. 27.) IM rendelet (továbbiakban: IM rendelet) 3. § (2) bekezdés e) pontja alapján az illeték megfizetése során a közleményben köteles feltüntetni az illetékfizetési kötelezettséget tartalmazó jogerős bírósági határozatot hozó bíróság megnevezését, a bírósági ügyszámot, valamint a fizetésre kötelezett adószámát. Ha az alperes az illetékfizetési kötelezettségének a megjelölt határidőben nem tesz eleget, az illeték behajtására és megfizetésére az illetékekről szóló törvény rendelkezéseit és az adóigazgatási eljárásokra irányadó jogszabályok rendelkezéseit kell alkalmazni [IM rendelet 3. § (3) bekezdés].

Debrecen, 2025. szeptember 30.

Dr. Bakó Pál sk. a tanács elnöke, Dr. Tass Edina sk. előadó bíró, Dr. Riczu András sk. bíró