



Győri Ítéltábla

Mf.V.30.077/2020/7.

A Győri Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Mallér Ügyvédi Iroda (Cím8., eljáró ügyvéd: dr. Mallér Mónika) által képviselt Felperes1 (cím2) felperesnek a Bélik Ügyvédi Iroda (cím10, eljáró ügyvéd: dr. Bélik Mihály) által képviselt Alperes1 (cím1) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetése iránt indított perében a Tatabányai Törvényszék 2020. október 9. napján kelt 51.M.70.031/2020/8. szám alatti ítélete ellen az alperes részéről 9. sorszám alatt előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson – meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Az ítéltábla kötelezi az alperest, hogy a felperes részére a kézbesítéstől számított 15 napon belül fizessen meg 28.830 (huszonnyolcezer-nyolcszázharminc) forint másodfokú perköltséget.

Az ítéltábla kötelezi az alperest, hogy a Komárom-Esztergom Megyei Nemzeti Adó- és Vámhivatal Főigazgatósága külön felhívására fizessen meg 92.300 (kilencvenkétezer-háromszáz) forint fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

[1] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást tekintette irányadónak az alábbiak szerint.

[2] A felperes az alperessel 2010. október 16-án határozatlan idejű munkaszerződést kötött gépsorkezelő munkakör ellátására. Az alperes üzemorvosa 2018. november 21-től a felperest egészségi állapotára tekintettel ideiglenesen alkalmatlannak nyilvánította munkaköre ellátására.

[3] Az alperes 2018. december 6-án tájékoztatta a felperest arról, hogy másnap rehabilitációs ülést tart. 2018. december 7-én a rehabilitációs ülésen tanú3 rehabilitációs megbízott, tanú4 HR vezető és felperes is jelen volt. A rehabilitációs ülésen az alperes arról tájékoztatta a felperest, hogy a szitaüzem rendelésállománya megnőtt, ezért amennyiben a felperes a szitaformakészítő munkakörre egészségügyileg alkalmas, kb. három hónap

időtartamra ebbe a munkakörbe helyezi át akként, hogy a munkabére a Kollektív Szerződés 7.7. pontja értelmében maximum 20 %-kal csökkenhet. A felperes 2018. december 20-ig gondolkodási időt kért a munkaszerződés módosítása körében.

[4] A felperes 2018. december 10-én kézzel írott nyilatkozatában rögzítette, hogy nem fogadja el az alperes munkaszerződés módosítását. A felperes a jognyilatkozatot a HR vezető részére átadta. A HR vezető ugyanezen a napon átírta a felperesi írásbeli jognyilatkozatot és a Kollektív Szerződés 7.6. és 7.7. pontjaira hivatkozással rögzítette, hogy nem fogadja el a munkaszerződés módosítást, nem jelenik meg az üzemorvosi vizsgálaton, és nem fogadja el az alperes utasítását sem. A felperes ezt a nyilatkozatot aláírta.

[5] 2018. december 11-én a felperes a HR vezető által szövegezett dokumentumot a munkáltatótól visszakérte, majd széttepte arra hivatkozással, hogy nem az ő általa megjelölt okokat tartalmazza. A felperes 2018. december 12-én kelt alperesnek címzett levelében kérte a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését.

[6] Az alperes 2018. december 11-én kelt és 18-án közölt munkáltatói azonnali hatályú felmondással megszüntette a felperes jogviszonyát. A munkáltatói intézkedés indokolása tartalmazta, hogy a felperes visszautasította a munkáltató áthelyezési szándékát a szitaformakészítő munkakörre és jelezte, hogy nem megy el a munkaköri alkalmassági vizsgálatra, valamint a 2018. december 10-én aláírt jognyilatkozatát – amely tartalmazta, hogy üzemorvosi vizsgálaton nem vesz részt, visszautasítja munkáltató ezirányú utasítását – 11-én visszakérte és széttepte. Mindezek alapján a felperes olyan magatartást tanúsított, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tette.

[7] Az alperes a felperes részére 2018. november 21-től jogviszonya fennálltaig állásidőre járó alapbért fizetett. A felperes egynapi távolléti díja 10.848 Ft volt.

[8] A felperes 2019. január 17-én benyújtott keresetében a munkáltatói azonnali hatályú felmondás jogellenességének jogkövetkezményeként 524.200 Ft felmondási időre járó távolléti díj és 629.040 Ft végkielégítés, valamint ezen összeg után 2018. december 19-től járó kamat megfizetésére kérte kötelezni az alperest. A perköltségét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) alapján kérte megállapítani Áfa-mentesen. Hivatkozott a munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. § (2) bekezdésében, az 55. § (1) bekezdés a) pontjában, az 53. § (2) bekezdésében, a 69. § (1) bekezdésében és a (2) bekezdés c) pontjában, a 82. § (3) és (4) bekezdéseiben, a 77. § (1) bekezdés a) pontjában és Kollektív Szerződés 7.5. b) alpontjában írt rendelkezésekre. Álláspontja szerint az azonnali hatályú felmondás törvényi feltételei nem álltak fenn, továbbá nem tanúsított olyan magatartást sem, amely a jogviszony fenntartását lehetetlenné tette, valamint az indokok valótlanok, mert az alperes ténylegesen az eltérő munkakörben foglalkoztatás jogával kívánt élni és az átirányítás törvényi maximum mértékét a három hónapos áthelyezés időtartama meghaladta, ezen kívül az indok okszerűtlen is, mert a Kollektív Szerződés 7.6. pontja alapján azt a tájékoztatást kapta, hogy végkielégítés részére nem jár, amennyiben a munkáltató működési köréből felmerülő ok miatt szűnik meg a jogviszonya, ezzel az alperes megtévesztette. Hivatkozott arra, hogy a felperes oldaláról felmerülő ok az egészségügyi alkalmatlanság, míg a munkáltatói oldalról felmerülő ok az átirányítás. Az átirányítás

egyoldalú, míg a munkaszerződés módosítás közös akaratelhatározás. Amennyiben a munkaszerződés módosítását a felperes nem fogadja el, az nem jelentheti a jogviszony megszüntetését.

[9] Az alperes kérte a kereset elutasítását, perköltségigényt nem terjesztett elő. A kereset jogalapját vitatta, míg az összecszerúségét nem. Előadta, hogy a felperest rendelkezésre állási kötelezettség terhelte, az orvosi vizsgálat körében pedig együttműködési kötelezettség. A felperes megtagadta az új munkakörre vonatkozó alkalmassági vizsgálaton való részvételt. Széttépte a részére benyújtott okiratot. Álláspontja szerint a Kollektív Szerződés rendelkezései megfelelőek. A felperest tovább kívánta foglalkoztatni, mert a felperes csak az adott munkakörben volt alkalmatlan a munkavégzésre, nem minden munkakörben. A továbbfoglalkoztatási szándékát igazolja az is, hogy más munkavállalót kellett helyette átirányítani.

[10] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest 524.200 forint felmondási időre járó távolléti díj, 629.040 forint végkielégítés időszakára járó távolléti díj, valamint a végkielégítésre vonatkozóan 2018. december 19-től kamat és 57.662 forint perköltség megfizetésére. Megállapította, hogy az alperes 69.195 forint illetéket viselni köteles.

[11] Az elsőfokú bíróság az ítéletének indokolásában az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdéseire, az 52. § (1) bekezdésére, az 55. § (1) bekezdés a) pontjára, az 53. § (1) és (2) bekezdéseire, az 58. §-ára, a 76. § (1) bekezdésére, a 82. § (1), (3) és (4) bekezdéseire, valamint a Kollektív Szerződés 7.6., 7.7. pontjaira és 9.1. a) alpontjára hivatkozott. Rámutatott arra, hogy a perben azt kellett vizsgálnia, hogy az alperes átirányítani kívánta-e a felperest az új munkakörbe vagy pedig a munkaszerződést kívánta módosítani a felperes egészségügyi alkalmatlansága miatt. Rögzítette, a felek nem vitatták azt, hogy a felperes az új munkakört nem fogadta el, nem járult hozzá az áthelyezéshez, illetőleg az egészségügyi vizsgálatnak sem vetette magát alá. Kiemelte, hogy az átirányítás a munkáltató egyoldalú akaratán alapszik, ahhoz nem kell a munkavállaló hozzájárulása. A munkaszerződés módosítás a felek közös akaratán alapul, így az egészségügyi alkalmatlanság miatti másik munkakörbe helyezéskor a munkavállaló hozzájárulása szükséges. Amennyiben a munkavállaló a munkaszerződés módosítást nem fogadja el, akkor okafogyottá válik az üzemorvosi vizsgálaton való megjelenési, azaz annak alávetési kötelezettsége. Rögzítette azt is, amennyiben a munkavállaló az új felajánlott munkakört nem fogadja el, akkor a munkáltató egészségügyi alkalmatlanság miatt a jogviszonyt felmondással megszüntetheti, azonban arra azonnali hatályú felmondást nem alapíthat.

[12] Az elsőfokú bíróság kiemelte, hogy a felperes az együttműködési kötelezettséget a munkaszerződés módosítás körében nem szegte meg, hiszen a rehabilitációs ülésen jelen volt, gondolkodási időt kért, majd a gondolkodási idő lejártával nyilatkozatot tett. A felperesnek nem volt rendelkezésre állási kötelezettsége az új munkakörre vonatkozóan, együttműködési kötelezettségének pedig a rehabilitációs ülésen, illetőleg a korábbi egészségügyi vizsgálaton való részvétellel eleget tett. Az elsőfokú bíróság értékelte a meghallgatott tanúk vallomását. tanú4 HR vezető tanúvallomásában kitért arra, hogy a munkáltató érdekét említették az áthelyezés körében. tanú3 tanú az új orvosi vizsgálat szükségességét emelte ki, illetőleg azt, hogy a Kollektív Szerződés értelmében a munkabér kevesebb lesz, valamint végkielégítés nem jár, amennyiben a felperes nem fogadja el a munkaszerződés módosítást. Mindezek alapján azt állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az alperes áthelyezési szándékát

utasította vissza a felperes, nem az átirányítást tagadta meg és nem az egészségügyi alkalmassági vizsgálatot ezzel összefüggésben. Mindezek alapján az azonnali hatályú felmondásban meghatározott indokok nem valósak. Rögzítette azt is, hogy az okirat összetépésével a felperes nem valósított meg olyan súlyú magatartást, amely az azonnali hatályú felmondást megalapozná, azaz ebben a körben az indok nem okszerű.

[13] Az alperes a törvényes határidőben benyújtott fellebbezésében a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése és a 369. § (2) bekezdése és a (3) bekezdés *a)* pontja alapján kérte az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a kereset elutasítását perköltsége megállapítása mellett. Anyagi jogszabálysértésként az Mt. 6. § (2) bekezdésében és a 78. § (1) bekezdés *b)* pontjában, míg eljárási jogszabálysértésként a Pp. 170. § (2) bekezdés *b)*, *c)* és *d)* pontjaiban írt rendelkezésekre hivatkozott.

[14] Álláspontja szerint az elsőfokú ítélet megalapozatlan, okiratellenes és az elsőfokú bíróság okszerűtlenül állapította meg a tényállást. Okszerűtlen, mert nem tévesztette meg a felperest, továbbá a felperes – jognyilatkozatot összetépő – magatartása okszerű indoka az azonnali hatályú felmondásnak. Okiratellenes, mert a felperes nem feltételezte, hogy munkaszerződésmódosításról van szó.

[15] Az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe, hogy a felperes egészségi alkalmatlansága miatt 2018. november 21-től folyamatosan állásidőre járó díjazást folyósított részére. 2018. december 7-én a Kollektív Szerződés értelmében rehabilitációs ülést tartott, azonban sem áthelyezésre, sem munkaszerződés módosításra konkrét ajánlatot nem tett. A jegyzőkönyv tartalmazza, hogy szitaforma készítő munkakörhöz szükséges a foglalkozás egészségügyi vizsgálat. Ha a munkakörre a felperes alkalmas, akkor 3 hónapra ebbe a munkakörbe áthelyezi, utalt a Kollektív Szerződés 7.6. és a 7.7. pontjára is. A felperes gondolkodási időt kért. A felperes 2018. december 10-én nyilatkozta, hogy nem fogadja el a munkaszerződés módosítást, nem vesz részt az üzemorvosi vizsgálaton. 11-én az általa aláírt jognyilatkozatot szét tépte és kérte a jogviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetését külön jognyilatkozatban, amelyben kitért arra, hogy szerinte a Kollektív Szerződés 7.6. pontja rá nem vonatkozik. Mindez bizonyítja, hogy a felperes korábban tett nyilatkozat hátrányos volt, őt nem tévesztette meg. Nem sértette meg az Mt. 6. § (2) bekezdésében megfogalmazott kölcsönös együttműködés, jóhiszeműség és tisztesség elvét, mert joga van munkakört keresni a felperes részére, üzemorvosi vizsgálatra küldeni, melynek a felperes nem tett eleget.

[16] Alperes kifejtette, hogy az azonnali hatályú felmondás indoka az volt, hogy a felperes elzárkózott a munkaköri alkalmassági vizsgálatról és összetépte az iratot. Ennek hiányában nem él az azonnali hatályú felmondás jogával, mert a felperes munkájára szükség volt, a felperes alkalmazhatóságát kívánta megoldani. A felperes magatartása olyan súlyú volt, amely az Mt. 78. § (1) bekezdés *b)* pontja értelmében az azonnali hatályú felmondást megalapozza. Nem állt fenn olyan rendkívüli indok (megtévesztés), amely lehetővé tette ezt a felperesi magatartást.

[17] Alperes kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság megsértette a Pp. 170. § (2) bekezdés *b)*, *c)* és *d)* pontjai alapján a kereseti kérelemhez kötöttség elvét, mert a felperes az összetépés

indoka körében nem tett jognyilatkozatot, nem hivatkozott megtévesztésre, a munkáltatói intézkedés (azonnali hatályú felmondás) tartalmát nem kifogásolta.

[18] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte perköltsége IM rendelet alapján Áfa-mentesen történő megállapításával. A fellebbezési ellenkérelméhez költségjegyzéket csatolt. Hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg és abból levont következtetése, jogi álláspont megalapozott volt. Helyesen következtetett arra az elsőfokú bíróság, hogy az indokok egy része nem valós, mert a felperes nem tagadta meg az átirányítást és az ahhoz szükséges egészségügyi vizsgálatot, mert az alperes nem az átirányítás jogával élt, hanem a munkaszerződés közös megegyezéssel történő módosítás lehetőségével. A felperes ezt nem fogadta el, amely nem sértette az együttműködési kötelezettséget. Az alperes nem az átirányítás jogával kívánt élni, ez kitűnik abból is, hogy annak időtartama nem felelt meg az Mt. 53. § (2) bekezdésében foglalt mértéknek. A Kollektív Szerződés is áthelyezésre hivatkozik, nem átirányításra.

[19] Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság azt is, hogy az azonnali hatályú felmondásban szereplő magatartásra vonatkozó indok nem okszerű. Az összetépett nyilatkozat körében megállapítható az alperes jelentős közrehatása: az alperes megtévesztése és az általa teremtetett bizonytalan helyzet. Ezt az indokot is támadta a keresetében. Az alperesi oldalon volt a bizonyítási érdek az indokok valósága, okszerűsége vonatkozásában. Nem lehet kiragadva egy indokot vizsgálni, mert az odavezető utat, eseménysort is értékelni kell. Ebben a körben az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a magatartás nem minősült olyan súlyúnak, amely a jogviszony fenntartását lehetetlenné tette volna.

[20] A fellebbezés az alábbiak szerint **megalapozatlan**.

[21] Az elsőfokú bíróság helyesen megállapított tényállásból helyes jogkövetkeztetésre jutva adott helyt a keresetnek és kötelezte az alperest a jogviszony jogellenességének jogkövetkezményeként felmondási időre járó távolléti díj és végkielégítésre járó távolléti díj megfizetésére. Az elsőfokú bíróság a Pp. 279. § (1) bekezdésében írtakat nem sértett meg, a bizonyítékokat okszerűen értékelte, a hivatkozott anyagi jogszabályokat helyesen értelmezte és alkalmazta. A másodfokú az elsőfokú bíróság ítélete indokaival egyetértett, azokat részletesen megismételni nem kívánja.

[22] A másodfokú bíróság a fellebbezésben foglaltakra tekintettel kiemeli, hogy az Mt. 78. § (1) bekezdés *b)* pontja alapján a munkáltató az azonnali hatályú felmondás jogával akkor élhet, ha a munkavállaló olyan magatartást tanúsít, amely munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Ebben a körben helyesen vizsgálta az elsőfokú bíróság, hogy az azonnali hatályú felmondásban meghatározott indokok megalapozzák-e a jogviszony fenntartását, vagy azt lehetetlenné teszik. Az alperes arra hivatkozott, hogy a munkavállaló visszautasította az áthelyezési szándékot a szitaformakészítő munkakörre, illetve nem ment el a munkaköri alkalmassági vizsgálatára, valamint a 2018. december 10-én aláírt felperesi jognyilatkozatot visszakérte és szétépte. Az alperes az első két indok körében az Mt. 6. § (2) bekezdésében foglalt általános magatartási követelményt jelölte meg. Ebben a körben az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a felperes nem sértette meg az együttműködési kötelezettségét, jóhiszeműség és tisztesség elvét, mert az egészségi állapotára tekintettel az alperes által tartott

rehabilitációs ülésen részt vett, az alperes ajánlatának átgondolására időt kért és a válaszát az alperes tudomására hozta.

[23] Helyesen vizsgálta az elsőfokú bíróság a felek szándékát az új munkakör kapcsán, mert ahhoz képest kellett a feleket terhelő kötelezettségeket és jogosultságokat is megítélni. Megfelelően minősítette az elsőfokú bíróság az „áthelyezés” kifejezést. Ez nem jelentette azt, hogy az alperes a munkaszerződéstől - a munkakörre vonatkozó - eltérő foglalkoztatás jogával kívánt élni (átirányítás), hanem munkaszerződést kívánt módosítani. Az alperes a felperest meghatározott időre, egészségi állapotának megfelelő más munkakörbe kívánta foglalkoztatni az Mt. 51. § (3) bekezdésében írt kötelezettségére tekintettel, amely kizárólag munkaszerződés módosítással, azaz a felek egyező akaratával lehetséges. Amennyiben a felperes egészségi állapota azért nem vizsgálható a felajánlható munkakörre, mert a felperes ennek nem veti magát alá, illetve nem kíván a felajánlott új munkakörben dolgozni, akkor a munkáltató alappal él az Mt. 66. § (2) bekezdésében biztosított felmondás jogával a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos képességével összefüggő ok alapján. Figyelemmel azonban arra, hogy a felperesnek lehetősége van a munkaszerződés módosítás elfogadására vagy annak elutasítására, így az elutasító magatartása nem eredményezheti az alperes azonnali hatályú felmondását.

[24] Az alperes az azonnali hatályú felmondás indokaként hivatkozott arra is, hogy a felperes a jognyilatkozat megtételével, majd visszavonásával megtevesztette, a jognyilatkozatot szét tépte, majd elvitte. Ez a felperesi magatartás az azonnali hatályú felmondás okszerű indoka. Ebben a körben megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy a felperes fenti magatartása az általa közölt egyoldalú jognyilatkozat visszavonásának minősül. A töretlen bírói gyakorlat értelmében az egyoldalú jognyilatkozat jogszerű visszavonásához a másik fél hozzájárulása szükséges. Mindezek alapján az a felperesi magatartás, amely szerint a felperes a 2018. december 10-én alperessel közölt jognyilatkozatot december 11-én visszakérte, majd szét tépte, az egyoldalú jognyilatkozat jogellenes visszavonásának minősült. Ennek jogkövetkezménye az, hogy a jognyilatkozat a közölt tartalommal továbbra is fennáll. Ebben a körben helyesen vizsgálta az elsőfokú bíróság azt, hogy ez a felperesi magatartás önmagában megalapozza-e az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét.

[25] A törvény szigorúan határozza meg az azonnali hatályú felmondás indokait. A felek csak abban az esetben élhetnek az azonnali hatályú felmondás lehetőségével, ha a másik fél a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal, jelentőség mértékben megszegi, vagy ha egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. A második esetben a munkaviszony fenntartásának a másik fél magatartásával okozati összefüggésben bekövetkezett lehetetlenné válásról van szó. Ebben a körben nem szükséges a cselekmény szándékosságát, súlyos gondatlanságát vizsgálni, megállapítani. A másik fél magatartása nem a munkaviszonyból eredő kötelezettségszegés, de olyan magatartás, amelyből elfogadhatóan arra lehet következtetni, hogy a munkaviszony fenntartására nincs lehetősége a másik félnek. Bizalomvesztése valósul meg a másik félnek. A töretlen gyakorlat értelmében az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontja szerinti bizalomvesztést olyan magatartás alapozza meg, amely esetén nem állapítható meg konkrét kötelezettségszegés (Mfv.X.10.177/2020/9.). Az okirat összetétele körében tehát az elsőfokú bíróságnak azt kellett vizsgálnia, hogy ez a cselekmény a munkáltató és munkavállaló közötti bizalmat jelentősen megingathatta-e, illetve az általános magatartási követelményeket megsérthette-e (Mfv.II.10.584/2014/5., Mfv.X.10.355/2019/5.). Mindezek alapján a felperes azon magatartása, hogy az alperessel közölt jognyilatkozatot

széttépte, visszavette, azaz az egyoldalú jognyilatkozatot jogellenesen visszavonta, önmagában nem jelenti azt a következményt, hogy olyan magatartást tanúsított a felperes, amely a jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi. A jogellenes egyoldalú jognyilatkozat visszavonásának a jogkövetkezménye az, hogy a jognyilatkozat a közölt tartalommal továbbra is hatályban van a felek között.

[26] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság megfelelően értékelte a jogviszony megszüntetését megelőző felek közötti együttműködési kötelezettséget a más munkakörben történő foglalkoztatásra irányuló alperesi szándék körében és értékelte akként, hogy a felperes együttműködött az alperessel, a jóhiszeműség és a tisztesség elvét nem sértette meg. Mindezen túlmenően a jognyilatkozat összetétele nem minősült olyan magatartásnak, amely lehetetlenné tette a jogviszony fenntartását.

[27] Az elsőfokú bíróság nem sértette meg a kereseti kérelemhez kötöttség elvét, mert a felperes keresetében mindhárom indok körében hivatkozott az indokok valótlanságára, okszerűtlenségére, a törvényi feltételek fennálltának hiányára és arra, hogy nem tanúsított olyan magatartást, amely a jogviszony fenntartását lehetetlenné tette.

[28] Mindezek alapján az eljáró bíróság helytállóan állapította meg, hogy az alperes azonnali hatályú felmondása nem volt jogszerű, mert az alperes áthelyezési szándékának felperes általi visszautasítása és a munkaköri alkalmassági vizsgálaton való részvétel megtagadása a fentiek miatt nem valós indokok, továbbá a jognyilatkozat jogellenes visszavonása sem jelentett olyan magatartást, amely lehetetlenné tette a jogviszony további fenntartását a felek között, így az nem okszerű indoka az azonnali hatályú felmondásnak. Mindezek alapján a munkavállaló nem tanúsított olyan magatartást, amely alkalmas lett volna a munkáltató bizalmának jelentős mértékű megingatására (EBH 2003.894., Mfv.II.10.413/2013/6., Mfv.I.10.025/2011/4.).

[29] Fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 386. § (4) bekezdésére utalva helybenhagyta annak helyes indokai alapján és a Pp. 383. § (1) és (2) bekezdései alapján a rendelkező részben foglaltak szerint határozott.

[30] A másodfokú eljárásban megállapított felperest, megillető perköltséget a másodfokú bíróság az IM rendelet 3. § (2) bekezdés *a)* pontjában és (5) bekezdésében foglalt szabályok szerint állapította meg akként, hogy a pertárgy értéke a Pp. 21. § (1) bekezdésében írtakon alapul.

[31] A másodfokú bíróság a Pp. 101. § (1) bekezdése és a 102. § (2) bekezdése alapján rendelkezett a fellebbezési illetékről, melynek összegét az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdés *a)* pontja figyelembevételével állapította meg. A megállapított fellebbezési illetéket alperes köteles viselni a polgári és közigazgatási bírósági eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII.27.) IM rendelet 3. § (2) bekezdése értelmében.

[32] A Pp. 365. § (1) bekezdés szerint az ítélettel szemben nincs helye fellebbezésnek.

[33] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdés *a)* pontja alapján tárgyaláson bírálta el.

Győr, 2021. április 20.

Sarmon Hedvig s.k.

bíró

Dr.Bartus Erika s.k.

a tanács elnöke

Dr.Bors Szilvia s.k.

előadó bíró

Dr.