



Fővárosi Ítéltábla

Az ügy száma:	6.Kf.700.175/2026/6.
A felperes:	felperes (cím1)
A felperes képviselője:	dr. Boros György egyéni ügyvéd (cím2)
Az alperes:	Magyar Honvédség név1 helyőrség1 Dandár (cím3)
Az alperes képviselője:	dr. Ott Olivér kamarai jogtanácsos
A per tárgya:	honvédelmi alkalmazotti jogviszony megszüntetése
A fellebbezést benyújtó fél:	alperes (41. sorszám alatt)
A fellebbezéssel támadott határozat:	Budapest Környéki Törvényszék 24.K.702.136/2023/40. számú ítélete

Í t é l e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletet megváltoztatja és a keresetet elutasítja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 76.880 (hetvenhatezer-nyolcszáznyolcvan) forint elsőfokú- és 20.000 (húszezer) forint másodfokú perköltséget.

A fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

A fellebbezés alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes 2016. február 1. napjával létesített jogviszonyt az alperesnél szakács munkakörben, munkavégzési helye az alperes Kulturális feladatokat ellátó alegység, igazgatóság1, osztály1, központ1 (helység1) üdülő étkezdéje (a továbbiakban: étkezde) volt. A konyhai állományban 2023 augusztus 11. napján a főszakács (személy1) és az egyik

szakács (személy²) közötti konfliktus nyomán feszültség alakult ki, ezért a munkáltató személy³ jogi és igazgatási főnök vezetésével előbb meghallgatásokat, majd 2023. szeptember 5-7. között teljes körű belső vizsgálatot folytatott le. A vizsgálat alapján a jogi és igazgatási főnök 2023. szeptember 15. napján terjesztette fel jelentését a munkáltatói jogkör gyakorlójának, amely a főszakács mellett a felperes és személy⁴ szakács (a továbbiakban: kolléga) munkahelyi magatartására, egymáshoz fűződő viszonyára, valamint munkatársaikkal szembeni bánásmódjára vonatkozó megállapításokat is tartalmazott.

[2] A munkáltatói jogkör gyakorlója előbbi információk alapján 2023. szeptember 18. napján kelt intézkedésével 2023. szeptember 21-ei hatállyal a főszakács, valamint a felperes és kollégája honvédelmi alkalmazotti jogviszonyát rendkívüli felmentéssel megszüntette. Indokolása szerint a felperes a honvédelmi alkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartást tanúsított az alábbiak szerint. Felperes honvédelmi alkalmazotti jogviszonyából származó általános együttműködési kötelezettségét megszegve az étkezde állományát folyamatosan feszült légkörben tartotta, magatartásával a közösségre nézve bomlasztó hatású tevékenységet folytatott (a továbbiakban: első felmentési indok). Többek elmondása alapján igazolható, hogy a felperes a napi munkavégzés során, a testi épséget közvetlenül veszélyeztető módon, a száml1 számú munkaköri leírásban (a továbbiakban: munkaköri leírás) foglalt balesetvédelmi előírások betartására vonatkozó kötelezettségét is megszegve a forró olajat a mosogatóba olyan módon öntötte ki, hogy nem volt arra tekintettel, hogy az ott tartózkodó munkatársa vizes edényekkel dolgozott. A sérülés bekövetkezte csak a munkatárs által kifejtett aktív magatartás tanúsításával volt elkerülhető (a továbbiakban: második felmentési indok). Többek által alátámasztottan a felperes a honvédségi objektum területén belül, munkaidő alatt szexuális jellegű cselekményeket folytatott nyilvánosan az egyik munkatársával, amely a többi kollégában megbotránkozást keltett. E körben a higiéniai előírások betartására vonatkozó a munkaköri leírásban foglalt kötelezettségét is megszegte azáltal, hogy ez egyik munkatársával kölcsönösen egymás „nemi szervét” megérintették, egymást „puszilgatták”, továbbá egymással folytatott intim tevékenységükkel azt is rendszeresen megakadályozták, hogy a munkatársak az öltözőt, illetve a mosdóhelyiséget rendeltetésszerűen igénybe vegyék. A felperes által elmondottak alátámasztották, hogy azzal a személlyel, akivel köztudottan intim viszonyt folytat, abból a célból, hogy a konyhai kisegítőknek „ne legyen jókedve” szándékosan és nyilvánosan megölelték egymást. (a továbbiakban: harmadik felmentési indok).

A kereset és a védírat

[3] A felperes többször pontosított keresetében kérte a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény (a továbbiakban: Haj. tv.) 40. § (1)-(3) bekezdéseire 42. § (6) bekezdésére, valamint a 4. § (1) bekezdés alapján alkalmazandó, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 82. § (1)-(3) bekezdésére, 148. § (1) bekezdés a) pontjára hivatkozva a jogviszonya jogellenes megszüntetésének megállapítását; ennek jogkövetkezményeként kérte az alperes kötelezését elmaradt jövedelem címén 705.798 forint kártérítés, valamint kéthavi távolléti díj összegének megfelelő 831.800 forint végkielégítés, továbbá a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 6:48. § (1) bekezdése alapján a középídőtől, 2024. március 22. napjától a törvényes késedelmi kamatok megfizetésére.

[4] Kifejtette, hogy a Haj. tv. 40. § (2)-(3) bekezdéseinek megfelelően a felmentés indokolásából a rendkívüli felmentés oka nem tűnik ki világosan; a konkrét időpontok hiánya miatt az sem ellenőrizhető, hogy a rendkívüli felmentés jogát határidőben gyakorolták-e; emellett a felmentés tényleges hátterében a hosszú ideje, illetve hozzátartozóval azonos

munkahelyen fennálló foglalkoztatás munkáltatói elutasítása állhatott. A rendkívüli felmentésben foglalt valamennyi okot vitatta, álláspontja szerint a felmentésben leírtak nem felelnek meg a valóságnak, azokat sem egyenként, sem összességében nem követte el. A meghatározott cselekmények általános megfogalmazásúak, esetenként nem is világosak, ezért alkalmatlanok a rendkívüli felmentésben megállapított jogkövetkezmények alkalmazására, mindazonáltal a valóságuk hiányában az okszerűségüket is vitatta. Felperes kifejezetten tagadta, hogy bármely munkatársával szexuális viszonyt folytatott volna, különösen nem munkaidőben és nem az étkezde területén.

[5] Az alperes védiratában a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint a rendkívüli felmentés jogát határidőben gyakorolta, a munkáltatói jogkör gyakorlója a tudomásszerzés – 2023. szeptember 15. – napjához képest 3 nap elteltével, 2023. szeptember 18. napján élt a rendkívüli felmentés jogával, azaz megtartotta a joggyakorlásra nyitva álló 15 napos határidőt.

[6] Kifejtette, hogy a rendkívüli felmentés megfelelt a Haj. tv. 40. § (2) bekezdésének és az MK 95. számú állásfoglalásban rögzítettek szerinti világosság követelménynek, mert abból megállapítható volt, hogy mely konkrét magatartásokra alapította a jogviszony megszüntetését. Ilyenként jelölte meg az együttműködési kötelezettség megszegését, a folyamatos feszült légkör fenntartását és bomlasztó, provokatív tevékenység folytatását, a balesetvédelmi előírások megszegését, a munkatársával szexuális cselekmény folytatását a honvédségi objektum területén belül, munkaidő alatt, valamint ugyanezen munkatárssal egymás nemi szerveinek fogdosását, valamint egymás puszilgatását. Részletező indokolás nem szükséges, elegendő, ha a felmentésből a megszüntetés alapjául szolgáló okok felismerhetők; több indok esetén pedig az is elegendő, ha azok közül egy jogszerűen megalapozza a megszüntetést (EBH2018.M.18.). Az okszerűség körében arra hivatkozott, hogy a felperes terhére rótt magatartások a munkatársakkal szembeni tisztelet, az emberi méltóságot figyelembe vevő magatartás, az együttműködési kötelezettség, valamint a munkahelyi erkölcsi és fegyelmi normák súlyos megsértését jelentették. A munkahelyen, munkaidőben, mások jelenlétében tanúsított szexuális jellegű magatartás, az öltöző és mosdó rendeltetészerű használatának akadályozása, továbbá a munkahelyi konfliktusokat előidéző, provokatív és bomlasztó magatartás olyan súlyú kötelezettségszegés, amely a honvédelmi alkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné tette.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[7] Az elsőfokú bíróság ítéletében a felperes honvédelmi alkalmazotti jogviszonya megszüntetésének jogellenességére tekintettel az alperest elmaradt jövedelem jogcímén 705.798 forint, végkielégítés jogcímén 831.800 forint, valamint ezen összegek után 2024. március 22. napjától a kifizetés napjáig járó késedelmi kamat megfizetésére kötelezte. Megállapította, hogy a rendkívüli felmentés gyakorlására nyitva álló szubjektív határidő megtartott volt, mert a munkáltatói jogkör gyakorlója a vizsgálati jelentés alapján 2023. szeptember 15. napján szerzett tudomást a felperesnek tulajdonított magatartásokról, majd 2023. szeptember 18. napján rendelkezett a jogviszony 2023. szeptember 21-i hatályú megszüntetéséről. Az együttműködési kötelezettség megszegését, a feszült légkör fenntartását és a bomlasztó magatartást nem tekintette világos felmentési oknak, e körben az nem felelt meg a jogszabályban előírt és az MK. 95. számú állásfoglalás II. pontja szerinti világos indokolás követelményének, mert annak túlságosan általános megfogalmazásából nem állapítható meg egyértelműen, hogy az alperes ezen okból konkrétan milyen tényekre és körülményekre alapítva szüntette meg a jogviszonyt. Megállapítása szerint ezt támasztja alá az is, hogy a perben meghallgatott tanúk az ilyen irányú kérdésekre – ha egyáltalán volt ezzel kapcsolatos tapasztalatuk – rendre teljesen eltérő momentumot idéztek fel.

[8] Rögzítette, hogy a második és harmadik felmentési indok, miszerint a felperes a balesetvédelmi előírások betartására vonatkozó kötelezettségét megszegve a forró olajat a mosogatónál tevékenykedő munkatársa mellett kiöntötte, közvetlenül veszélyeztetve ezáltal annak testi épségét, továbbá, hogy az egyik munkatársával munkaidőben szexuális tevékenységet folytatott, világosnak minősül, azonban az indokok valóságát és okszerűségét az alperesnek kellett bizonyítania. Az elsőfokú bíróság bizonyítási eljárást folytatott le, mely során értékelte a felperes szintén érintett kollégája közszolgálati perében tett tanúvallomásokat is. Megállapította, hogy a felperes által a forró olaj mosogatóba való kiöntése valóban megtörtént, tehát az indok valós, az erre alapított felmentés azonban nem felel meg az okszerűség követelményének. A perben meghallgatott tanúk – akik egyáltalán hallottak erről az esetről – egyszeri alkalmként tettek említést erről a balesetveszélyes helyzetről. A tanúvallomások nem támasztották alá azt, hogy felperes szándékosan kívánt volna balesetet okozni. Megállapította, hogy figyelemmel arra is, hogy jelen esetben senki testi épsége nem sérült, ez az egyszeri szerencsétlen mozdulat, még ha a balesetvédelmi előírások betartására vonatkozó kötelezettségszegésként is értékelhető, nem adhat jogszerű alapot a felperes rendkívüli felmentésére.

[9] A szexuális jellegű magatartás körében nem találta bizonyítottnak, hogy a felperes szexuális tevékenységet folytatott, a tanúk legfeljebb a felperes és a kollégája közötti bizalmasabb, olykor öleléssel, puszival vagy érintéssel járó viselkedésről számoltak be, tényleges munkahelyi szexuális cselekményt azonban senki nem látott. Egy tanú nyilatkozott arról a perben, hogy látta a feleket az öltözőben csókolózni, azonban ezen állítás hitelességét kétségbe vonta, mert erről a belső vizsgálat során nem számolt be, és további ellentmondást is tartalmaztak a tanú nyilatkozatai. Az öltöző és mosdó használatának akadályozására vonatkozó állítások jórészt hallomáson, pletykákon és továbbadott információkon alapultak; a saját és másoktól hallott élmények a konyhai állományban összemosódtak. A felperes és a kolléga közötti fogdosás, ölelkezés rendszerességéről a tanúk nem számoltak be, egyik tanú sem látta őket szexuális viszony létesítése közben.

[10] Az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy ítéleti bizonyossággal nem volt megállapítható a munkahelyen, munkaidőben folytatott szexuális viszony, az egymás nemi szervének megérintése, a higiéniai szabályok megsértése, illetve az öltöző és mosdó rendszeres használatának akadályozása. A felperes és a kollégája közötti magatartás legfeljebb munkáltatói rosszállást válthatott ki, de nem szolgálhatott a rendkívüli felmentés jogszerű alapjául. Az alperes a felmentésben szereplő indokok valóságát és okszerűségét nem bizonyította, ezért a felperes nem tanúsított olyan magatartást, amely a Haj. tv. 40. § (1) bekezdése alapján a jogviszony fenntartását lehetetlenné tette volna; erre tekintettel a rendkívüli felmentés jogellenes volt.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[11] Az alperes fellebbezésében elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a kereset elutasítását; másodlagosan az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését, és az elsőfokú bíróság új eljárásra, új határozat hozatalára utasítását kérte. Álláspontja szerint az elsőfokú ítélet a Haj. tv. 40. § (1) bekezdés b) pontjába, 40. § (2) bekezdésébe, a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (a továbbiakban: Kp.) 78. § (2) és (4) bekezdéseibe, a Kp. 84. § (2) bekezdése folytán alkalmazandó, a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 346. § (4)-(5) bekezdéseibe, valamint a Kp. 88. § (1) bekezdés a) pontjába ütközik. Az elsőfokú bíróság a rendkívüli felmentés jogszerűségét tévesen nem a munkáltatói döntés időpontjában rendelkezésre álló információk alapján, hanem utólagos perbeli bizonyítási mércével vizsgálta. A döntést megelőzően teljes körű, dokumentált vizsgálatot folytatott le, az étkezde személyi állományát meghallgatta, a vallomásokat jegyzőkönyvezte, majd a vizsgálati jelentés alapján hozta meg a rendkívüli

felmentést, ezért a döntés meghozatalakor rendelkezésre álló adatok alapján a megszüntetés okszerű volt, az elsőfokú bíróság a tanúk perbeli vallomásait jogszabálysértően a vizsgálat során rögzített vallomások elé helyezte. A döntés időpontjában rendelkezésre álló információk alapján volt köteles eljárni, ezzel szemben az elsőfokú bíróság utólag, a perbeli bizonyítás alapján értékelte, felülbírált a döntését, ami ellentétes a munkajogi gyakorlat alapelveivel és a szervezeti autonómiáját sérti.

[12] Az elsőfokú ítélet a Kp. 78. § (2) és (4) bekezdéseit, valamint a Pp. 346. § (5) bekezdését sérti azzal, hogy a tanúvallomások közötti természetes eltéréseket indokolatlanul a terhére róttá, és a perbeli vallomásokat a vizsgálata során rögzített nyilatkozatok elé helyezte, lényegében az általa felvett tanúvallomások bizonyító erejét megkérdőjelezte. Egy konfliktussal terhelt munkaközösségben nem várható el teljesen azonos tanúi előadás; a kisebb eltérések nem a vallomások hiteltelenségét, hanem azok függetlenségét támasztják alá. A tanúk a belső vizsgálat során felvett jegyzőkönyvekben foglaltakat nem cáfolták, többen arról számoltak be, hogy a felperes és kollégája ölelkeztek, fogdosták egymást, másokban megbotránkozást keltettek. Az együttműködési kötelezettség megsértése nem feltétlenül egyetlen konkrét cselekményben nyilvánul meg. Az elsőfokú bíróság Haj. tv. 40. § (2) bekezdését sértve tévesen minősítette nem világosnak az első felmentési indokot. Az együttműködési kötelezettség megsértése, az állomány feszült helyzetben tartása és a bomlasztó magatartás tipikusan nem egyetlen eseményben, hanem tartós magatartási mintában jelenik meg, ezért az indokolásnak nem kellett részletes bizonyítási szintű tényfelsorolást tartalmaznia. A felmentésből felismerhető volt, hogy munkáltatóként a felperes munkaközösséget megosztó, konfliktusokat fenntartó, a munkahelyi légkört romboló magatartását kifogásolta. Az ilyen jellegű kötelezettség megsértése megvalósulhat olyan magatartási mintában is, amely tartós feszültséget generál, a munkaközösség működését akadályozza.

[13] A második felmentési indok körében kifejtette, hogy a balesetveszély ténye önmagában is súlyos kötelezettségszegés. A munkáltató a rendkívüli felmentést nem azért alkalmazta, mert tényleges sérülés következett be, hanem azért, mert a felperes közvetlenül veszélyeztette egy munkatársa testi épségét. Az elsőfokú ítélet is rögzíti e körben, hogy a sérülés bekövetkezése csak az érintett munkatárs aktív, elhárító magatartása miatt maradt el. A munkajogi gyakorlat szerint a munkáltató tényleges baleset hiányában, a munkavállalói közvetlen veszélyhelyzetet eredményező magatartás kapcsán is megállapíthatja a balesetvédelmi szabályok súlyos megsértését. Az elsőfokú bíróság megítélésével szemben nem volt szükséges a szándékosság bizonyítása a munkáltató részéről, a rendkívüli felmentéshez ugyanis elegendő a súlyos gondatlanság, vagy olyan magatartás, ami a munkáltató érdekeit súlyosan sérti. A forró olajjal való gondatlan művelet önmagában olyan mértékben veszélyeztette a munkatárs testi épségét, hogy azt nem lehetett volna egyszeri, nem kifejezetten szerencsés mozdulatként minősítenie az elsőfokú bíróságnak, hiszen a veszélyeztetés, mint tény önmagában is valós és okszerű a felmondási ok volt.

[14] A harmadik felmentési ok körében az alperes szerint az elsőfokú bíróság indokolatlanul leszűkítette a felmentési indokot arra, hogy tényleges szexuális cselekményt látott-e valamely tanú. Önmagában már az ölelkezés, puszilgatás, fogdosás, illetve a munkaközösségben megbotránkozást keltő intim magatartás is alkalmas volt a munkahelyi normák megsértésére és a munkáltatói bizalom megingatására, ezért nem volt köteles tényleges szexuális aktus bizonyítására. Az elsőfokú bíróság az indokokat elkülönítve, nem pedig együttesen értékelte. A felperes magatartása munkahelyi konfliktusokat okozott, a munkaközösség működését akadályozta, a munkahelyi normákat sértette, és e körülmények összességükben megalapozták a rendkívüli felmentést. E körben a BH2021.267. számú döntésre hivatkozott, amely szerint több, önmagában kisebb súlyú kötelezettségszegés, így a

tiszteletlen magatartás is elvezethet a bizalomvesztéshez. Másodlagos fellebbezési kérelme körében a Pp. 2. § (2)-(3) bekezdéseinek, 263. §-ának, 267. §-ának, 346. § (4)-(5) bekezdéseinek, az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdésének és a Kp. 78. §-ának sérelmét megjelölve kifejtette, hogy az ítélet indokolása iratellenes, ellentmondásos, nem vizsgálta érdemben a jogviszony fenntarthatóságát a Haj. tv. 40. § (1) bekezdés b) pontja alapján, és nem adott megfelelő számot arról, hogy a felperes magatartása miért nem vezethetett objektíve bizalomvesztéshez. E körben a BDT2004.1085. és a BH2020.309. számú döntésekre hivatkozott.

[15] A felperes ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Álláspontja szerint a bíróság a tanúvallomásokat nem önkényesen, hanem a jogásztisztek meghallgatásainak jegyzőkönyveivel, a per egyéb adataival és egymással összevetve, egyenként és összességükben értékelte. A rendkívüli felmentés bírósági felülvizsgálata éppen arra irányul, hogy a munkáltatói döntés alapjául szolgáló tények valósága ellenőrizhető legyen. A fellebbezés általánosságokból indul ki, konkrét bizonyítékokra nem hivatkozik. A munkáltatói vizsgálat nem volt azonos a bírósági bizonyítással, mert a jogásztiszti meghallgatások irányított kérdéseken alapultak, míg a perben több korábbi tanú elbizonytalanodott vagy vallomásuk megváltozott. Az elsőfokú bíróság helyesen nem fogadta el azokat a nyilatkozatokat, amelyek valóságtartalma a perbeli bizonyítás alapján kétséggé vált. A felmentésben szereplő legsúlyosabb állítások – különösen a nyilvános szexuális cselekmény, a megbotránkozást keltő intim magatartás, a munkaközösség megosztása és a munkavédelmi szabályok megsértése nem nyertek bizonyítást. Az ölelés, puszi vagy szorosabb munkatársi viszony nem azonosítható a felmentésben rögzített szexuális cselekménnyel, a tanúk szavahihetőségével és az állított események súlyával kapcsolatban is kétségek merültek fel. A forró olaj kiöntése kapcsán az állítólagosan veszélyeztetett személy volt az egyetlen szemtanú, állítása szerinti az eset elszenvedője, más szemtanú a veszélyeztető cselekmény körülményeit nem erősítette meg.

[16] Az elsőfokú bíróság nem a munkáltató mérlegelését helyettesítette a sajátjával, hanem a rendkívüli felmentés indokainak világosságát, valóságát és okszerűségét vizsgálta. Mivel a felmentési okok valósága nem volt bizonyított, azokból okszerűen nem lehetett a jogviszony fenntarthatatlanságára következtetni. A másodlagos hatályon kívül helyezési kérelem pedig nem tartalmaz konkrét, az elsőfokú eljárásra vonatkoztatott jogszabálysértést.

A Fővárosi Ítéltábla döntése és annak jogi indokai

[17] Az alperes fellebbezése, az alábbiak szerint, alapos.

[18] A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Kp. 108. § (1) bekezdése alapján a fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem keretei között vizsgálta felül. Ennek során arról kellett állást foglalnia, hogy az elsőfokú bíróság a felperesi jogviszony megszüntetés jogellenessége körében jogszerű döntést hozott-e, mely körben úgy ítélte meg, hogy jöllehet az irányadó tényállást és az alkalmazandó normatív kereteket helytállóan rögzítette – a feltárt peradatokból téves következtetést vont le.

[19] Elsődlegesen az alperes fellebbezési kérelmeinek egymáshoz való viszonyát kellett a felülbírálat dogmatikai rendjére figyelemmel meghatározni. Az elsődleges fellebbezési kérelem ugyanis az elsőfokú bíróság által lefolytatott bizonyítási eljárás eredményének és a bírói bizonyítékértékelés okszerűségének vitatásán keresztül – lényegében a támadott ítéleti rendelkezés érdemi felülmérlegelését, valamint a feltárt tényállásból levont jogi következtetések megváltoztatását indítványozta; míg a másodlagos fellebbezési kérelemben az alperes az elsőfokú bíróság indokolási kötelezettségének elmulasztását, nem teljes körű jellegét sérelmezte. Az alperes által felállított sorrendiség logikai ellentmondást tükröz, mivel amennyiben az indokolás olyan fokú – a felülbírálatot lehetetlenné tevő – hiányosságban szenved, az szükségszerűen az ítélet hatályon kívül helyezését vonja maga után, melynek

következtében a bizonyítékértékelés jogszerűségnek vizsgálata előtt az út nem nyílik meg. Mindezek miatt elsőként azt kellett vizsgálni, hogy az elsőfokú ítélet szenved-e olyan indokolásbeli hiányosságban, ami az érdemi felülbírálat akadályát képezi.

[20] Az alperes az elsőfokú ítélet indokolásának terjedelmét alaptalanul kifogásolta, mivel a bíróság a döntésben valamennyi, a Pp. 346. § (4)-(5) bekezdéseiben foglalt szempontnak és az alkotmányossági követelményeknek megfelelő részletességgel adott számot a feltárt tényállás releváns elemeiről mindhárom felmentési indok vonatkozásában; a (honvédelmi alkalmazotti) jogviszony megszüntetésével kapcsolatos jogszabályi háttér és a kikristályosodott vizsgálati módszertan ismertetése mellett munkálta ki a jogvitában elfoglalt álláspontját, amit a határozatában meg is jelenített. A Haj. tv. 40. § (1) bekezdés b) pont második fordulata külön elemzését sem kellett elvégeznie, mert az általa megállapított jogsértés hiánya azt szükségtelenné tette. Mindezek miatt a fellebbezési eljárásban az elsődleges fellebbezési kérelem képezte a vizsgálat tárgyát.

[21] A rendkívüli felmentés jogszerűsége körében az elsőfokú bíróság helytálló dogmatikai rendből indult ki, amikor a Haj. tv. 40. § (1)-(2) bekezdései alapján a felmentési indokok világosságát, valóságát és okszerűségét egymásra épülő vizsgálati szempontokként kezelte. E hármas mérce egyes elemei körében a bizonyítási teher az alperes oldalán állt fenn: igazolnia kellett, hogy a felmentésből az indokok világosan kitűntek, a közölt tényállítások valóságosak voltak, és azok súlya a honvédelmi alkalmazotti jogviszony fenntartását okszerűen lehetetlenné tette. Az elsőfokú bíróság a bizonyítást e logikai láncolat alapján folytatta le: a felmentési indokokhoz igazodva vizsgálta a belső vizsgálat iratait, a meghallgatási jegyzőkönyveket és a perbeli tanúvallomásokat, ezért kizárólag a feltárt bizonyítékok értékelése képezi a felülbírálat tárgyát.

[22] A tényállás megállapítása akkor jogszerű, ha összhangban áll a bizonyítékokkal, okszerű következtetéseken nyugszik, a bíróság pedig a bizonyítási eszközök hitelességét, bizonyító erejét, egymáshoz való viszonyát, az összefüggéseket és az ellentmondásokat az ítélet indokolásában értékelhető módon bemutatja. Az alperes a fellebbezésben megalapozottan vitatta az elsőfokú bizonyítékértékelés okszerűségét. Az elsőfokú bíróság a bizonyítékok tényleges súlyát, egymáshoz való viszonyát, valamint a belső vizsgálati nyilatkozatok és a perbeli vallomások összefüggését több ponton tévesen értékelte, ami az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a kereset elutasítását indokolja. A Kúria munkaügyi gyakorlatában megjelenik, hogy az ítélet elleni fellebbezés alapján eljáró másodfokú bíróság reformatórius jogkörében az elsőfokú ítélet tényállását felülbíráhatja, a bizonyítás eredményét felülmérlegelheti, és az elsőfokú bíróságtól eltérő ténybeli vagy jogi következtetésre juthat [Kúria Mfv.X.10.040/2020/7. [27] bekezdés; BH 2020.339.].

[23] A fellebbezéssel szemben ugyanakkor rögzíthető, hogy a rendkívüli felmentés jogszerűségének vizsgálata nem szűkíthető arra, hogy a munkáltató a döntés időpontjában rendelkezésére álló információk alapján jogszerűen járt-e el. A Haj. tv. 40. § (2) bekezdése alapján a rendkívüli felmentés indokának világosan ki kell tűnnie, vita esetén pedig az indok valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania. E szabályból következően a perben nem annak volt kizárólagos jelentősége, hogy az alperes a belső vizsgálatot teljeskörűen lefolytatva a feltárt tények alapján okszerű következtetésre jutott-e, hanem az volt ügyszó, hogy a felmentésben közölt indokok valósága és azoknak a jogviszony fenntartását kizáró súlya az alperest terhelő perbeli bizonyítás eredményeként megállapítható-e. A jogviszony jogellenes megszüntetését vitató közszolgálati jogvita nem a munkáltatói intézkedés, mint közigazgatási aktus felülvizsgálatára irányul, ezért a belső vizsgálat eredménye pusztán a perbeli bizonyítás okirati bizonyítási eszközként értékelendő része, amelyet a perbeli tanúvallomásokkal és az egyéb peradatokkal együtt összeségében kell mérlegelni.

[24] A felmentési indokok valóságának és okszerűségének vizsgálatánál abból kell kiindulni, hogy a Kp. 78. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó Pp. 263. § (1) bekezdése a szabad bizonyítás elvét rögzíti: a bíróság a perben felhasználhat minden olyan bizonyítékot, amely a tényállás megállapítására alkalmas. E körbe tartoznak a rendkívüli felmentést megelőző belső vizsgálat során felvett nyilatkozatok, meghallgatási jegyzőkönyvek, melyek szabályszerű okirati bizonyítási eszközök (Pp. 325. §), és egyrészt azt igazolják, hogy a meghallgatott személyek a munkáltatói vizsgálat során milyen tartalmú nyilatkozatot tettek, másrészt a perbeli tanúvallomásokkal összevetve a felmentési indokok valóságának megítéléséhez is érdemi támpontot adnak. A Kp. 78. § (2) bekezdése alapján a bíróságnak a bizonyítékokat egyenként és összességükben kellett értékelnie. Ennek megfelelően a belső vizsgálati nyilatkozatok és a perbeli tanúvallomások egymástól nem választhatók el: ugyanazon személy korábbi nyilatkozatából és későbbi tanúvallomásából, valamint az egyes tanúk egymással összeesengő vagy eltérő előadásaiból együttesen származnak a bizonyító tények, amelyből a felmentési indokok valóságára és okszerűségére következtetni lehet. Ha a perbeli tanúvallomás a belső vizsgálati nyilatkozat lényegi állításaival nem áll szemben, a korábbi nyilatkozat bizonyító ereje nem zárható ki pusztán azért, mert a tanú a perben egyes részleteket már nem azonos terjedelemben adott elő vagy konkrét kérdés alapján részletesebb választ adott.

[25] A belső vizsgálat során tett nyilatkozatok bizonyító erejét különösen az adja, hogy azok a felmentés alapjául szolgáló eseményekhez időben közelebb keletkeztek, a munkáltatói döntés tényleges alapját képezték, és a jogásztisztek több személy egymástól független, azonos irányú nyilatkozatait rögzítették. A nyilatkozatokból származó bizonyítékok bizonyító erejét nem csorbítja, hogy a perben a tanúk egyes részletekre már eltérően, bizonytalanabban vagy kevésbé részletesen emlékeztek vagy a konkrét cselekmények más részletét emelték ki. Az időmúlás okozta emlékezetvesztés és a perbeli kérdezési helyzet eltérő jellegéből eredő, a korábbi és későbbi nyilatkozatok közötti különbségek a belső vizsgálati jegyzőkönyvekben rögzített előadásokat nem teszik mellőzhetővé. A belső vizsgálati és a perbeli tanúvallomások közötti eltérések értékelésénél figyelemmel kell lenni arra is, hogy előbbi a konyhai állományban kialakult munkahelyi dinamikát, a személyi konfliktusokat és az együttműködési zavarokat teljeskörűen vizsgálta, míg a perbeli bizonyítás már célzott kérdésekkel a felmentésben közölt indokok valóságára és okszerűségére fókuszált. A két nyilatkozattételi helyzet eltérő tárgya és kérdezési logikája önmagában magyarázhat részletekre vonatkozó eltéréseket. Az elsőfokú bíróság a bizonyító tényeket tévesen értékelte, amikor a belső vizsgálat során rögzített, több ponton egymást erősítő nyilatkozatok bizonyító erejét a perbeli vallomások részletbeli eltérései alapján kizárta a bizonyításból vagy azokat nem súlyuknak megfelelően értékelte.

[26] A tanúvallomások bizonyító erejét nem gyengíti, hogy valamely magatartásról nem minden tanú egyöntetűen számolt be. Egy több műszakban, eltérő beosztásban működő konyhai-étkezdői munkaközösségben természetes, hogy az egyes tanúk eltérő eseményeket, eltérő időpontokban és eltérő közelségből észleltek. A részletbeli eltéréseket az is magyarázza, hogy a bizonyítás tárgya nem egyetlen, meghatározott helyen és időben megvalósuló cselekmény volt, hanem több, izoláltan, villanásszerűen megjelenő eseményből kirajzolódó magatartási minta. Az észlelések közötti különbség ezért nem a vallomások hitelességét vonja kétségbe, hanem az események természetes észlelhetőségi sajátosságából fakad.

[27] Az elsőfokú bíróság helytállóan járt el, amikor a belső vizsgálatot nem tekintette a bírósági bizonyítást kiváltó eljárásnak, ugyanakkor részben tévedett, amikor a perbeli vallomások részletbeli eltéréseit olyan súllyal értékelte, amely a korábbi, a bizonyítandó eseményekhez időben közelebbi nyilatkozatok bizonyító erejét lényegében kiüresítette. A

jelen ügyben a két „bizonyítási réteg” egymástól nem elkülönülő, hanem egymást kiegészítő, feltételező egységet alkot: a perbeli vallomások több lényeges ponton visszaigazolták a belső vizsgálatban rögzített tényelődásokat, és együttesen értékelve alátámasztották több felmentési indok valóságát és okszerűségét.

[28] Az első felmentési ok körében az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy annak indoka nem felelt meg a világos indokolás követelményének. A Kúria következetes gyakorlata szerint a rendkívüli felmentési, illetve az azonnali hatályú megszüntetésre irányuló munkáltatói jognyilatkozat indokolása akkor felel meg a világosság követelményének, ha abból az érintett számára azonosítható, hogy a munkáltató mely konkrét tényekre és körülményekre alapította az intézkedést. Nem szükséges az indok teljes bizonyítási anyagának részletező felsorolása, a felmentési ok összefoglaló megjelölése is elegendő, ha az indokolás egészéből felismerhető, milyen magatartás vezetett a jogviszony megszüntetéséhez. Ezt fejezi ki az MK 95. számú állásfoglalás II. pontjából kiinduló kúriai gyakorlat, valamint a Kf.VII.39.245/2020/4. és Kf.VII.45.095/2022/6. számú döntések azon elvi tartalma is, amely szerint nem a szóhasználat önmagában, hanem az indokolás teljes tartalma az irányadó. A Kúria az Mfv.I.10.487/2013/6. számú határozatában is rámutatott, hogy a felmondás indokolásának világossága nem jelenti a munkaviszony megszüntetéséhez vezető események felmondásban történő részletes felsorolásának szükségességét, az összefoglaló indok a bírósági eljárásban konkretizálható az indokok körének bővítése nélkül. Utal az ítéltábla e körben az MK. 95. számú állásfoglalás II. pontjában foglaltakra a tekintetben is, hogy nem világos a fentiekhez képest az az indokolás, amely nem öleli fel azokat a tényeket és körülményeket, amelyekből kitűnik, hogy a munkavállaló munkájára miért nincs szükség, s így a munkavállalónak nem nyújt lehetőséget sem azok ellenőrzésére, sem a munkaügyi jogvitára való felkészülésére.

[29] Az elsőfokú bíróság mindezek tükrében a felmentés indoklásának világossága kapcsán megalapozottan állapította meg, hogy az első felmentési indok, miszerint felperes együttműködési kötelezettségét megszegve az étkezde állományát folyamatosan feszült légkörben tartotta és magatartásával a közösségre nézve bomlasztó hatású tevékenységet folytatott, nem felelt meg a jogszabályban előírt és az MK. 95. számú állásfoglalás II. pontja szerinti világos indokolás követelményének, mert annak túlságosan általános megfogalmazásából nem állapítható meg egyértelműen, hogy az alperes ezen okból konkrétan milyen tényekre és körülményekre alapítva szüntette meg a jogviszonyt.

[30] A második felmentési ok tekintetében a perbeli bizonyítás alapján helytállóan jutott az elsőfokú bíróság arra a következtetésre, hogy a felmentési ok valósága a felmentésben megjelölt tartalommal nem bizonyított. A második felmentési ok világos volt, a felmentési ok valósága azonban a bizonyítékok összessége alapján nem volt megállapítható abban a minőségében és súlyában, ahogyan azt a munkáltató közölte. Az ítéltábla az MK. 95. számú állásfoglalás I. a) pontjában foglaltakra utalva rámutat, hogy a felmondási indok valóságának követelménye azt jelenti, hogy a tényeknek meg nem felelő indokolás esetén a munkáltatói felmondás eleve nem fogadható el. A felmondási oknak azonban valósága mellett egyszersmind okszerűnek is kell lennie. A tényeknek megfelelő felmondási indok okszerűségéből lehet ugyanis megállapítani azt, hogy az adott esetben a munkavállaló munkájára a munkáltatónál a felhozott indok következtében valóban nincs szükség, az okszerűsége teszi megalapozottá azt a munkáltatói nyilatkozatot, amelynek célja a munkaviszony megszüntetése. Nem elegendő tehát a munkáltatói felmondáshoz az egyébként tényszerűen fennálló indok, amelyből elfogadhatóan nem lehet arra következtetni, hogy miatta a munkavállaló munkájára a munkáltatónál a továbbiakban nincs szükség. Azt, hogy a felperes részéről a forró olaj kiöntése célzatos magatartás volt és valóban súlyos veszélyhelyzetet okozott, a perbeli bizonyítás nem egyértelműen igazolta. Nem tudni, hogy a

hasonló kockázatokat a munkáltató miként azonosította, volt-e kockázatkezelési terve. A tanúvallomások során személy⁵ nyilatkozott egyedül úgy, hogy az érintett személy⁶ korábbi elmondása szerint felperes részéről ez szándékos cselekedet volt, de maga az érintett, személy⁶ erről nem számolt be sem a jogásztisztek által lefolytatott meghallgatása során, sem pedig a perben. Mindebből következik, hogy az elsőfokú bíróság részletesen indokolta, hogy a felperes cselekményét, bár annak megtörténtét igazoltnak tekintette, az egymásnak ellentmondó tanúvallomások alapján lehet a balesetvédelmi előírások betartására vonatkozó kötelezettségzegésnek minősíteni, azonban, figyelemmel arra is, hogy sérülés nem következett be megalapozottan jutott arra a megállapításra, miszerint mindez egy olyan szerencsétlen mozdulatként is értékelhető, amely önmagában nem adhat okszerű alapot a felperes rendkívüli felmentésére. Mindezekre tekintettel a második felmentési ok önállóan nem alapozhatta meg a rendkívüli felmentés jogszerűségét, az elsőfokú bíróság e körben tett megállapítása helytálló, annak felülmérlegelése nem indokolt.

[31] A harmadik felmentési ok körében az ítéltábla megállapította, hogy elsőfokú bíróság a bizonyítandó tényt tévesen határozta meg. A felmentés nem azt állította ugyanis, hogy a felperes és a kollégája munkahelyen, munkaidőben nyíltan „szexuális viszonyt létesített” vagy szexuális aktust folytatott. A felmentési indok tartalma ennél tágabb és pontosabb volt: munkaidőben, honvédségi objektum területén, mások előtt tanúsított, megbotránkozást keltő szexuális jellegű magatartásról, egymás érintéséről, puszilgatásáról, valamint ezzel összefüggésben higiéniai szabályok megsértéséről és helyiséghasználat akadályozásáról szólt. A bizonyítás tárgya ezért az volt, hogy a felperes és a kollégája a munkahelyen olyan intim, szexuális jellegű magatartást tanúsítottak-e, amely a munkaközösségben megbotránkozást keltett és a munkahelyi magatartási normákat súlyosan sértette.

[32] E bizonyítandó tény tekintetében a harmadik felmentési ok valósága megállapítható. A belső vizsgálat során személy² a felperes és a kollégája rendszeres fogdosásáról és intim jellegű utalásairól számolt be. személy⁷ azt nyilatkozta, hogy a felperes és a kolléga „egymásra találtak”, puszilgatják egymást. személy⁸ látta, hogy a felperest a kollégája a konyhán fogdossa és puszilgatja. személy⁵ a felperes és a kolléga nyílt, egymás nemi szervét érintő magatartásáról tett nyilatkozatot. személy⁶ szerint a felperes és a kollégája sokszor, gyakorlatilag mindenki előtt fogdosták egymást, és intim tartalmú kijelentéseket tettek. A perbeli vallomások ezen tényelőadásokkal összhangban álltak. személy² a perben is beszámolt a felperes fenekének kollégája általi megfogásáról, ölelkezésről, bizalmas megszólításokról és elpirulásról. személy⁵ két alkalommal fogdosást, egy alkalommal nyakba ugrást észlelt; a fogdosás konkrét tartalmát is megjelölte (a kolléga a felperes lábai közé benyúlt, a fenekére csapott). személy⁸ a perben is fenntartotta, hogy a felek fogdosták egymást, puszi előtti helyzetet látott, továbbá öltözőben történt csókolózásról számolt be. személy⁷ ugyan a tényleges szexuális viszonyt fikciónak minősítette, de maga is elismerte az ölelgetés, fogdosás, puszilgatás és a feltűnően megváltozott viszony tényét. személy⁶ perbeli vallomása szintén a feltűnően jó, intimebb viszonyra, ölelésre, simogatásra és a konyhai közösségben ezzel kapcsolatban kialakult légkörre utalt.

[33] Az elsőfokú bíróság személy⁸ vallomását okszerűtlenül értékelte akkor, amikor a belső vizsgálatban tett nyilatkozat és a perbeli vallomás közötti különbségeket a tanú szavahihetőségének megkérdőjelezéseként értékelte. személy⁸ vallomásának hitelessége nem vonható kétségbe pusztán azért, mert a belső vizsgálat során és a perben tett előadása nem azonos részletezettségű. A két nyilatkozat között lényegi ellentmondás nem állapítható meg: a belső vizsgálatban személy⁸ közvetlen észlelésként számolt be a felperes és a kolléga konyhai

fogdosásáról, pusztogatásáról, valamint arról, hogy magatartásuk a munkatársak számára kellemetlen helyzetet teremtett; a perbeli vallomás ehhez képest nem eltérő tényállítást tartalmazott, hanem a korábbi előadást részletezte és kiegészítette.

[34] Ennek megítélésénél annak is jelentősége van, hogy a belső vizsgálat tárgya nem kifejezetten a felperes és a kolléga közötti szexuális jellegű viszony bizonyítása volt, hanem az étkezde működését terhelő általános munkahelyi konfliktusok, együttműködési zavarok és személyi feszültségek feltárása. A meghallgatás ezért szélesebb munkahelyi összefüggésben rögzítette személy8 előadását, míg a perbeli bizonyítás már célzottabban irányult a rendkívüli felmentés egyes indokaira. Ebből következően az, hogy személy8 a perben a korábbi nyilatkozatához képest egyes részleteket bővebben adott elő, nem a szavahihetőségét gyengíti, hanem a két nyilatkozattételi helyzet eltérő orientációjából következik.

[35] személy8 előadásának lényege mindkét nyilatkozatban azonos maradt: a felperes és a kolléga között a munkahelyen, mások előtt olyan intim, testi kontaktussal járó magatartás jelent meg, amely a munkaközösségben visszatetszést és feszültséget keltett. A bizonyítandó tényre vonatkozó közvetlen tényállítás értékelése ezért nem volt mellőzhető, arra is figyelemmel, hogy azt más tanúk eltérő részletekkel, de azonos irányban erősítették meg.

[36] A harmadik felmentési ok körében ugyanakkor a higiéniai előírások megszegése, valamint az öltöző és WC használatának akadályozása nem bizonyított a rendkívüli felmentéshez szükséges szinten, amit az elsőfokú bíróság helytállóan értékelt. Az egymás megérintésére, pusztogatására és fogdosására vonatkozó vallomások alapján nem állapítható meg, hogy a cselekmények pontosan hol, milyen munkafolyamat közben és milyen higiéniai kockázatot eredményezve történtek. Az érintés ténye önmagában, annak konkrét helyszíne, időpontja és munkafolyamathoz való kapcsolata nélkül nem igazol higiéniai szabálysértést. Az öltöző és WC használatának akadályozása tekintetében a bizonyítás részben feltételezésen, részben hallomáson alapult; e körben nem volt igazolt, hogy a felperes és a kolléga ténylegesen, rendszeresen és közvetlenül akadályozták volna a helyiségek rendeltetésszerű használatát.

[37] Mindez azonban a felmentés okszerűségét nem érinti. Amint arra a Fővárosi Ítéltábla 4.Kf.700.166/2026/6. számú, a jelen perhez kapcsolódó tárgyú ítéletében is rámutatott, a szexuális jellegű munkahelyi magatartás megállapításához nem szükséges tényleges szexuális aktus, valamint a higiéniai szabálysértés vagy a helyiséghasználat akadályozásának önálló bizonyítása sem, ha a bizonyított magatartás önmagában is súlyosan sérti a munkahelyi együttműködés, a munkatársak tiszteletben tartása és a fegyelmezett honvédségi munkavégzés követelményét. A munkahelyen, munkaidőben, mások előtt tanúsított, ismétlődő intim és szexualizált viselkedés nem minősíthető szokásos, munkatársak közötti természetes gesztusnak. A jogviszony fenntarthatatlanságának vizsgálata körében az a döntő, hogy a honvédelmi szervezet objektumában, munkaidőben, munkatársak előtt tanúsított, ismétlődő szexuális jellegű viselkedés a munkáltatótól elvárható tűrési határt meghaladta-e. Az alperesi szervezetenél fennálló alkalmazotti jogviszonyban sajátos fegyelmi, szervezeti és magatartási követelményeknek kell megfelelni. A munkáltató jogosan várhatja el, hogy az alkalmazottak a munkaidőt munkavégzésre, a munkahelyet pedig mások számára a munkavégzést nem zavaró közegként használják. Ha a munkatársak egy része számára a felperes és a kollégája magatartása rendszeresen kellemetlen, megbotránkoztató és a munkaközösség légkörét terhelő volt, akkor a jogviszony fenntartása a munkáltatótól okszerűen nem volt elvárható.

[38] A következetes ítélkezési gyakorlat (BH 1995.610., Mfv.I.10.383/2013/7., Mfv.II.10.413/2013/6., Mfv.III.10.453/2012/6.) szerint több (rendkívüli) felmondási/felmentési ok megjelölése esetén akkor is helye van az intézkedés jogszerűsége megállapításának, ha nem mindegyik indok bizonyult valónak, a bebizonyosodott ok azonban

a munkáltató intézkedésének jogszerű indokául szolgálhat; ez a megállapítás az okszerűség követelményére is érvényes (Kúria Mfv.10.734/2017/4. sz. ítélet [27] bekezdés).

[39] A felmentés jogszerűsége tehát az első felmentési ok világossága, a második ok, valamint a harmadik ok egyes rész körülményeinek – higiéniai szabálysértés, öltöző/WC használatának akadályozása – valósága bizonyítottságának hiánya mellett is megállapítható. A harmadik felmentési ok világos, valós és okszerű volt abban a lényegi részében, hogy a felperes munkaidőben, honvédségi objektum területén, munkatársai jelenlétében a kollégájával olyan szexuális jellegű magatartást tanúsított, amely a munkahelyi normákat és az együttműködés követelményét súlyosan sértette. A bizonyítékoknak nem elszigetelt, hanem együttes értékelése alapján ez a felmentési ok önmagában alkalmas volt annak megállapítására, hogy a felperes a Haj. tv. 40. § (1) bekezdés b) pontja szerinti, a honvédelmi alkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartást tanúsított.

[40] Az elsőfokú bíróság tévesen szűkítette a harmadik felmentési ok bizonyítási tárgyát tényleges szexuális viszony vagy aktus igazolására, noha a felmentés szexuális jellegű munkahelyi magatartást rótt fel. Mindezek alapján a rendkívüli felmentés jogszerűsége megállapítható, ezért az elsőfokú ítélet megváltoztatásának és a kereset elutasításának van helye.

[41] Mindezek alapján a Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Kp. 109. § (2) bekezdése alapján megváltoztatta és a keresetet elutasította.

[42] A másodfokú bíróság az alperes pernyertességére tekintettel a felperest a Kp. 99. § (3) bekezdés 35. § (1) bekezdés alapján alkalmazandó Pp. 81. § (1), (2) bekezdés, 82. §-a, 83. § (1) bekezdése alapján az alperes által az első- és a másodfokú eljárásban szabályszerűen felszámított perköltség megfizetésére kötelezte. Az elsőfokú perköltség összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 4. § (1) bekezdés a) pontja és 3. § (2) bekezdés a) pontja alapján a pertárgy értékhez igazodóan, a másodfokú perköltség összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés alapján, az alperes által felszámított összegben állapította meg.

[43] Az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdésében, 42. § (1) bekezdésében, 45/A. § (2) bekezdésében, valamint 46. § (1) bekezdésében meghatározott mértékű kereseti és fellebbezési illeték a felperes Pp. 525. § (1) bekezdése és 95. § (1) bekezdése szerinti munkavállalói költségkedvezménye folytán a Kp. 99. § (3) bekezdése alapján a 35. § (1) bekezdése szerint alkalmazandó Pp. 102. § (1) és (6) bekezdései értelmében az állam terhén marad.

[44] A Fővárosi Ítéltábla a fellebbezést a Kp. 107. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson bírálta el.

[45] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Kp. 99. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezés zárja ki.

Záró rész

Budapest, 2026. május 28.

dr. Drávecz Margit Gyöngyvér s.k.
a tanács elnöke

dr. Tóth László s.k.
előadó bíró

dr. Stumpf-Rádai Ágota s.k.
bíró