



Pécsi Ítéltábla

Az ügy száma: Mf.I.30.002/2023/6. szám

A felperes:

felperes1 (cím1)

A felperes képviselője:

Név (cím1)

Az alperes:

alperes1 (cím2)

Az alperes képviselője:

Név1 ügyvéd (cím3)

A fellebbezési kérelmet előterjesztő fél:

felperes 35. sorszám alatt

A per tárgya:

rendkívüli munkavégzés ellenértékének megfizetése

Az elsőfokú bíróság:

Zalaegerszegi Törvényszék

A fellebbezéssel támadott határozat száma:

11.M.70.101/2021/34. sorszámú ítélet

Í t é l e t

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 60.000 (hatvanezer) forint másodfokú perköltséget.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

I n d o k o l á s

- [1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2018. szeptember 1. napjával létesített határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszonyt az alperesnél heti 40 óra teljes munkaidőben, gyermekvédelmi asszisztens munkakörben. A munkáltató megszakítás nélküli tevékenységet folytató intézmény. Az alperes a jogviszony létesítésekor a felperes által teljesítendő munkaidőt augusztus 1-től január 31-ig és február 1-től július 31-ig tartó 6 havi munkaidőkeretben határozta meg. Erről a felperest felvételekor Név2 humánpolitikai

ügyintéző és Név3 szakmai vezető szóban tájékoztatta, emellett a munkaidőkeret kezdete és vége ki volt függesztve az intézmény faliújságára.

- [2] A felperes felvételét megelőzően, 2017. nyarán változott meg az alperesnél irányadó munkaidőkeret hossza, mivel ezen időpontig az alkalmazottak 3 havi munkaidőkeretben dolgoztak. A változásról az alperes a helyben szokásos módon tájékoztatta a közalkalmazottakat. A 6 havi munkaidőkeret, annak kezdete-vége minden csoportban ki volt függesztve a faliújságra.
- [3] Ennek megfelelően az alperes 2017. június 1. napjától hatályos Közalkalmazotti Szabályzata VI/1. pontjában már arról rendelkezett, hogy a folyamatos munkarendben dolgozók, valamint a gépkocsivezetők 6 havi munkaidőkeretben dolgoznak, mely idő alatt a teljes munkaidőt a törvényes munkanapok számának 8-szorosa adja meg órában. A munkaidőkeret február 1. és július 31., valamint augusztus 1. és január 31. időtartamok között számítandó.
- [4] A perrel érintett időszakban hatályos Szervezeti és Működési Szabályzat (a továbbiakban: SZMSZ) VI/9. pontja pedig – összhangban a Közalkalmazotti Szabályzattal – az alábbi rendelkezéseket tartalmazta: „A gyermekek közvetlen nevelésében és gondozásában részt vevő alkalmazottak folyamatos munkarendben, havi munkaidő beosztásban dolgoznak (6 havi munkaidőkeret). ... Az intézmény dolgozói a munkaköri leírásban rögzített munkarend szerint végzik a feladatukat.”
- [5] A kinevezés alkalmával a felperes részére adminisztratív tévedésből olyan munkaköri leírást adtak át, amit egy korábban elmentett okirat alapján nyomtattak, amely az alperes hatályos Közalkalmazotti Szabályzatának és SZMSZ-ének a rendelkezéseitől eltérően, a felperesnek adott tájékoztatással szemben, 3 havi munkaidőkeretet tartalmazott. Az elírást a humánpolitikai osztály egy hónapon belül javította, de a javított példányból nem kapott a felperes, akinek a munkaidő-elszámolása a 6 havi munkaidőkeret szabályai szerint történt.
- [6] A felperes észlelte a hibát, és első alkalommal 2019-ben kereste fel Név4 gyermekvédelmi ügyintézőt, jelezve, hogy nem jó a munkaköri leírása, mivel abban 3 havi munkaidőkeret szerepel. Név4 ekkor tájékoztatta a felperest, hogy a lefűzött példányon 6 havi munkaidőkeret szerepel, és fénymásolt egy példányt a lefűzött munkaköri leírásból, melyet a felperesnek át is adott. A felperes a problémát 2020-ban ismét jelezte a vezetőségnek, a gyermekvédelmi ügyintéző munkáltatói utasításra a lefűzött eredeti példányt átadta a felperesnek, a munkáltatónál pedig a javított munkaköri leírás fénymásolata maradt.
- [7] A felperes első munkaköri leírásában a 3 havi munkaidőkeret és annak későbbi javítása miatt 2020. július 20-án panaszt tett Név5 intézményvezetőnél, aki ezzel kapcsolatban belső vizsgálatot rendelt el. Az ezt lefolytató Név6 általános intézményvezető-helyettes a 2020. szeptember 24-én megtartott munkaértekezleten az alábbi tájékoztatást adta: „Átnéztem a nyilvántartásokat a szakmai egységben és a humánpolitikán. Mindkét helyen eredeti példányban olyan van nyilvántartva, amelyen 6 havi munkaidőkeret szerepel. A napokban szembesültem vele, hogy mindannyiótoknál olyan munkaköri van, amelyen 3 havi munkaidőkeret szerepel. Ez 2 évvel ezelőtt, 2018-ban valamilyen úton-módon javításra került és az került a nyilvántartásokba, amiből ezek szerint ti nem kaptatok. Biztos, hogy nem most lettek az első lapok cserélve, hisz évente van gyámhivatali, fenntartói ellenőrzés, megjegyzőkönyvezték volna. A helyzetet úgy tudjuk rendezni, hogy jelenlegi dátummal új munkaköri leírást írunk mindenkinek.” Ennek megfelelően a munkáltató a dolgozók rendelkezésére bocsátott egy 2020. szeptember 29-i keltezésű munkaköri leírást, melynek 5. pontja 6 havi munkaidőkeretet határozott meg.
- [8] Név5 intézményvezető a felperes kérésének megfelelően 2020. július 20. napjával kifüggesztett az alperes intézmény hirdetőtáblájára egy tájékoztatást, mely a következőket tartalmazta: "Ezúton tájékoztatom a folyamatos munkarendben dolgozókat, hogy a alperes1

és Területi Gyermekvédelmi Szakszolgálat intézményében a munkaidőkeret: február 1. napjától július 31. napjáig, valamint augusztus 1. napjától január 31. napjáig tart."

- [9] A felperes kereseti kérelmében elsődlegesen a 2018. november 1-jétől 2020. július 31-ig terjedő időszakra rendkívüli munkavégzés címén bruttó 809.190 forintban kérte marasztalni az alperest. Arra hivatkozott, hogy amikor éjszakai műszakot teljesített, akkor 24 óra, azaz éjfél után minden esetben napi 6 órát kellett volna az alperesnek pihenőidőként biztosítania; ez nem történt meg, ezért az éjszakai pótlékra a túlmunkáért igényt tart. Ezen felül három évre visszamenőleg bruttó 1.704.622 forint rendkívüli munkavégzés után járó pótlékban kérte marasztalni az alperest, mivel állítása szerint a munkáltató – jogellenesen – ezen időszakban részére egy időben adta ki a napi pihenőidőt és a heti pihenőidőt. Sérrelmezte, hogy a bérlap adatai nem felelnek meg a valóságnak, így a kereseti kérelmének megfelelő összeg szerinti korrigált tartalmú bérjegyzékek kiadására is kérte kötelezni az alperest.
- [10] Másodlagosan a 2020. augusztus 30-tól 2020. július 31-ig terjedő időszakban az éjszakai műszakok során éjfél követően, a pihenőidejében teljesített 6 óra rendkívüli munkavégzés után járó 50%-os bérpótlék címén bruttó 417.450 forint megfizetését, továbbá a 2018. november 1-jétől 2020. július 31-ig tartó időszakra az elsődleges kérelmében előterjesztett bruttó 809.190 forint megfizetését is kérte az alperestől.
- [11] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására és a felperes perköltségben történő marasztalására irányult. A kereseti követelést mind jogalapjában, mind összegszerűségében vitatta.
- [12] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította, és a felperest 145.000 forint perköltség megfizetésére kötelezte az alperes javára.
- [13] Ítéletének indokolása szerint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992.évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 59. §-a folytán irányadó, a munka törvénykönyvéről szóló 2012.évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 90.§ a) és aa) pontja, a 94.§ (1) és (2) bekezdése, a 96.§ (1) bekezdése, a 97.§ (3) bekezdése, a 104.§ (1) – (4) bekezdése, a 105.§ (1) – (4) bekezdése, a 106.§ (1) – (3) bekezdése, a 87.§ (1) – (3) bekezdése és a 18.§ (1) és (2) bekezdése szabályait alkalmazva először abban a kérdésben foglalt állást, hogy 2018. november 1 - 2021. július 31. között – az elsődleges keresetben megjelölt időintervallumban – az alperes helytállóan alkalmazta-e a munkaidőkeret szabályait.
- [14] E körben arra az álláspontra helyezkedett, hogy az első munkaköri leírásba nyilvánvaló elírás (nyomtatási hiba) miatt került a 3 hónapos munkaidőkeret, amiről a felperesnek tudomása volt; és azt is kétséget kizáróan meg lehetett állapítani, hogy a jogviszony létesítésének kezdetétől tudott arról, hogy 6 havi munkaidőkeretben dolgozik, és ismerte a munkaidőkeret kezdő és záró időpontját is. Név5, Név2, Név3, tanú1 Név7 Név6, Név4, tanú2 és tanú3 tanúk vallomása, valamint a Közalkalmazotti Szabályzat és az SZMSZ rendelkezései alapján igazoltnak találta, hogy a felperes foglalkoztatásának kezdetétől 6 havi munkaidőkeretben dolgozott, és erről a jogviszony létesítésekor tájékoztatást kapott. A felperesi érveléssel szemben valamennyi tanú állította, hogy Név5 2020. júliusi tájékoztatását megelőzően is a munkaidőkeret ismertetése a faliújságon szerepelt, ezáltal a munkaidőkeret kezdetét és végét a munkáltató a helyben szokásos módon közzétette, így annak hiányára a felperes megalapozottan nem hivatkozhatott. A tanúvallomások azt is alátámasztották, hogy a felperesnek lehetősége volt az SZMSZ és a Közalkalmazotti Szabályzat tartalmának megismerésére.
- [15] Mindebből az elsőfokú bíróság levonta azt a következtetést, hogy egyrészt az általános munkarend szabályai alkalmazásának nem volt helye, másrészt a felperes tisztában volt azzal, hogy az eredeti munkaköri leírása a 3 havi munkaidőkeretet tévesen tartalmazza.

- [16] A három évre visszamenőleg bruttó 1.704.622 forint összegben rendkívüli munkavégzés után járó pótlék címén érvényesített követelés megalapozottságát a bíróság által kirendelt Név8 igazságügyi könyvszakértő szakvéleménye zárta ki, aki rögzítette, hogy a teljes vizsgált időszak tekintetében rendelkezésre álltak a havi jelenléti ívek; és a 2018. november 1-től 2021. június 30-ig terjedő időszakra a jelenléti ívek és az összesítő kimutatás tételes vizsgálata alapján megállapította, hogy az alperes által készített összesítő kimutatás maradéktalanul megegyezik a felperes jelenléti íveinek halmozott adataival.
- [17] Kiemelte, hogy a számításainál figyelembe vette azt a szabályt, hogy a napi pihenőidő nem eshet egybe a heti pihenőidővel. A munkavállalót minden teljesített műszak után megilleti a 8 óra pihenőidő, és csak ezt követően kezdheti meg a heti pihenőidejét. A felperes érvelésével szemben arra is rámutatott, hogy a törvény szerint a munkanap nemcsak naptári napot jelenthet, hanem lehet megszakítás nélkül 24 óra is, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik. Ilyen esetben tehát a napi beosztható munkaidő mértékére vonatkozó korlátokat nem 0- 24 óráig tartó időszak egybeszámításával, hanem egy másik 24 órás időtartam figyelembevételével kell betartani (pl. hajnali 6 óra és másnap hajnali 6 óra között).
- [18] A szakértő kifejtette, hogy az alperes munkáltató tevékenysége társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul, ezért a szakvélemény készítésére a megszakítás nélküli munkarendre vonatkozó szabályokat alkalmazta. Megállapította, hogy az alperesnél a napi pihenőidő időtartama legalább 8 óra kell, hogy legyen, és figyelembe vette, hogy az alperesnél legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani, és havonta legalább egy pihenőnapnak vasárnapra kell esnie. Értékelte továbbá, hogy az alperes munkavállalóinak hetenként legalább 40 órát kitevő és 1 naptári napot magában foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható, és a munkavállalóknak a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti 48 óra heti pihenőidőt kell kiadni.
- [19] Mindezek alapján megállapította, hogy az alperes a felperes részére a vizsgált időszakban minden esetben biztosított napi pihenőidőt legalább 8 óra időtartamban, illetve legalább havonta 1 pihenőnapot beosztott, és legalább 1 pihenőnapot vasárnapra osztott be. Az alperes a munkaidőkeret átlagában legalább heti 48 óra és azon belül heti 1 naptári napot magában foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidőt biztosított.
- [20] Az elsőfokú bíróság a szakvéleményt aggálytalannak, kellően részletesnek és ellentmondásmentesnek találta, így azt ítélezése alapjául elfogadta. A felperes szakvéleményt vitató érvelését figyelmen kívül hagyta, mivel azt tévesnek tartotta. Minderre tekintettel az elsődleges keresetet teljes egészében alaptalannak találta.
- [21] Következtetése szerint a felperes másodlagos kereseti kérelme is téves jogértelmezésen alapul, ezért azt is elutasította. A felperes további bizonyítási indítványait nem teljesítette, mivel álláspontja szerint a releváns tényállás a lefolytatott bizonyítás alapján megállapítható volt.
- [22] A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 83. § (1) bekezdésére figyelemmel a pervesztes felperest kötelezte az alperes ügyvédi munkadíjban jelentkező perköltségének a viselésére. Az ügyvédi munkadíjat 145.000 forintban állapította meg a 32/2003. (VIII.22.) IM. rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontjának alkalmazásával az alperesi jogi képviselő által előterjesztett költségjegyzék alapján, amit a rendelet 2. § (2) bekezdése szerint mérsékelte a ténylegesen kifejtett ügyvédi tevékenységre is figyelemmel. Megállapította, hogy a feljegyzett kereseti illeték és az állam által előlegezett költség a felperest megillető munkavállalói költségkedvezmény folytán a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján az állam terhén marad.

- [23] Az elsőfokú ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, melyben a megváltoztatását és keresetének, melyet a fellebbezésében a másodlagos keresete kapcsán 1.226.640 forintról (809.109+417.450) 2.122.072 forintra (1.704.622+417.450) felemelt, teljesítését kérte.
- [24] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az ítélet helybenhagyását, a módosított kereset figyelmen kívül hagyását és a felperes másodfokú perköltség megfizetésére kötelezését kérte.
- [25] A fellebbezés nem alapos.
- [26] A felperes jogorvoslati kérelmében a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét, tartalmát tekintve, a Pp. 369. § (3) bekezdés a) és c) pontjában jelölte meg: a bizonyítás eredményének másképpen értékelésével a tényállás módosítását, az így megállapított tényekből az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetés levonását, a tények másképpen minősítését kérte.
- [27] A keresetében írtakhoz hasonlóan továbbra is kifogásolta, hogy az alperes helytelenül alkalmazta a munkaidőkeretet, az annak kezdetét és végét meghatározó időpontokat sem a munkaköri leírása, sem pedig az alperesnél a perbeli időszakban hatályos SZMSZ nem tartalmazta.
- [28] Ezzel szemben az alperes 2018. augusztus 30-ától hatályos SZMSZ-ének 9. pontja meghatározza, hogy a gyermekek közvetlen nevelésében és gondozásában résztvevő alkalmazottak folyamatos munkarendben, havi munkaidő beosztásban dolgoznak, 6 havi munkaidőkeretben. A munkavégzés rendjére vonatkozó rendelkezések nem változtak az SZMSZ 2019. április 30-i, illetőleg a 2019. november 27-i módosítása során sem. Az alperes 2017. június 1-től hatályos Közalkalmazotti Szabályzata munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó VI. pontja szerint a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontja: február 1. és június 31., illetőleg augusztus 1. és január 31.
- [29] A felperes a perben csatolt e két okirat tartalmával szemben alaptalanul állította a fellebbezésében is, hogy az alperes nem bizonyította a 6 havi munkaidőkeret tényét, annak kezdő és befejező időpontját, amit igazolt Név2, Név3, tanú1 Név7 Név6, Név4, tanú2 és tanú3 tanúk egybehangzó vallomása is, melyek szerint a munkaidőkeretre vonatkozó tájékoztatás a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a munkáltató részéről megtörtént, és a tájékoztató ki volt függesztve a munkáltató faliújságára.
- [30] A másodfokú bíróság rámutat, hogy a munkarend meghatározása, a munkaidő beosztása a munkáltató egyoldalú szabályozásával történik, amelyre az Mt. 97. § (4) bekezdése nem vitásan írásbeli tájékoztatási kötelezettséget határoz meg, de ez az Mt. 18. § (2) bekezdése szerint történhet a helyben szokásos módon, ami jelen esetben a faliújságra történő kifüggesztést is jelenthette. Arra vonatkozóan viszont, hogy a munkaköri leírásnak tartalmaznia kellene a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját, nincs jogszabályi előírás. A munkáltatónak az Mt. 46. § (1) bekezdés a) pontja alapján a munkavállalókat valóban tájékoztatnia kell a napi munkaidőről, de ez az Mt. 88. § (1) bekezdés a) pontja szerint a felek vagy a munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott teljes munkaidőt jelenti: ennek megfelelően a felperes 2018. augusztus 31.-én kelt kinevezési okirata a teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra vonatkozó kitételt tartalmazza. A felperes az elsőfokú eljárás során nem vitatta, hogy folyamatos munkarendben és 6 havi munkaidőkeretben foglalkoztatta az alperes (14. és 19. sorszámu jegyzőkönyvek). Az erre vonatkozó rendelkezést munkaköri leírása tartalmazza is.
- [31] A munkarendet, a munkaidő beosztás szabályait az Mt. 96. § (1) bekezdés alapján a munkáltató állapítja meg, és ezen belül a munkaidőkeretben történő foglalkoztatás lehetőséget ad a munkaidő egyenlőtlen beosztására [Mt. 97. § (3) bekezdés]. Az alperes az ily módon meghatározott munkarendet a perbeli időszakban, illetőleg már azt megelőzően is a hatályos SZMSZ-ben határozta meg, és belefoglalta a Közalkalmazotti Szabályzatba is. A munkáltató

tehát, szemben a felperes állításával, az Mt. 93. § (4) bekezdés előírásainak megfelelően meghatározta és közzétette a munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját.

- [32] A felperes fellebbezésében az elsőfokú eljárásban tett nyilatkozataihoz hasonlóan továbbra is állította, hogy munkanap alatt naptári napot kell érteni, ezzel ellentétes tájékoztatást az alperestől nem kapott jogviszonya fennállása alatt. Ezzel a meggyőződésével kapcsolatosan a másodfokú bíróság az Mt. 46. § (1) bekezdés a) pontjára hivatkozik, amely szerint a munkáltatónak a jogviszony, jelen esetben a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor írásban tájékoztatni kell a munkavállalót a napi munkaidőről, ez az Mt. 88. § (1) bekezdés értelmében lehet teljes napi munkaidő vagy részmunkaidő. Az Mt. 92. § (1) bekezdése alapján a teljes napi munkaidő tartama 8 óra. A felperes által becsatolt kinevezési okirat szerint a felek között teljes, napi 8 órás munkaidőre történő megállapodás született. Ez azonban a munkaidő tartamára és nem a munkarendre vonatkozott.
- [33] A napi munkaidőtől mint tartamtól azonban el kell határolni a beosztás szerinti munkaidőt. A napi munkaidő mennyiséget jelent, amely alapját képezi a munkaidőbeosztásnak [Mt. 88. § (2) bekezdés]. Ha a munkáltató tevékenysége miatt a munkavállaló munkavégzése nem valósul meg a naptári napon belül, azaz a munkavégzés két naptári napra esik, az Mt. 25. § (2) bekezdése lehetővé teszi, hogy munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérjen a munkanap naptári napként történő minősítésétől. Ebből következően az Mt. 87. § (1) bekezdése alapján a munkáltató egyoldalú döntésével, szabályzatával eltérhet a munkanap fogalmának főszabályától, és ilyenkor a munkanap tekintetében a munkaidőbeosztás alapjául a megszakítás nélküli 24 óra szolgál [Kommentár a munka törvénykönyvéhez Berke/Kiss 87. § (1) bekezdés és 88. § (2) bekezdés].
- [34] Az előzőekben írtak szerint a felperes, a napi teljes munkaidőből [Mt. 88. § (1) bekezdés] kiindulva, a 46. § (1) bekezdés a.) pontja szerinti tájékoztatást megkapta a napi munkaidejéről, munkaidőbeosztása a megszakítás nélküli 24 óra alapulvételével meghatározott napi munkaidő figyelembevételével történt, míg az alperesnél hatályos SZMSZ előírásai lehetővé tették azt is, hogy munkavégzése eltérjen a naptári nap szerinti minősítéstől, amely így két naptári napra is eshetett. Erről az Mt. 18. § (2) bekezdése, illetőleg a 97. § (4) bekezdése szerinti tájékoztatás a helyben szokásos módon megtörtént. Mindezekre tekintettel a felperes alaptalanul hivatkozott az Mt. 88. § (2) bekezdésének alperes általi jogszerűtlen alkalmazására.
- [35] Alaptalan a fellebbezésnek az Mt. 106. §-ának téves alkalmazására vonatkozó kifogása is. Az elsőfokú bíróság kirendelő végzése alapján a felperes tényleges munkavégzésére és az ehhez igazodó napi és heti pihenőnapok kiadásának szabályszerűségére kellett nyilatkoznia a szakértőnek. A szakértő véleményében megállapította, hogy foglalkoztatása során a felperes részére mind a napi 8 órás pihenőidő, mind az Mt. 105. § (3) bekezdése, illetőleg a 106. § (3) bekezdése szerinti heti pihenőnap, illetőleg pihenőidő biztosítva volt. Ennek a szakértői véleménynek a helyességét megalapozatlanul vonta kétségbe a felperes alapvetően téves jogértelmezése miatt. A szakvélemény a Pp. 316. § (1) bekezdésében írt egyik hibában sem szenved, így a bíróság ítéletének alapjául szolgálhatott. Az elsőfokú bíróság helyesen indult ki abból, hogy a felek közötti jogvita elbírálásához szükséges tényállás felderített, további bizonyításra nincs szükség.
- [36] Mindebből kitűnően az elsőfokú bíróság helytálló indokok alapján utasította el mind az elsődlegesen, mind a másodlagosan előterjesztett keresetet azok alaptalansága miatt, amire figyelemmel a bérlapokon helyes kifizetési összegek szerepeltek, helyesbítésüket ez okból sem követelhetette alappal a felperes.
- [37] Fellebbezésében elsődleges kereseti kérelmét változatlan tartalommal jelölte meg a 809.190 forint és az 1.704.622 forint összegében. Másodlagos kereseti kérelmét azonban felemelte, az éjszakai túlmunka utáni pótlék címén igényelt 417.450 forint mellett 809.190 forint helyett

1.704.622 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest, ami a Pp. 7. § (1) bekezdés 12.b) pontja szerint keresetváltoztatás. A fellebbezésben és a másodfokú eljárás során a Pp. 373. § (1) bekezdése alapján a keresetet megváltoztatni nem lehet. Tekintettel arra, hogy a felperes másodlagos keresetéhez kapcsolódó keresetváltoztatáshoz a Pp. 373. § (2)-(5) bekezdésében írt egyik kivétel sem állt fenn, a másodfokú bíróság a keresetváltoztatást külön végzésével elutasította, és az érdemben helyes elsőfokú ítéletet helybenhagyta a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján.

- [38] A pervesztes felperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes másodfokú eljárásban felmerült költségének a megfizetésére, melynek összegét a másodfokú bíróság a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003.(VIII.22.) IM rendelet 2.§ a) pontja alapján állapította meg. A felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdése szerinti 234.500 forint feljegyzett fellebbezési illeték a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.
- [39] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Pécs, 2023. április 26.

Dr. Tolnai Ildikó s.k. a tanács elnöke, Dr. Rendeki Ágnes s.k. előadó bíró, Dr. Kovács János s.k. bíró