



Debreceni Ítéltábla

Mf.I.50.066/2022/6.

A Debreceni Ítéltábla a Dr. Csurilla Anetta ügyvéd (cím1) által képviselt Felperes cím2 alatti lakos felperesnek -, az ifj. Dr. Czakó Károly ügyvéd (cím3) által képviselt Alperes cím4 alatti székhelyű alperes ellen, végkielégítés és egyéb megfizetése iránt indított perében a Miskolci Törvényszék 9.M.70.052/2022/10. számú ítélete ellen az alperes által 11. alszám alatt előterjesztett fellebbezés alapján indult másodfokú eljárásban – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Az ítéltábla megállapítja, hogy a felperes 100% mértékben pernyertesnek minősül, ezért a felperes pártfogó ügyvédje díját a 100 % mértékben pervesztesnek minősülő alperes viseli.

Az ítéltábla megállapítja, hogy a feljegyzett 200 262 (kettőszázezer-kettőszázhatvankettő) forint fellebbezési illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

Indokolás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint az 1956. február 11. napján született felperes 2006. január 10. napjától állt ápoló-gondozó munkakörben közalkalmazotti jogviszonyban az alperesnél (és jogelődeinél), munkáját cím5 alatt végezte, a havi távolléti díja 357 610 forint volt.

[2] A felperes 2020. július 14. napján írásban kérte az alperes munkaügyi osztályát, hogy 2020. december 31. napjával a nyugdíjba vonulása miatt intézkedjen a felmentéséről.

tanú3 munkaügyi előadó a kérelmet továbbította az alperes intézményvezetőjéhez tanú1 igazgatóhoz, akinek a kérésére a felperest 2020. július 30. napján behívták egy megbeszélésre az alperes intézményébe, (helység neve)ra. A felperest a munkahelyi vezetője, tanú2 szállította járművével a megbeszélésre, amelyen a felperes, tanú1, tanú3 és tanú2 vettek részt. Az intézményvezető és a munkaügyi előadó arról tájékoztatták a felperest, hogy az alperesnél a tényleges öregségi nyugdíjkorhatárt elérő dolgozók közös megegyezéssel szokták a közalkalmazotti jogviszonyukat megszüntetni. Ezután a felperes és a munkaügyi előadó átmentek egy másik irodába, ahol a felperes megírta a kérelmét, mely szerint 2020. augusztus 11-ével a közalkalmazotti jogviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetéséhez kéri az intézményvezető hozzájárulását, mert 2020. augusztus 12-től öregségi nyugdíjat kíván igénybe venni. A felperes és a munkaügyi előadó visszatért az igazgató irodájába, ahol az igazgató a felperes kérelmére rávezette, hogy ahhoz hozzájárul és aláírta. Ezután a felperes és az igazgató közösen átmentek egy másik helyiségbe, ahol a felperesnek ajándékoztak egy ajtódíszot, majd a felperes tanú2val távozott.

[3] A felperes a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv jogosultsági időt megállapító határozatát nem nyújtotta be az alperes felé.

[4] A felperes 2020. augusztus 5. napján postára adott és alpereshez címzett ajánlott küldeményben jelezte, hogy a (helység neve)n történt személyes egyeztetés során nem kapott felvilágosítást a jogairól, sem a munkaügyi előadótól, sem az intézményvezetőtől, így nem volt arról tudomása, hogy felmondási idő és végkielégítés járhat számára, valamint nem köteles nyugdíjba vonulni sem, figyelemmel arra, hogy 2020. december 31. napjáig szeretett volna dolgozni. A közös megegyezést így írta alá, azonban érzése szerint megtévesztették és „átverték”, mivel nem felel meg a valóságnak, hogy számára semmilyen juttatás nem járt volna. Erre figyelemmel kérte az őt jogosan, törvény szerint megillető juttatások (4 havi felmondási idő + végkielégítés) megadását, negatív hozzáállás” esetére kilátásba helyezte, hogy munkaügyi bírósághoz fordul. Az alperes nem válaszolt a felperes kérelmére.

[5] A felperes 2020. augusztus 12. napjától – a rá irányadó 64,5 év életkora betöltésétől – öregségi nyugdíjat vesz igénybe.

[6] Az alperes (ügyirat)szám alatt kiadta azon – keltezés nélküli - iratot, mely szerint a felek az alperes munkáltatónál fennállt közalkalmazotti jogviszonyt 2020. augusztus 11. napján közös megegyezéssel megszüntetik. Az iratot a felperes aláírta azzal, hogy a neve elé rávezette: „Átvettem. 2020.08.27.”.

[7] A felperes keresetlevelében alperest a közalkalmazotti jogviszonya jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként 2 havi felmentési időre járó távolléti díj címén 715 220 forint, valamint 5 havi távolléti díjnak megfelelő végkielégítés címén 1 788 050 forint megfizetésére kérte kötelezni.

[8] Előadta, hogy az alperes részéről megtévesztés, fenyegetés valósult meg, mivel az alperes intézményvezetője arról tájékoztatta, hogy kizárólag közös megegyezéssel tudja megszüntetni a közalkalmazotti jogviszonyát, egyéb módon nem, és számára nem jár semmilyen juttatás, emellett kilátásba helyezte a közös megegyezés hiánya esetén a következő munkanapon való leszámoltatását.

[9] Az alperes ellenkérelme a felperes keresetének elutasítására és a felperes ügyvédi munkadíj címén 150 000 forint összegű perköltségben való marasztalására irányult.

[10] Az alperes vitatta a keresetet jogalapjában és eleinte összecszerúságában is. Előadta, hogy a felperes maga döntött – a kérelme szövegezése szerint – a közös megegyezéssel történő jogviszony megszüntetéséről. Állította, hogy az alperes igazgatója nem tévesztette meg és nem fenyegette a felperest. Általánosan elvárható volt a felperestől, hogy tájékozódjon a nyugdíjba vonulása feltételeiről, erre vonatkozóan a munkáltatónak nincs jogszabályba foglalt tájékoztatási kötelezettsége. Vitatta, hogy a felperes a felek között létrejött közös megegyezést sikeresen megtámadta volna, azzal, hogy a felperest a megtámadás joga nem is illette meg. Ehhez hivatkozott a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 28. § (2) bekezdés rendelkezésében foglaltakra, hiszen a felperes a tévedését felismerte a 2020. augusztus 5. napi keltezésű levelében foglaltak alapján, viszont 2020. augusztus 27. napján aláírta az iratot, amely szerint a közalkalmazotti jogviszonyt közös megegyezéssel megszüntették.

A kereset összecszerúságát arra tekintettel nem fogadta el, mivel álláspontja szerint a felperes havi távolléti díja 210 600 forint, ugyanakkor az eljárás során elismerte a Magyar Államkincstár által igazolt 357 610 forint összegű havi távolléti díjat.

[11] Az elsőfokú bíróság ítéletében kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül a közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként fizessen meg a felperesnek 2 havi felmentési időre járó távolléti díjnak megfelelő bruttó 715 220 forintot, valamint 5 havi távolléti díjnak megfelelő végkielégítésként bruttó 1 788 050 forintot. Megállapította, hogy a felperes 100%-ban pernyertes, míg az alperes 100 %-ban pervesztes, és a felperes pártfogó ügyvédjének díját alperes viseli. Rendelkezett arról, hogy a 150 200 forint eljárási illeték az állam terhén marad.

[12] Az ítélet indokolása szerint a lefolytatott bizonyítási eljárás eredménye alapján arra a végkövetkeztetésre jutott, hogy az alperes igazgatója és munkaügyi előadója megtévesztették a jogban járatlan felperest a tekintetben, hogy a nyugdíj előtt álló közalkalmazott jogviszonya megszüntetésének kizárólag a közös megegyezés a módja, ezért az Mt. 28. § (2) és (9) bekezdés rendelkezéseire figyelemmel a felek között a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésére vonatkozó megállapodás érvénytelen. Az Mt. 29. § (5) bekezdés és az Mt. 82-84. § rendelkezéseire figyelemmel a keresettel egyezően marasztalta az alperest a Magyar Államkincstár által igazolt havi távolléti díj összegét alapul véve.

[13] Az elsőfokú bíróság ítéletével szemben az alperes fellebbezést terjesztett elő, és a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (továbbiakban: Pp.) 369. § (3) bekezdés a) és d) pontján alapuló felülbírálati jogkör révén kérte az elsőfokú ítélet megváltoztatását, a felperes keresetének teljes elutasítását és a felperes első- és másodfokú perköltségben való marasztalását.

[14] Állította, hogy az elsőfokú ítélet jogszabálysértő, az nem felel meg az Mt. 28. § (2) bekezdés és ehhez kapcsolódóan a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) 6:89. § (5) bekezdés rendelkezéseinek, emellett sérti a jóhiszemű joggyakorlás követelményének az Mt. 6. § (1)-(2) bekezdésében foglalt szabályát. Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság a Pp. 346. § (4)-(5) bekezdésben foglaltak ellenére nem tett eleget az indokolási kötelezettségének és nem tartotta be a bizonyítékok eredményének mérlegelésére vonatkozó Pp. 279. § (1) bekezdés rendelkezéseit, a tényállás hiányos.

[15] Hivatkozott arra, hogy az elsőfokú ítélet indokolásában foglaltakkal szemben a munkáltatónak nem volt feladata – ezért nem is róható a terhére –, hogy az öregségi nyugdíjba vonulással kapcsolatosan általánosan, mindenre kiterjedő tájékoztatással lássa el a felperest. Vitatta azt is, hogy az alperes igazgatója a felperest megfenyegette volna a közös megegyezés létrejöttékor. A megtévesztő magatartásnak ahhoz, hogy az a kereseti kérelemnek való helyt adáshoz vezessen, szándékosnak és rosszhiszeműnek kell lennie, de ilyen nem történt. Nem fogadta el a közös megegyezés megtámadásának sikerességét sem, és utalt arra, hogy az elsőfokú bíróság ítéletében ezen körülménnyel egyáltalán nem foglalkozott. Fenntartotta, hogy a felperest nem illette meg a megtámadás joga, hiszen a közalkalmazotti jogviszonya közös megegyezéssel való megszüntetését tartalmazó okiratot – a megtámadásra alapul szolgáló okok ismeretében – ismételten elfogadta, aláírta.

[16] A felperes fellebbezési ellenkérelmében kérte az elsőfokú ítélet Pp. 383. § (2) bekezdés alapján történő helybenhagyását és a pártfogó ügyvédi képviseletre figyelemmel a pervesztesség és pernyertesség aránya megállapítását.

[17] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[18] A fellebbezés nem megalapozott.

[19] Az ítéltábla az elsőfokú bíróság eljárása során kötelező hatályon kívül helyezést megalapozó eljárásjogi szabálysértést nem tapasztalt, ezért a fellebbezést a Pp. 383. § (1) bekezdés alapján érdemben vizsgálta, amelynek során megállapította, hogy az elsőfokú

bíróság a bizonyítékokat a Pp. 279. § (1) bekezdése alapján az egyéb adatokkal összevetve mérlegelte, a tényállást helyesen állapította meg, és abból a jogszabályi rendelkezésekkel összhangban álló, helytálló következtetést vont le.

[20] Az alperes fellebbezése alapján kiemelendő, hogy a másodfokú bíróság a Pp. 370. § (1) bekezdése szerint a felülbírálati jogkörét – a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Az alperes fellebbezése az elsőfokú ítéletet a tényállás megállapítása és a bizonyítékok mérlegelése körében támadta, azonban nem jelölte meg, hogy az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás milyen bizonyítékokkal alátámasztott tényekre figyelemmel tekinthető hiányosnak, ezért kiegészítésre szorulónak.

[21] Az ítéltábla a fellebbezésben foglaltakra tekintettel az alábbiakra mutat rá:

[22] Az alperes fellebbezése alapján elsődlegesen vizsgálendő volt a közös megegyezés felperes részéről történő megtámadása, amely tekintetében a rendelkezésre álló adatok azt igazolták, hogy a felperes 2020. augusztus 5. napján kifejezett és konkrét nyilatkozatot tett a tekintetben, hogy nem fogadja el a közalkalmazotti jogviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetését, az annak alapjául szolgáló, 2020. július 30. napján létrejött megállapodást. Ezen felperesi nyilatkozat az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásában hivatkozott Mt. 287. § (3) bekezdés rendelkezései szerint, a megfelelő határidőben történt, megjelölve a megtámadás okát is. Az alperes – általa sem vitatottan – a közös megegyezés megtámadására nem válaszolt, ebből következően a megtámadás eredménytelen volt. A felperes keresetlevelében is a közös megegyezés megtámadására irányuló nyilatkozatát tartotta fenn, és állította, hogy őt a munkáltató megfélemlítette, megfenyegette.

[23] Az alperes fellebbezésében megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy a felperes a jóhiszemű joggyakorlás követelményébe és az Mt. 28. § (2) bekezdés, valamint a Ptk. 6:89. § (5) bekezdés rendelkezéseibe ütköző módon érvényesíti a kereseti igényét, arra tekintettel, hogy a közalkalmazotti jogviszonya közös megegyezéssel való megszüntetését tartalmazó okiratot a megtámadásra alapul szolgáló okok ismeretében ismételten elfogadta és aláírta 2020. augusztus 27. napján. Az irat tartalma egyértelműen azt foglalja magában, hogy az iratot a felperes aláírásával igazoltan átvette. Ezen aláírás semmiképpen nem értelmezhető a megtámadás, valamint a keresetindítás jogáról való lemondásként, ilyen kiterjesztő értelmezés helytelen. Az okirat átvétele nem minősül olyan kifejezett joglemondó nyilatkozatnak, amelyből egyértelműen az tűnne ki, hogy a megtámadási ok ismeretében a felperes elfogadta érvényesnek a közös megegyezést.

[24] Az ítéltábla kiemeli, hogy a bírósági gyakorlat egységes annak megítélésében, hogy a megtámadási jogot megszüntető, szerződést (megállapodást) megerősítő jogosulti nyilatkozatból egyértelműen ki kell tűnnie, hogy a jogosult a megtámadási ok ismeretében is

vállalja a szerződés teljesítését (BH2010.181., BH2010.244.). Önmagában a munkáltatói irat, igazolás átvétele nem a szerződés (megállapodás) teljesítésére irányuló olyan felperesi nyilatkozat, amely a felperes által 2020. augusztus 5. napján írásban alpereshez intézett megtámadást felülírná, különös figyelemmel arra a tényre is, hogy ezen nyilatkozatában a felperes kifejezetten kilátásba helyezte a bírósági eljárás kezdeményezését „negatív hozzáállás” esetére.

[25] Az ítéltábla mindezen jogi indokolással az elsőfokú bíróság ítéletének indokolását kiegészíti.

[26] Az alperes fellebbezésében foglaltakra figyelemmel az ítéltábla érdemben is vizsgálta a közalkalmazotti jogviszony megszüntetését eredményező perbeli közös megegyezést, és kifejezetten azt, hogy a felek között a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésére vonatkozóan – a felek szerződéskori akaratát, azaz a közös megegyezés alapjául szolgáló nyilatkozataikat, magatartásukat értékelve – létrejött-e megállapodás, vagy az alperes egyoldalú intézkedése szüntette meg a munkaviszonyt.

[27] Az ítéltábla elsődlegesen hangsúlyozza, hogy a Pp. 265. § (1) bekezdés alapján a törvény eltérő rendelkezése hiányában a perben jelentős tényeket annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valósnak fogja el (továbbiakban: bizonyítási érdek), továbbá a bizonyítás elmaradásának, vagy sikertelenségének a következményeit is ez a fél viseli.

[28] A perben az alperes érdeke volt azt bizonyítani, hogy a közalkalmazotti jogviszony a felek között létrejött közös megegyezés révén szűnt meg, ugyanis ennek hiányában az alperes a munkaviszonyt egyoldalúan – azaz jogellenesen – szüntette meg.

[29] A Kjt. 2. § (3) bekezdés alapján alkalmazandó Mt. egyértelmű kapcsolatot teremt a Ptk. és a munkajogi szabályozás között. Az Mt. 31. § konkrétan megjelöli, hogy a jognyilatkozatra mely Ptk. rendelkezések alkalmazandóak. Ennek megfelelően alkalmazni kell a Ptk. jognyilatkozatra (Ptk. 6:4.§.), a jognyilatkozat hatályosulására (Ptk. 6:5.§) és az értelmezésére (Ptk. 6:8. §) vonatkozó szabályát, valamint irányadóak a szerződés létrejöttére és tartalmára (Ptk. 6:63. § (1)-(3) bekezdés), az ajánlati kötöttségre (Ptk. 6:64. §), az ajánlat elfogadására (Ptk. 6:66.§), a szerződés létrejöttének időpontjára (Ptk. 6:69. §) és az írásbeli alakhoz kötött szerződésre (Ptk. 6:70. §) vonatkozó rendelkezések.

[30] A közös megegyezés tartalmával összefüggésben kiemelendő, hogy az a munkaviszony (közalkalmazotti jogviszony) megszüntetésére kötött megállapodás. Az Mt. 14. § rendelkezése szerint az e törvényben szabályozott megállapodás a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre, azaz szerződési – a megállapodás megkötésére vonatkozó – akarat hiányában a szerződés (a megállapodás) nem jön létre (Kúria

Pfv.VI.21171/2019/6., BDT.2005.1123.). A közös megegyezés, mint kétoldalú jognyilatkozat (megállapodás) csak a felek erre irányuló kölcsönös szándéka esetén szüntetheti meg a jogviszonyt. Ebből következően a jogviszony közös megegyezéssel csak akkor szüntethető meg, ha mindkét fél egybehangzóan és kifejezetten úgy nyilatkozik, hogy ezt kívánja, azaz a megállapodásból ki kell tűnnie a megszüntetésre irányuló kifejezett és valódi munkáltatói, valamint munkavállalói (közalkalmazotti) szándéknak. A jogviszony ily módon történő megszüntetéséhez szükséges mindkét fél feltétel nélküli akaratelhatározása. Nem tekinthető a jogviszonyt közös megegyezéssel megszüntető megállapodásnak az, ha a megállapodás nem terjed ki valamely lényeges tényre, körülményre, így például a megszüntetés időpontjára, a megszüntetéssel összefüggő jogokra és kötelezettségekre. A felek közötti egyértelmű konszenzus hiányában nem állapítható meg a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése (Kúria Mfv.I.10.652/2015/3., Mfv.I.10.154/2015/8.). A bírósági gyakorlat egységes annak megítélésében, hogy a jogviszony megszüntetéséről szóló írásbeli munkáltatói igazolások átadása és átvétele önmagában nem tekinthető írásba foglalt közös megegyezésnek.

[31] Az alperes érvelésével szemben a felperes személyes előadása, valamint a meghallgatott tanúk vallomása alapján nem volt megállapítható a felperes oldalán a közalkalmazotti jogviszony közös megegyezéssel – felmentési idő és végkielégítés megfizetése nélkül – történő megszüntetéséhez szükséges kifejezett és valódi szándékot alátámasztó jognyilatkozat, az ennek alapjául szolgáló feltétel nélküli akaratelhatározás a 2020. július 30. napján folytatott megbeszélés során. Kétséget kizáróan csak az bizonyított, hogy a felperes – mint ahogyan 2020. július 14. napi kérelmében is – nyugdíjba vonulására figyelemmel a közalkalmazotti jogviszonyát meg kívánta szüntetni.

[32] A közalkalmazotti jogviszonyban is irányadó általános magatartási követelményt fogalmaz meg az Mt. 6. § (2) bekezdése, amely kimondja, hogy a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti.

[33] Az Mt. 6. § (4) bekezdés rögzíti, hogy az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről, vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettség teljesítése szempontjából lényeges.

[34] Az ítéltábla szükségesnek látja még utalni az Mt. 18. § (1) bekezdés rendelkezésére is, amely külön kiemeli, hogy a jognyilatkozatra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszonyra vonatkozó szabály valamely fél számára tájékoztatási kötelezettséget ír elő. A tájékoztatást – munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérő rendelkezése hiányában – olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését.

[35] Az Mt. előzőekben ismertetett jogszabályi rendelkezéseiből következően a jogviszony megszüntetésére irányuló első (2020. július 14.) felperesi ajánlat (felmentés iránti kérelem) megtételekor az alperest tájékoztatási kötelezettség terhelte, amelyet saját nyilatkozatai szerint elmulasztott. A felek sem előzetesen, sem 2020. július 30. napján nem egyeztettek olyan lényeges feltételekről, mint például a jogviszony esetleges egyéb, a Kjt. 30. § (1) bekezdés d) pontja, vagy a Kjt. 30. § (4) bekezdés szerinti megszüntetési módja (felmentés) esetén járó juttatásokról (felmentési idő, végkielégítés), illetve ezek elmaradásáról a közös megegyezéssel való megszüntetés esetén.

[36] Az alperes tévesen arra hivatkozott, hogy őt nem terhelte az öregségi nyugdíjba vonulással kapcsolatosan tájékoztatási kötelezettség, ami igaz, ugyanis az alperes tájékoztatási kötelezettsége a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésével összefüggésben állt fenn, amelyet nyilvánvalóan elmulasztott. Az alperes a 2020. július 30. napján lezajlott egyeztetés során nem tájékoztatta a felperest a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésének módjairól, ezen belül a felmentés és a közös megegyezés közötti különbségről, kifejezetten a törvény szerinti juttatásokra figyelemmel. Az alperes rendelkezett olyan szakemberrel (munkaügyi előadó), aki nyilvánvalóan a megbeszélés során a felperes részére a szükséges tájékoztatást megadhatta volna, különös tekintettel a felperes 2020. július 14. napi kérelmében foglaltakra. Ezzel szemben az alperes részéről kizárólag azt közölték a felperessel, hogy az öregségi nyugdíj korhatárt elérő dolgozók „közös megegyezéssel szokták” a jogviszonyukat megszüntetni. Az alperes megtévesztő magatartása aggálytalanul bizonyított.

[37] Mindezek alapján az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét, mint érdemben helyes döntést, helybenhagyta a Pp. 383. § (2) bekezdés első fordulata szerint.

[38] A bíróság a Pp. 101. § (3) bekezdés rendelkezéseire figyelemmel rendelkezett a pártfogó ügyvédi díj viselése vonatkozásában, amelyről a kormányhivatal értesítést kap.

[39] A perben a feleket a költségmentesség és költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján tárgyi költségfeljegyzési jog illette meg. Az illetékekről szóló 1990.évi XCIII. törvény 5. § f) pont alapján a pereszes alperes teljes személyes illetékmentességben részesülő fél, ezért a másodfokú peres eljárás illetéke a Pp. 102. § (6) bekezdés alapján az állam terhén marad.

Debrecen, 2023. április 25.

Dr. Tass Edina s. k. a tanács elnöke, Dr. Paulik Andrea s. k. előadó bíró,
Dr. Répássy Árpád s. k. bíró

