



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.027/2023/9.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a dr. Dénes Tamás Ügyvédi Iroda (felperesi képviselő címe.; ügyintéző: dr. Dénes Tamás ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (cím1) **felperesnek**, a Dr. Abonyi Rita Ügyvédi Iroda (alperesi képviselő címe.; ügyintéző: dr. Abonyi Rita ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (cím2) **alperes** ellen munkaviszony iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 16.M.70.598/2021/27. számú ítélete ellen, a felperes 28. sorszámú fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül - meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, a fellebbezett részében helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 50.000 (ötvenezer) forint + áfa másodfokú perköltséget.

A perben felmerült 74.184 (hetvennégyezer-száznyolcvannégy) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

A fellebbezés alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes 2007. január 2-től állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel, a munkaköre ingatlanközvetítő volt. A munkaszerződés 4. pontja szerint a munkabér kifizetésére a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig kerül sor.

[2] A felperes 2020. november 23-án kelt és az alperes ügyvezető igazgatójához intézett e-mailjében a járványhelyzetre tekintettel azt a kérdést tette fel, ha a gyerekek miatt

esetleg otthon kell maradnia, akkor a home office munkavégzés szóba jöhet-e, vagy azonnali elbocsátás a következmény.

[3] Az alperes a 2021. január 4-én kelt e-mailjében a felperesnek azt a javaslatot tette, hogy módosítsák a munkaszerződést akként, hogy a felperes home office-ban dolgozzon két hónapos határozott időtartamban és ebben az esetben csak teljesítménybérben részesülne. A felperes az ajánlatot nem fogadta el, illetve a későbbiek során akként nyilatkozott, hogy az alperesi ajánlatból kizárólag a home office-ra vonatkozó részt tartotta magára nézve irányadónak.

[4] A felperes 2021. január 5-én munkavégzés céljából nem jelent meg, távollétére magyarázatot nem adott, ezért az alperes ezen napot szabadságként írta ki. A felperes 2021. január 11-én küldött e-mailjében rögzítette, hogy az alperes 2021. január 4-i ajánlatát akként értelmezte, hogy a home office-ra vonatkozó ajánlatot elfogadta, az azon túlmenő egyéb alperesi javaslatokat nem, így a távolléte, álláspontja szerint nem minősülhet szabadságnak.

[5] Az alperes az egyeztetéseket követően a 2021. január 7-től 2021. január 11-ig terjedő időszakot elfogadta olyanként, hogy a felperes home office-ban dolgozik, ezt követően azonban a felperesnek munkavégzés céljából a munkahelyén meg kellett volna jelennie.

[6] A felperes a gyermeke jogán 2021. január 12-től január 16-ig táppénzes állományban volt. A felperes 2021. január 20-án kelt e-mailjében azt jelezte az alperesnek, hogy a fentiek szerint január 15-én volt az utolsó táppénzes napja, és úgy tekinti, hogy az ezt követő munkanapokon, vagyis január 18-tól január 29-ig home office-ban dolgozik.

[7] Az alperes 2021. január 22-én kelt e-mailjében arra szólította fel a felperest, hogy 2021. február 1-jével vegye fel a munkát a munkáltatónál, javasolta, hogy napi 4 órában állapítsák meg a munkaidőt. A felperes ezen e-mailre nem reagált. A felperes 2021. január 26-án és 27-én elérhetetlen volt, és az alperesnek nem volt tudomása arról, hogy milyen jogcímen van távol, illetve, hogy otthon dolgozik-e.

[8] A felek további egyeztetéseket folytattak a home office kapcsán a munkavégzésre vonatkozóan, a felperes azonban a munkavégzési helyén nem jelent meg. A felperes 2021. február 1-jén szintén nem jelent meg munkavégzés céljából az alperesi munkáltatónál, SMS-ben jelezte, hogy táppénzes állományt vesz igénybe.

[9] Az alperes javasolta a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését. A felek a közös megegyezés kapcsán az összecszerűség vonatkozásában egyeztetéseket folytattak le.

[10] A felek között a közös megegyezés nem jött létre, az alperesi munkáltató 2021. február 11-én délután e-mailt küldött a felperesnek, miszerint vegye fel a munkát. Figyelemmel arra, hogy a felperes 2021. február 11-én munkavégzés céljából nem jelent meg, ezért a munkáltató írásbeli figyelmeztetésben részesítette.

[11] A felperes 2021. február 11-én 18 óra 51 perckor küldött e-mailjében a munkaviszonyát azonnali hatállyal megszüntette. Az azonnali hatályú felmondás indokolása szerint a munkáltató nem tett eleget a munkabérfizetési kötelezettségének a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 55.§ (2) bekezdése alapján, miszerint a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig írásban köteles tájékoztatni a munkavállalót a kifizetett munkabér elszámolásáról. A munkáltató 2021. január havi munkabére 2021. február 10. napjáig történő kifizetését, valamint az elszámolásról készült írásbeli tájékoztatást egyaránt elmulasztotta.

Kereset

[12] A felperes a keresetében a jogviszony megszüntetése okán kérte az alperes kötelezését háromhavi távolléti díjának megfelelő összeg, bruttó 495.000 forint, valamint felmentési időre járó juttatás vonatkozásában 432.300 forint megfizetésére. Azösszezszerűsége havi bruttó 165.000 forint figyelembevételével határozta meg.

[13] Előadta, hogy jogszerűen szüntette meg a munkaviszonyát, figyelemmel arra, hogy a munkáltató a munkabér fizetési kötelezettségének 2021. január hónap vonatkozásában 2021. február 10. napjáig nem tett eleget. Hivatkozott az irányadó bírói gyakorlatra, miszerint már egy napos munkabér fizetési késedelem is megalapozza a felmondást.

[14] A felperes ki nem fizetett munkabér iránti kereseti kérelmet is előterjesztett.

Ellenkérelem, viszontkereset

[15] Az alperes az ellenkérelmében a felperes keresetének elutasítását kérte. Előadta, hogy a felek között a munkaviszony vonatkozásában tárgyalások folytak. Hivatkozott továbbá arra, hogy a munkaviszony fennállása alatt a felperes ragaszkodott ahhoz, hogy a munkabére készpénzben kerüljön kifizetésre, melyet a munkáltató teljesített is. Ugyanakkor tény, hogy 2020. évben 4 hónapot illetően a felperesnek átutalással került sor a bér megfizetésére.

[16] Az alperes nem vitatta, hogy a munkabér kifizetésére 2021. február 10. napjáig nem került sor, ezen ok valós, azonban nem következett ebből okszerűen a felperes által történt jogviszony- megszüntetés. Előadta, hogy sem szándékosan, sem súlyos gondatlansággal nem szegte meg a kötelezettségét, a felperes részére 2021. február 11-én a bér kifizetésére sor került volna, amennyiben munkavégzés céljából a munkahelyén megjelenik.

[17] Az alperes a viszontkereseti kérelmében az Mt. 78.§ (1) bekezdése alapján 55 napra eső távolléti díj megfizetésére kérte kötelezni a felperest.

Az elsőfokú bíróság határozata

[18] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 15.720 forint elmaradt munkabért, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Kötelezte a felperest, hogy fizessen meg a felperesnek 417.241 forintot, valamint 300.000 forint + áfa perköltséget.

[19] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a felek között a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése tekintetében megállapodás nem jött létre. A bíróság hangsúlyozta, hogy 2021. február 10-én a késő esti órákban érkezett a felperes jogi képviselőjének ajánlata a közös megegyezéssel jogviszony megszüntetés kapcsán az anyagi igényekre, melyet az alperes jogi képviselője 2021. február 11-én kelt válasz e-mailjében elutasított. Tájékoztatta arról is a munkáltató a felperest, hogy a 2021. január hónapra eső munkabér kifizetése 2021. február 11-én történik meg, amikor meg kell jelennie munkavégzés

céljából. Vitathatatlan tény, hogy a felperes 2021. február 11-én munkavégzés céljából nem jelent meg a munkáltatójánál, jogviszonyát a késő esti órákban azonnali hatályú felmondással megszüntette.

[20] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az azonnali hatályú felmondás indoka a munkabér kifizetésének elmaradása tekintetében valós, azonban nem következett okszerűen ezen munkáltatói mulasztásból a jogviszony ilyen módon történő megszüntetése. A bíróság álláspontja szerint az alperesi munkáltató nem szegte meg a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét sem szándékosan, sem súlyos gondatlansággal. Az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy a felek között a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése tárgyában több napon át tartó egyeztetések folytak. Ezen megállapodásnak, illetve a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésének része volt az egymással történő elszámolás, amely magába foglalta a 2021. január hónapra eső munkabér elszámolását is. Erre a felek megállapodásának elmaradása miatt csak késedelmesen került sor, vagyis 2021. február 12-én kapta kézhez a felperes a 2021. január hónapra eső munkabérét.

[21] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint, amennyiben a felperes megjelent volna 2021. február 9-én és 10-én munkavégzés céljából a munkáltatónál, semmilyen akadálya nem lett volna annak, hogy a megszokott módon készpénzben felvegye a munkabérét. A bíróság azt is szükségesnek tartotta megjegyezni, hogy a felperesi előadás szerint csak betegség vagy egyéb ok miatti távollét esetén történt átutalással a bér kifizetése. Figyelemmel arra, hogy a felperes 2021. február 8-ig volt táppénzen, így nem volt oka és indoka annak, hogy a munkáltató a felperes részére átutalással teljesítse a munkabért.

[22] Az elsőfokú bíróság a 2021. február 9-re és 10-re eső felperesi munkabérigényt megalapozottnak tartotta, így kötelezte az alperest 15.720 forint megfizetésére.

Fellebbezés

[23] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben az elsőfokú ítélet megváltoztatását és az alperes kötelezését kérte 744.300 forint távolléti díjnak megfelelő összeg, valamint 496.200 forint felmondási időre járó távolléti díj megfizetésére, illetve első-, és másodfokú perköltség megfizetésére.

[24] Előadta, hogy az alperes a 2021. januári alapbért elmulasztotta 2021. február 10-ig megfizetni, erre tekintettel szüntette meg a felperes a jogviszonyát 2021. február 11-én. Az alperes a munkabért 2021. február 12. napján átutalással fizette meg, valamint ekkor küldte meg a felperes részére a munkaviszony megszűnésekor kiadandó igazolásokat. Hivatkozott az irányadó bírói gyakorlatra, miszerint akár egy alkalommal, egy napi késedelem is megalapozza az azonnali hatályú felmondást.

[25] Sérelmezte, hogy az ítélet tévesen rögzítette a felperes havi jövedelmét, mivel az nem 150.000 forint, hanem 160.000 forint volt.

[26] Álláspontja szerint az alperes valójában nem is akart bért fizetni, mivel a januári bérjegyzék már 2021. február 1. napjával elkészült, melyen a kifizetés módjaként utalás került feltüntetésre. Előadta, hogy a felperes azt követően élt a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetésével, miután utalás nélkül letelt a munkanapja és a bérfizetés kifizetéséről az alperes még csak jelzést sem tett. A tényleges bérfizetésre csak másnap, az azonnali hatályú felmondás közlését követően került sor.

Fellebbezési ellenkérelem

[27] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte, annak helytálló ténymegállapításai, jogi következtetései és érdemi döntése alapján.

[28] Előadta, hogy a felek között nem jött létre megállapodás a home office kapcsán. A munkáltató elvárása az lett volna, hogy amint a felperes betegállománya megszűnik, munkahelyén végezzen munkát. A felek tárgyalásokat kezdtek a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére, mely nem jött létre. Az alperes minden alkalommal jelezte a felperesnek, hogy nem állapodtak meg abban, hogy a felperes otthonról dolgozzon, de a munkavállaló következetes válasza az volt, hogy ő továbbra is otthonról kíván dolgozni. A munkaviszony megszüntetése kapcsán a megegyezés a felperes magatartása folytán hiúsult meg. Előadta, hogy nincs olyan munkáltatói kötelezettség, miszerint a munkavállalót a bére felvételére kellene felszólítani. A felperes azért nem kapta meg a januári bérét február 10-ig, mert az alperes február 11-én, a megállapodás aláírásakor kívánt vele teljeskörűen elszámolni. A megállapodás hiányában akkor, amikor a munkát felveszi. Előadta, hogy a felperes nem tett olyan tényállítást, amely alapján azt állította volna, hogy az alperes vele szóban közölte, hogy nem fogja a januári bérét kifizetni.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokolása

[29] A felperes fellebbezése megalapozatlan.

[30] A másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálása során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen tárta fel, döntését a peradatok okszerű mérlegelésével, helytálló következtetéssel, a helyes jogszabályok alkalmazásával hozta meg és a szükséges tartalommal, terjedelemben indokolta, döntésével, annak indokaival egyetértett, ezért azt a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[31] A Pp. 370. § (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság a felülbírálati jogkörét a (2) – (4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a) – d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[32] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 386. § (4) bekezdése alapján a helyes indokai alapján hagyta helyben, így a másodfokú bíróság a fellebbezés kapcsán az alábbiakra mutat rá.

A munkaszerződés módosítása

[33] A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 58. §-a szerint a felek a munkaszerződést közös megegyezéssel módosíthatják, a munkaszerződés módosítására a megkötésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

[34] A Munka törvénykönyvének Kommentárja szerint a munkaszerződést a felek csak közös megegyezéssel módosíthatják. A közös megegyezéssel történő szerződésmódosítás kifejezett rögzítésének indoka a munkajogban garanciális jellegű, hiszen a munkáltató részéről megfigyelhető a munkaviszony egyoldalú módosítására való természetes törekvés. A szerződési szabadság alapelvéből következik, hogy a munkaszerződés módosítása csak a felek közös megegyezésével, egybehangzó nyilatkozata alapján történhet. A felek módosító megállapodásának egyértelmű és egyező akaratnyilvánítást kell tartalmaznia. A munkaszerződés módosítása csak akkor állapítható meg, ha kétséget kizáróan bizonyította a feleknek az adott feltételre vonatkozó egyező akaratnyilvánítása (BH2005.118.).

[35] A munkáltató 2021. január 4-én kelt e-mailjében javasolta „ajánlatként”, hogy módosítsák a munkaszerződést akként, hogy a felperes home office-ban dolgozzon két hónapos határozott időtartamban és ebben az esetben csak teljesítménybérben részesülne. Az ajánlat tehát két feltételt tartalmazott, a felperes azonban csak a home office vonatkozásában fogadta el az alperes ajánlatát, ennek következtében az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy a felek között nem jött létre megegyezés a munkaszerződés módosítása kapcsán.

[36] A felek között 2007. január 2-án létrejött munkaszerződés szerint a munkavállaló tudomásul veszi a munkavégzés helye 2007. május 1-től a munkáltató telephely1 számú telephelyét. Ezen időpontig a munkavégzés helye című A felek a munkaszerződést 2020. január 20-án módosították, azonban a munkavégzés helyében nem történt változás. Ennek következtében a felperes munkavégzési helye továbbra is a 2007. január 2-ai munkaszerződésben megjelölt munkavégzési hely. Téves a felperes fellebbezése abban a vonatkozásában, hogy nem kellett megjelennie a munkavégzési helyén, figyelemmel arra, hogy a home office vonatkozásában és a munkabérben sem jött létre megállapodás a felek között.

[37] A felperes fellebbezésében hivatkozott arra, hogy az ítélet hibásan tartalmazza, miszerint 2021. január 22-én e-mailt küldött a munkáltató a felperesnek. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az ítéletben ez csupán elírás, figyelemmel arra, hogy annak tartalma szerint a 2021. január 26-ai e-mailre hivatkozott az elsőfokú bíróság. A munkáltató 2021. január 26-án viszont egyértelműen felhívta a felperest, hogy 2021. február 1-től az irodában végezzen munkát.

[38] A felperes az elsőfokú tárgyaláson egyértelműen a következő nyilatkozatot tette, miszerint „Én értettem, hogy 2021. február 1-jétől munkavégzési kötelezettségem van az alperesnél. Tudtam, hogy be kell mennem dolgozni személyesen, csak beteg lettem.”. A felperes tehát tisztában volt, hogy a munkavégzési helyén meg kell jelennie munkavégzés céljából.

[39] A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy az Mt. 52. § (1) bekezdése rögzíti, miszerint a munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni, munkaideje alatt – munkavégzés céljából munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni, munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni.

[40] Az a körülmény, hogy a felek között egyeztetés folyt a munkavégzés helye és a bérezés kapcsán, nem mentesíti a felperest a munkavégzési helyen történő munkavégzési kötelezettség alól.

Munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése

[41] A felek között valóban voltak tárgyalások, a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése azonban az ténylegesen nem jött létre. tanúl a 2021. február 11-én a felperesnek és jogi képviselőjének küldött e-mailjében egyértelműen úgy nyilatkozott, hogy megállapítható, hogy a közös megegyezés vonatkozásában egyező akaratnyilvánítás a felek részéről nem történt. Ugyanakkor arról is tájékoztatta a felperest és jogi képviselőjét, hogy a munkáltató nevében várt közös megegyezésre tekintettel, az ajánlatot visszavonja, az alperes nem kívánja a felperes munkaviszonyát közös megegyezéssel sem megszüntetni. Külön felhívta a felperest, hogy munkavégzésre jelenjen meg, amennyiben nem tud megjelenni, abban az esetben hozzon orvosi igazolást. Az e-mail azt is tartalmazza, hogy a felperes azért nem kapta meg a januári fizetését, mert betegszabadságon volt és nem vette azt át. A munkabér természetesen átadásra kerül az első munkában töltött napon a részére. A jogi képviselő felhívta a felperest, hogy a táppénzes igazolás alapján, 2021. február 9-től munkavégzésre képes állapotban van, ezért a február 9-i és 10-i munkanapokat igazolatlan távollétként tartja nyilván a munkáltató.

[42] Az elsőfokú eljárás során lefolytatott bizonyítási eljárás során tényként állapítható meg, hogy a felperes 2021. február 9-én és 10-én nem volt keresőképtelen állományban, de a munkavégzési helyén sem jelent meg munkavégzés céljából munkáltatói felhívás ellenére.

[43] Az elsőfokú bíróság a 2021. február 9. és 10. munkanapra vonatkozóan megalapozottnak ítélte meg a felperes munkabér iránti igényét. Az ítélet ezen rendelkező része ellen a felek azonban nem terjesztettek elő fellebbezést.

[44] A munkabér kifizetése kapcsán a felek egybehangzóan nyilatkoztak, hogy az volt a gyakorlat, hogy a felperes készpénzben kérte a munkabér kifizetését. Az a körülmény, hogy a munkáltató a bérszámfejtési lapon utalásként jelölte meg a munkabér kifizetését, nem jelenti, hogy a munkáltató szándéka az volt, hogy ténylegesen így történjen meg a kifizetés. A felperes pedig nem tett nyilatkozatot annak vonatkozásában, hogy a munkabérét átutalással kéri megfizetni, figyelemmel arra, hogy a megelőző időszakban mindvégig készpénzben kérte a munkabér kifizetését. Az alperes törvényes képviselője pedig elmondta, hogy 2020. szeptemberében átutalással került kifizetésre a munkabér, ekkor a felperes bement az irodába és kifogásolta a munkabér átutalással történő megfizetését és kifejezetten úgy nyilatkozott, hogy 2020. szeptemberét követően végig készpénzben kerüljön részére kifizetésre a munkabér. A felperes saját maga is úgy nyilatkozott személyesen a tárgyaláson, hogy arról tájékoztatta a munkáltatóját, hogy neki jobb a készpénzkifizetés.

[45] tanú2 az alperes értékesítési vezetője is úgy nyilatkozott, hogy a felperes kifejezetten készpénzben kérte a munkabér kifizetését.

[46] Nem fogadható el a felperes fellebbezése abban a vonatkozásában, hogy az alperes valójában nem szándékozott bért fizetni a felperes számára. A perben meghallgatott törvényes képviselő, valamint az e-mailek is azt támasztják alá, hogy a munkáltató ki akarta fizetni a felperest, csak a munkaviszony közös megegyezése kapcsán tárgyalások voltak folyamatban.

[47] Megalapozatlan a felperesnek azon hivatkozása, miszerint a 2021. január munkabérének elszámolása kapcsán nem volt a felek között egyeztetés. Az alperesi jogi képviselő ugyanis 2021. február 11-én e-mailt írt a felperesnek, melyben megjelölte, hogy aznap várják munkavégzésre, és sor kerül a 2021. januári munkabérének az elszámolására is. A felperes azonban 2021. február 11-én nem jelent meg munkavégzésre és a távolmaradásának indokáról a munkáltatót nem is tájékoztatta. Nem fogadható el a felperes azon hivatkozása, miszerint a felek között a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése tárgyában egyeztetések zajlottak, ezért nem kellett munkát végeznie. A munkáltató több alkalommal felhívta a felperest, hogy a munkavégzési helyén jelenjen meg és vegye fel a munkát, melynek a felperes nem tett eleget. Figyelemmel arra, hogy a felek között a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésében tárgyalások zajlottak, a felperes kifejezett kérésére készpénzzel került sor a munkabér megfizetésére, így az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy bár a felmondás indoka valós, de a körülményekből nem következett okszerűen, hogy a felperes ily módon szüntesse meg a jogviszonyát. A felperes 2021. február 8. napjáig volt táppénzen, 2021. február 9-től fel kellett volna vennie a munkát az alperesnél, melyet nem tett meg, így megakadályozta azt is, hogy a munkáltató részére készpénzben a munkabérét kifizesse.

[48] A felperes által hivatkozott Kúriai határozatok tényállása nem egyező a jelen eset tényállásával, mivel a jelen per munkáltatója a felperes munkabérét ki akarta fizetni, az a munkavállaló magatartása miatt hiúsult meg, így ezen határozatok nem irányadók a jelen per elbírálása szempontjából.

Záró rész

[49] A Fővárosi Ítéltábla a fellebbezési eljárásban pervesztes felperest kötelezte másodfokú perköltség megfizetésére a Pp. 81.§-a alapján, figyelemmel a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2.§-ára.

[50] A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, így a fellebbezési illetéket a Pp. 102. §-a alapján az állam viseli.

[51] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. §-a alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[52] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése zárja ki.

Budapest, 2023. március 30.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Kulicity Mária s.k.
bíró