



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.119/2022/11.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a felperesi képviselő (felperes címe) hozzátartozó által képviselt **felperes1** (felperes címe) felperesnek – a alperesi képviselő neve ügyvéd (alperesi képviselő címe) által képviselt **alperes1.** (alperes címe.) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének a jogkövetkezményei és egyéb követelés tárgyában indult perében a Budapest Környéki Törvényszék 33.M.70.815/2020/38. számú ítéletével szemben a felperes által 41. és 43. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

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

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 100.000 (százezer) forint másodfokú perköltséget.

A felperest terhelő 164.528 (százhatvannégyezer-ötszázhuszonnyolc) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság ítélete és az általa megállapított tényállás

[1] A Budapest Környéki Törvényszék a 2022. február 22. napján hozott 33.M.70.815/2020/38. számú ítéletével sérelemdíj címén 300.000 forint megfizetésére kötelezte az alperest, ezt meghaladóan a keresetet elutasította.

[2] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2019. május 2-től állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel office koordinátor munkakörben. A munkaszerződés szerint a munkabére 149.000 forint volt havonta, ami 2020. január 1-jétől 161.000 forintra emelkedett. A felperes tényleges jövedelme havi nettó 180.000 forint volt. A munkáját a cégben végezte, ahol az áruház által az alperesnek biztosított irodahelyiségben dolgozott. A felperes feladata volt az e-mailek kezelése, a számlák rögzítése a könyvelési programban, bankszámlaegyenlegek egyeztetése, alkalmi jogviszonyra vonatkozó bevallások készítése, új munkavállalók adatainak rögzítése, munkaszerződések előkészítése, az áruház területén dolgozó alperesi munkavállalók jelenléti ívei, bérlapjai aláírása, postázás, irodaszer beszerzés.

[3] A felperes egyedül végzett munkát, a 3,1 x 2,1 x 2,6 méter méretű, ablak nélküli, korábban öltözőként használt helyiségben, amelyben klímaberendezés nem működött, természetes megvilágítást sem kapott a helyiség, a mesterséges megvilágítás pedig nem volt megfelelő a képernyős munkavégzéshez. A szobában működő szagelszívó berendezés által kibocsátott zaj hangnyomásszintje meghaladta a jogszabályban előírt mértéket, csatornaszag nem volt.

[4] Az alperes 2020. január 29-én mérlegképes könyvelő, illetve könyvelő asszisztens munkakörök betöltésére adott fel álláshirdetést. A könyvelői munkakörhöz legalább egy éves könyvelési területen végzett szakmai gyakorlatot írt elő, továbbá számítástechnikai ismereteket és egyéb, nem képzéssel összefüggő feltételeket.

[5] 2020. február 5-én név alperesi főkönyvelő azt közölte a felperessel, hogy az alperes szeretné a munkaviszonyát közös megegyezéssel megszüntetni. A felperes a munkáltató által előkészített iratot nem írta alá. Ezt követően név az alperes ügyvezetőjével név1 folytatott egyeztetést az áruház parkolójában. Tájékoztatta az ügyvezetőt arról, hogy a felperes nem járul hozzá a munkaviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetéséhez. Ekkor arról döntöttek, hogy az alperes felmondással fogja megszüntetni a munkaviszonyt. A felperes azonban a felmondási irat elkészítését már nem várta meg, elhagyta a munkahelyét. A TB kiskönyvét is magával vitte, majd azt kérésre visszavitte az alpereshez.

[6] Ezen a napon, 2020. február 5-én az alperes jegyzőkönyvet készített az eseményekről. Abban jelenlévőként rögzítették név1 ügyvezetőt, név főkönyvelőt és a felperest. Az irat azt tartalmazta, hogy a felperes a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére irányuló megállapodást nem írta alá, a munkáltató által kibocsátott rendes felmondást nem vette át és „engedély nélkül” távozott a munkahelyéről, a jegyzőkönyvet sem volt hajlandó aláírni.

[7] Az alperes a 2020. február 5-i keltezésű felmondást postai úton közölte a felperessel. A felmondással 30 napos felmondási idővel szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Az indokolás szerint az alperes átszervezte a munkaszervezetet és a felperes

munkakörét, azaz az office koordinátor munkakört megszüntette, ilyen munkakört a továbbiakban nem tartott fenn. Az indokolás tartalmazta azt is, hogy a felperes munkakörébe tartozó feladatokat a többi alperesi munkavállaló vette át.

[8] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes részére kibocsátott felmondást követően, a jelenléti ívek, munkaszerződések aláírásával, a postai feladatokkal, irodaszerek beszerzésével kapcsolatos teendőket a csoportvezetők vették át. Az adatrögzítést, munkaszerződések előkészítését, a bankszámlaegyenlegek egyeztetését és az alkalmi munkavállalókkal kapcsolatos bevételek előkészítését pedig név főkönyvelő vette át. Az alperes a felperes munkakörébe nem vett fel új munkavállalót, 2020. június 20-tól alkalmazott mérlegképes könyvelő munkakörben új munkavállalót.

[9] Az elsőfokú bíróság részben találta alaposnak a felperes keresetét, melyben a felmondás jogellenességéhez kapcsolódó jogkövetkezmények mellett 200.000, illetve 500.000 forint sérelemdíj megfizetésére kérte kötelezni az alperest, a felmondás körülményeire, illetve a nem megfelelő munkakörülményekre hivatkozva, továbbá garantált bérminimum alapján kérte munkabér különbözet megfizetését.

[10] Az elsőfokú bíróság a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 64. § (1), (2) bekezdése és 65. § (1) bekezdése alapján bírálta el a felmondás jogszerűségét.

[11] név tanúvallomása alapján megállapította, hogy a felmondás indokaival egyezően a felperes feladatainak egy részét a munkaviszony megszüntetését követően név vette át, ez az adatrögzítést, a munkaszerződések előkészítését, a bankszámlaegyenlegek egyeztetését, az alkalmi munkavállalókkal kapcsolatos bevételek készítését jelentette. Az egyéb felperesi feladatokat pedig az egyes csoportvezetők végezték a továbbiakban. A felperes munkakörébe az alperes nem vett fel új munkavállalót, a 2020 júniusától alkalmazott munkavállaló, pedig mérlegképes könyvelő volt. A könyvelő asszisztensi munkakörre feladott álláshirdetés önmagában nem bizonyította a felmondás jogellenességét, mivel ebbe a munkakörbe az alperes nem vett fel munkavállalót.

[12] Az elsőfokú bíróság kifejtette a BH2003.171. számú döntésre hivatkozva, hogy megvalósul az átszervezés, amennyiben a munkáltató az adott munkakörhöz tartozó feladatokat a továbbiakban más módon kívánja ellátni és azt szétosztja a meglévő munkavállalói között, illetve a munka elvégzését más módon szervezi meg. Tekintettel arra, hogy az alperes a felperes munkakörébe nem vett fel új munkavállalót, az elsőfokú bíróság bizonyítottan találta az átszervezést, ezért a felmondás jogellenességével összefüggő kereseti kérelmet elutasította.

[13] A sérelemdíjjal összefüggő igényt az Mt. 9. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó, a polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42-54. §, 2:52. § (2), (3) bekezdés és 2:53. §-a alapján vizsgálta. A felmondás körülményeivel összefüggésben előterjesztett sérelemdíj iránti igényt azért találta alaptalannak, mert a felperes által előadottak nem voltak alkalmasak személyiségi jogsérelem megállapítására. Az elsőfokú bíróság érvelése szerint ugyanis nem valósít meg személyiségi jogsérelmet az a tény, hogy az alperes a munkaviszony megszüntetése előtt már kijelentette a felperest az adóhatóságnál. Szintén nem alapozta meg sérelemdíj megfizetését, hogy az alperes által a 2020. február 5-i eseményekről felvett jegyzőkönyv nem a valós eseményeket tartalmazta, mivel aznap az alperesi ügyvezető nem volt jelen az irodában és a felmondást tartalmazó irat átadására sem kerülhetett sor részéről, továbbá nem a felperes jelenlétében készült el a jegyzőkönyv sem, így a felperes annak aláírását sem tagadhatta meg. A jegyzőkönyvbe foglalt állítások azonban személyiségi jogsértést nem valósítottak meg. Az a tény, hogy a jegyzőkönyv tartalmazta, hogy a felperes engedély nélkül távozott és vette magához az egészségügyi kiskönyvét, majd felszólításra azt visszaadta, szintén nem jelent személyiségi jogsérelmet.

[14] Az elsőfokú bíróság mellőzte a felperes és édesapja közötti beszélgetésről készült hangfelvétel bizonyítékként történő értékelését, illetve meghallgatását, mivel a kettejük beszélgetése nem bizonyította, hogy név és a felperes között mi hangzott el.

[15] Az elsőfokú bíróság a munkakörülményekkel összefüggésben részben alaposnak találta a sérelemdíj iránti keresetet. Ezzel összefüggésben a tényállást a perben kirendelt igazságügyi munkavédelmi szakértő szakvéleményére alapította, aki megállapította, hogy a klímaberendezés nem juttatott be friss levegőt a felperes részére biztosított helyiségbe, a mesterséges megvilágítás nem elégítette ki a képernyős munkavégzés követelményeit, hangnyomásszint pedig meghaladta az előírt mértéket.

[16] Az elsőfokú bíróság az alperes munkakörülményekkel kapcsolatos védekezésének a módosítását a Pp. 214. § (4) és (5) bekezdésében meghatározott törvényi feltételek hiányában figyelmen kívül hagyta. Az Mt. 51. § (4) bekezdése alapján megállapította, hogy az alperes nem biztosította az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés feltételeit a felperes számára. A megfelelő szellőzés, világítás hiánya és zajszint az emberi méltóság sérelmét eredményezték. Mindezek alapján 300.000 forint sérelemdíjat talált az ügy körülményeivel arányban állónak, az ezt meghaladó sérelemdíjra irányuló keresetet elutasította.

[17] Az elsőfokú bíróság alaptalannak találta a garantált bérminimum és a felperes részére biztosított minimálbér közötti különbséget megfizetésére irányuló kereseti kérelmet is. A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum 2019. évi megállapításáról szóló 324/2018. (XII. 30.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése, illetve a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 367/2019. (XII. 30.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése alapján rögzítette, hogy a középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló részére alapbérként az

adott évben, 2019-ben 195.000 forint, 2020. január 1-jétől pedig 210.600 forint volt a havi garantált bérminimum.

[18] Az elsőfokú bíróság a Pp. 265. § (1) bekezdésére utalva kifejtette, a felperest terhelte annak bizonyítása, hogy az alperesnél betöltött munkaköre alapján a garantált bérminimum megillette. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes által betöltött adminisztrációs ügyintéző munkakör (FEOR 4112/1) betöltéséhez az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzék Módosításának Eljárásrendjéről szóló 150/2012. Kormányrendelet perbeli időszakban hatályban volt 3. számú Melléklete 25. pont XXV. pontja szerint a szakközépiskolai végzettség volt szükséges.

[19] Az elsőfokú bíróság a BH2012.47 számú bírósági határozat alapján a Kúria gyakorlatára utalva kifejtette, hogy a garantált bérminimumra való jogosultság akkor állapítható meg, ha a munkavállaló a betöltött munkakörhöz szükséges középfokú végzettséggel, illetve a középfokú szakképesítéssel ténylegesen rendelkezik. A felperesnek nem vitatottan érettségije volt, azonban az ügyviteli szakmához szükséges szakközépiskolai végzettséggel nem rendelkezett, melyre tekintettel az alperesnél betöltött munkakörében nem illette meg a garantált bérminimum. Mindezek alapján az ezzel összefüggő keresetet is elutasította az elsőfokú bíróság.

A felperes fellebbezése

[20] Az elsőfokú ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, melyben az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a felmondás jogellenességével összefüggő jogkövetkezmények, illetve a bérkülönbözet tekintetében a kereset szerinti érdemi döntés meghozatalát kérte. Érvelése szerint az elsőfokú bíróság nem vett figyelembe bizonyos releváns tényeket és bizonyítékokat.

[21] Előadta, hogy a havi nettó munkabére 180.000 forint volt, ezzel függött össze az a havi különbözet, amelyet az alperesi ügyvezető utalt át rendszeresen a számlájára 81.000 forint összegben. Az utalás tényét egyébként a tanúk is megerősítették az elsőfokú eljárás során. Mivel az alperes vásárlásokkal kapcsolatos költségtérítésre és számlákra hivatkozik, indítványozta, hogy a másodfokú bíróság szerezze be az alperesi állításokat alátámasztó számlákat, kérje be azoknak a boltoknak a nevét, címét, amelyeknél a felperes az alperes részére vásárolt. Mindezek alapján vitatta a tanúk vallomását, mert a havi átutalás a munkabére része és nem a költségekkel kapcsolatos összeg volt.

[22] A felperes kifejtette, az alperes nem bizonyította, hogy nem vettek fel a munkakörébe új munkavállalót. Továbbra is állította, hogy az alperes foglalkoztatott olyan munkavállalókat, akik nem voltak bejelentve. Ezzel kapcsolatban név2 tanúkénti meghallgatására irányuló indítványát fenntartotta.

[23] Kifejtette továbbá, hogy a NAV-tól beszerezett igazolás bizonyítja, hogy az alperes 2020. február 4-én 22 óra 32 perckor kijelentette a munkaviszonyból, vagyis jogellenesen járt el. Az elsőfokú bíróság azonban nem vette figyelembe a releváns bizonyítékokat. Álláspontja szerint név eljárása is kimeríti a jogszerűtlen felmondás tényét. Másnap 2020. február 5-én reggel a felperes már nem volt bejelentve, az alperes ekkor már nem legálisan foglalkoztatta, ugyanakkor elvárták tőle a munkavégzést. Az alperes nem akadályozta meg, hogy az egyébként kijelentett munkavállaló reggel felvegye a munkát és 11 óráig dolgozzon. név sem közölte a felperessel, hogy előző nap már kijelentette a munkaviszonyból. Eljárása amiatt sem minősülhetett jogszerűnek, mert a munkáltatói jogkör gyakorlója nem név, hanem név1 volt. név lényegében beismerte a tanúvallomásában, hogy hibát követett el a kijelentéssel, amire nem volt jogosultsága. Ezek után tovább fokozta a munkáltató a jogszerűtlenséget azzal, hogy február 5-én közös megegyezéssel kívánta a munkaviszonyt megszüntetni, majd később felmondással élt.

[24] név a tanúvallomásában előadta, hogy a felperest egy elrontott bérszámfejtési feladata miatt jelentette ki a munkaviszonyból. Ez azt támasztja alá, hogy a felperes végzett bérszámfejtői tevékenységet. Ebből következően megillette volna a garantált bérminimum abban az esetben is, ha ehhez a munkakörhöz nem volt meg a szükséges végzettsége. Amennyiben olyan munkát bíztak rá, amihez nem volt meg a szükséges végzettsége és emiatt hibát követett el, emiatt nem lehetett volna a munkaviszonyból kijelenteni. A felperes indítványozta azon irat beszerzését, amelyet név a bérszámfejtéssel kapcsolatos problémának tekintett. Amennyiben név tanúvallomása szerint nem voltak megelégedve a munkájával, abban az esetben ezt kellett volna a felmondásban rögzíteni. Csak a munkáltatói jogkör gyakorlója, vagyis név1 mondhatott fel jogszerűen, ő azonban előadta, hogy a felmondás közlésekor a parkolóban tartózkodott, tehát nem is volt jelen.

[25] Mindezekre tekintettel azért volt jogsértő az alperes eljárása, mert február 4-én kijelentették a felperest a munkaviszonyából, ugyanakkor erről a tényről nem tájékoztatták, majd úgy várták el másnap a munkavégzést, hogy a felperes erről a lényeges tényről nem tudott. A társadalombiztosítási kiskönyvét sem a parkolóban, hanem az áruház területén adta vissza, amit szükség esetén bizonyítani tud. Sérelmezte továbbra is, hogy a jegyzőkönyv azt tartalmazta, hogy engedély nélkül távozott és vitte el a társadalombiztosítási kiskönyvét, hiszen az adott helyzetben nem kellett engedélyt kérnie a távozásra.

[26] Fellebbezése kiegészítésében a felperes előadta, szóban azt a tájékoztatást kapta február 5-én, hogy nem jól végzi a munkáját, majd utóbb átszervezésre hivatkozva szüntették meg a munkaviszonyát és a felmondást postán küldték meg számára. Ugyanakkor elfelejtették tájékoztatni arról, hogy február 4-én már kijelentették a munkaviszonyból. Kérte figyelembe venni, hogy a kijelentésről csak a keresetlevél beadását követően szerzett tudomást és ezt az elsőfokú eljárás során bejelentette. Vitatta, hogy név-nek önhatalmúlag jogosultsága volt bárkit kiléptetni az alperestől az ügyvezető tudta nélkül. Mindezek alapján a jogellenesség jogkövetkezményeként kérte tizenegy havi távolléti díj megfizetését.

[27] A felperes a garantált bérminimum és a minimálbér közötti különbséget megfizetésére irányuló kereset elutasítása tekintetében is vitatta az elsőfokú ítéletet. Amikor a munkaviszonyt létesítették, akkor névl kifejezetten érettségizett és számítógépes ismeretekkel rendelkező munkatársat keresett. Vitatta, hogy az ügyviteli, bérszámfejtési és könyvelési tevékenységhez ilyen irányú szakközépiskolai képesítés szükséges. Amennyiben volt bérszámfejtési munkája, azt képesítés hiányában nem végezhetett volna, emiatt viszont megszüntetni se lehetett volna a munkaviszonyát. Mindezek alapján a 417.600 forint megfizetésére is kérte kötelezni az alperest.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[28] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltségben történő marasztalását kérte. Előadta, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, helyesen állapította meg a tényállást és megalapozott érdemi döntést hozott.

[29] Bizonyította az elsőfokú eljárás során, hogy jogszerű volt a felmondás. A fellebbezés nem tartalmazott olyan új előadást, amelyet az elsőfokú bíróság ne értékelt volna. Az elsőfokú bíróság a felek előadásait összevetette a bizonyítási eljárás során beszerzett bizonyítékokkal, és azok alapján helyes következtetéseket vont le valamennyi a perben releváns kérdésben.

A felperes észrevétele

[30] A felperes a fellebbezési ellenkérelemre előterjesztett beadványában teljeskörűen fenntartotta az elsőfokú eljárásban és a fellebbezésében előadottakat, vitatva az elsőfokú ítélet jogszerűségét.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[31] A felperes fellebbezése nem alapos.

[32] A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a fellebbezési kérelem és a fellebbezési ellenkérelem korlátai között bírálta felül. Erre tekintettel nem vizsgálta a

sérelemdíjjal összefüggő kereseti kérelem elbírálására vonatkozó rendelkezéseket a Pp. 371. §-a értelmében.

[33] A munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggő kereseti kérelem kapcsán az elsőfokú bíróság helyesen értékelte az elsőfokú eljárás során lefolytatott bizonyítás adatait. Az alperes az Mt. 64. § (1) bekezdés b) pontjának megfelelően, írásba foglalt felmondással harminc napos felmondási idővel szüntette meg a felperes munkaviszonyát. A jogviszony jogellenes megszüntetésének értékelése körében ezt az intézkedést kellett vizsgálni. Nem volt jelentősége annak, hogy az alperes 2020. február 5-én megkísérelte a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését, mivel a felek egyező előadása szerint a felperes ehhez nem járult hozzá, hiszen az alperes által készített megállapodás tervezetét nem írta alá. A megállapodás létrejötte hiányában az alperesnek jogszerűen volt lehetősége más jogszabályban meghatározott módon, egyoldalú nyilatkozattal (felmondás, azonnali hatályú felmondás) megszüntetni a felperes munkaviszonyát.

[34] A felperes alaptalanul hivatkozott a fellebbezésében az átszervezés jogszerűtlenségére; az elsőfokú bíróság ezzel kapcsolatban kimerítően és helyesen értékelte a bizonyítási eljárás adatait. A felperes sem vitatta, hogy az általa ellátott munkakörök egy részét a csoportvezetők, másik részét pedig név vette át. A felperes a munkaköre betöltését állította, azonban önmagában az álláshirdetés feladása még ezt nem bizonyította. Az alperes állítása szerint új munkavállalót ugyanilyen munkakörben nem vettek fel, a felperes ezzel kapcsolatban nem tett tényállítást és bizonyítási indítványt sem az általa hivatkozottak alátámasztására. A mérlegképes könyvelői munkakör betöltése - a munkakör eltérő volta okán - nem befolyásolta a felmondás jogszerűségét.

[35] A felmondás jogszerűségét nem érintette az a tény sem, hogy 2020. február 4-én név kijelentette a NAV adatbázisból a felperest az alperes munkavállalói közül, mivel ez az intézkedés nem jelentette a munkaviszony megszüntetését. név egyébként ezt utóbb korrigálta, tévedésnek minősítve az intézkedést. Nem volt jelentősége, hogy 2020. február 5-én reggel a felperes úgy kezdte meg a munkát, hogy éppen ki volt jelentve, mivel a jogviszonya folyamatos volt és az alperes is így tekintette, hiszen annak megszüntetéséről kívánt megállapodni a felperessel. A felperes munkaviszonya az alperes által kibocsátott felmondásban rögzített harminc napos felmondási időt követően szűnt meg, vagyis a jogviszony megszüntetését eredményező munkáltatói intézkedés az írásba foglalt felmondás volt. A felmondás indokolása valós és okszerű volt, az alperes bizonyította az átszervezést. Mindezek alapján a felmondás jogellenességével kapcsolatos kereset elutasítása volt indokolt.

[36] A garantált bérminimumra való jogosultság bizonyítása kérdésében helyesen rögzítette az elsőfokú bíróság, a felperest terhelte annak bizonyítása a Pp. 265. § (1) bekezdése alapján, hogy az általa ellátott munkakör és a képesítése alapján megillette a garantált bérminimum a munkaviszonya időtartama alatt, azaz 2019. május 2. és 2020. március 5-e között.

[37] Az elsőfokú bíróság a releváns jogszabályi rendelkezésekre hivatkozva helytállóan rögzítette, hogy az adminisztrációs ügyintézői feladat (FEOR 4112/1) betöltéséhez szakközépiskolai képesítésre van szükség, amellyel a felperes nem rendelkezett. Amennyiben eltérő feladatokat is kapott, ez a körülmény sem teszi lehetővé a garantált bérminimumra való jogosultság megállapítását, mivel amint arra az elsőfokú bíróság helyesen hivatkozott, a tényleges képesítés alapján kell megítélni a garantált bérminimumra való jogosultságot (BH2012.47.). Megjegyzendő, az elsőfokú ítéletben megállapított tényállás szerint a felperes havi nettó 180.000 forint munkabért kapott. A felperes maga is azt adta elő, hogy ezt az összeget kézhez kapta, hiszen állítása szerint 81.000 forintot minden hónapban átutalt részére az alperesi ügyvezető. A felperes által hivatkozott nettó összeg megfelelt a 2019. és 2020. évekre meghatározott 195.000, illetve 210.600 forint bruttó jövedelem alapján megkapható nettó összegnek. A felperes tehát saját hivatkozása szerint sem volt jogosult bérkülönbözetre.

[38] Mindezek alapján az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érintette, fellebbezett részében a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[39] A felperes a fellebbezési eljárásban pervesztes lett, erre tekintettel köteles az alperes által felszámított másodfokú perköltséget megfizetni a Pp. 81-83. §-ai alapján. Az alperes a költségjegyzéken felszámított összeget a becsatolt megbízási szerződés alapján igényelte, ezért a másodfokú bíróság a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2.§ (1) bekezdése alapján annak megfelelően állapította meg a másodfokú perköltséget.

[40] A fellebbezett pertárgyérték (1.639.000+417.600 forint) és az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46.§ (1) bekezdése alapján meghatározott, a pervesztes felperest terhelő fellebbezési illetéket a Pp. 102. § értelmében az állam viseli.

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

Budapest, 2022. július 07.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
előadó bíró

dr. Szalai Beatrix s.k.
bíró