



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.020/2024/7.

A felperes:

felperes neve (székhelye)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Varga István ügyvéd (címe)

Az alperes:

alperes neve (címe)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Kincses István ügyvéd (címe)

A per tárgya:

Jogalap nélkül kifizetett illetmény visszakövetelése

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Gyulai Törvényszék 7.M.70.051/2023/14/I.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Alperes, 7.M.70.051/2023/15.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 31 000 (harmincegyezer) forint másodfokú perköltséget.

Megállapítja, hogy a 77 970 (hetvenhétezer-kilencszázhetven) forint másodfokú eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

Indokolás

A tényállás

[1] A felperes közalkalmazotti jogviszonyban állt az alperes alkalmazásában, diplomás ápolóként.

[2] 2018 júliusától várandósság, keresőképtelenség, szülési szabadság, majd kiskorú gyermek gondozása miatt igénybe vett fizetés nélküli szabadság miatt volt távol.

[3] A távollét időszakában jogviszonyváltás következtében a felperes közalkalmazotti jogviszonyából egészségügyi szolgálati jogviszony jött létre, teljes munkaidős foglalkoztatás keretében.

[4] A felperest az alperest a 2022. május 16-án kelt munkaszerződés módosítással 2022. május 1. napjától „F” fizetési osztály 4. fizetési fokozatába sorolta át, besorolása alapján megállapított garantált illetménye havi bruttó 451 004 forint, munkahelyi pótléka 120%-os mértékű, havi bruttó 24 000 forint, szakterületi támogatása havi bruttó 13 530 forint lett. Mindezek alapján illetményének havi összege bruttó 488 534 forintban került megállapításra. A szerződés módosítást az alperes 2022. május 23-án írta alá.

[5] Az alperes 2022. július 15. napján kelt levelében bejelentette, hogy fizetés nélküli szabadságát 2022. július 26-tól szeretné megszakítani, 2022. július 27-től igénybe venni az előző időszakra járó szabadságát és annak letöltése után 2022. szeptember 1-től ismételten munkába kíván állni, részmunkaidőben, heti 20 órában, a (felperesi munkavégzési hely)-n.

[6] Az alperes és a felperes között a részmunkaidős foglalkoztatás tekintetében egészségügyi szolgálati munkaszerződés módosítás aláírására nem került sor. Az alperes 2022. szeptember 1-től kezdődően heti 20 órás részmunkaidőben került foglalkoztatásra. Az alperes a (felperesi munkavégzési hely)-n kialakított teljes (12 órás) műszakokat látott el, összességében átlag heti 20 órában. A második gyermekének kétéves életkorának elérésével a GYED ellátása megszűnt, az alperes jövedelemkiegészítés céljából éjszakai műszakot is vállalt. Az alperes a felperesnél rendszeresített munkaidő-nyilvántartásokat vezette,

amelyeket a felperes képviselője ellenjegyzett. Azokon a szabadságnapok tekintetében részmunkaidőnek megfelelő napi 4 óra került feltüntetésre. Az alperes (felperesi munkavégzési hely) és munkaszüneti napra járó pótlékokat is kapott.

[7] Az alperes jövedelme 2022. szeptember 1. és 2023. március 31. között az alábbiak szerint alakult:

Hónap	Összes bruttó illetmény	GYED (bruttó összeg)	Nettó összeg
2022. 09.	768 534 forint	280 000 forint	534 875 forint
2022. 10.	793 604 forint	242 670 forint	548 373 forint
2022. 11.	561 334 forint	-	373 287 forint
2022. 12.	646 934 forint	-	430 210 forint
2023. 01.	640 790 forint	-	426 125 forint
2023. 02.	735 990 forint	-	489 433 forint
2023. 03.	445 067 forint	-	295 969 forint

[8] A felperes 2022. december 31-ig a munkáltatónak megadott alperesi e-mail címre elektronikus levélben küldte havonta a bérjegyzékeket az alperesnek., ezt követően elektronikus felületen keresztül tették elérhetővé számára.

[9] A felperes által 2022. szeptember 1. és 2022. február 28. napja között kibocsátott bérjegyzékeken a munkaidő jellege „teljes munkaidős”-ként került feltüntetésre. A bérjegyzékeken megállapított bruttó összegek teljes munkaidős alapilletményt, munkahelyi pótlékot, szakterületi támogatást és szükség esetén a szabadság idejére járó díjazást tartalmazták azzal, hogy a műszakpótlékot a tárgy hónapot követő hónap bérjegyzékén tüntették fel. A bérjegyzékek tartalmazták továbbá a különböző járulékok összegét, valamint az alperes részére kifizetett nettó összegeket is. A bérjegyzékeken szereplő munkaidőbeosztás nem a munkanyilvántartások szerint kerültek feltüntetésre.

[10] A felperes és az alperes között az egészségügyi szolgálati munkaszerződés a munkábaállást követően több ízben is módosításra került. A 2023. január 1-jén kelt és ugyanezen naptól hatályos munkaszerződés módosítás alapján a felperes illetménye bruttó 488 534 forintban került megállapításra, amely módosítás a munkaidő jellegét nem érintette. Az alperes ezt a munkaszerződés módosítást 2023. január 31-én írta alá.

[11] A felperes 2023. március 8. napján kelt e-mailjében kérte 2023. április hónaptól ismét heti 40 órában történő foglalkoztatását. Az alperes ekkor észlelte, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás vonatkozásában egészségügyi szolgálati munkaszerződés módosítás nem készült, így a 2023. március 13. napján kelt módosításban a munkaidő „heti 20 óra, részmunkaidős” megjelöléssel került megállapításra, amely alapján az alperes bruttó illetményének összege 244 267 forintban került megállapításra. Ezen munkaszerződés módosítást az alperes 2023. június 12-én írta alá.

[12] A 2023. április 1-jén kelt munkaszerződés módosításban, a munkaidőt ismét heti 40 óra, teljes munkaidőben állapították meg, az alperes illetményét 488 534 forintban határozták meg, amelyet az alperes 2023. április 28-án írt alá.

[13] Az alperes rendszeres illetménye 2022. szeptember 1-től 2023. február 28-ig a teljes munkaidős foglalkoztatásnak megfelelő havi bruttó 488 534 forinttal, 2023. március hónapban részmunkaidős foglalkoztatásnak megfelelő havi bruttó 244 267 forinttal, 2023. április 1-től pedig ismét havi bruttó 488 534 forinttal került elszámolásra. A fenti összegek kiegészültek a további rendszeres és eseti illetmény elemekkel.

[14] A felperes 2023. március 21-én kelt levelében tájékoztatta az alperest, hogy 2023. szeptember 1. és 2023. február 28. között bruttó 1 465 602 forint, nettó 974 625 forint munkabér túlfizetése keletkezett, amelynek 15 napon belüli visszafizetésére szólította fel az alperest. Tájékoztatta egyidejűleg a jogorvoslat lehetőségéről, valamint a követelés bírósági úton történő érvényesítéséről.

[15] Az alperes 2023. március 23-án jogi képviselője útján kelt válaszlevelében a felperes felszólításában foglaltak teljesítésétől elzárkózott, hivatkozott arra, hogy vele új munkaszerződést nem kötöttek, korábbi munkaszerződése alapján foglalkoztatták tovább, a távolléte ideje alatt munkabérének változására vonatkozóan értesítést nem kapott, így alappal és jóhiszeműen feltételezte, hogy a kifizetett munkabér a 4 év alatt megváltozott bérvisszonyokat tükrözi. Más munkabérének megismerésére nem volt lehetősége, így azzal saját munkabérét nem tudta összehasonlítani, ezen okból sem tekinthető rosszhiszeműnek. Miután a munkaszerződés módosítását a felperes mulasztotta el, így részére munkabér kifizetése a hatályos munkaszerződés alapján történt.

[16] A felperes 2023. április 4-án kelt levelében ismételten felszólította a jogalap nélkül felvett nettó 974 625 forint visszafizetésére, figyelmeztetve a bírósági úton történő igényérvényesítés, valamint az igénybe vehető jogorvoslat lehetőségére.

[17] Az alperes a felszólításokban foglaltaknak nem tett eleget.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

[18] A felperes 2023. július 4-én előterjesztett keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest nettó 974 625 forint és ezen összeg után 2023. március 1-től a kifizetés napjáig járó törvényes mértékű késedelmi kamata, továbbá perköltség megfizetésére, amelynek mértékét a bírósági eljárásban megállapított ügyvédi költségekről szóló 32/2003.

(V. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rend.) 3. § (2) bekezdés a) pontja alapján 48 703 forint + áfa összegben jelölte meg.

[19] Az érvényesíteni kívánt jogkörében hivatkozott a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. § (1) bekezdés és 164. §, valamint az egyes egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók illetmény- vagy bérnövelésének, valamint az ahhoz kapcsolódó támogatások igénybevételének részletes szabályairól szóló 256/2013. (VII. 5.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Korm. rend.) 2/C. § (4) bekezdésére.

[20] Jogi érvelése körében előadta, hogy a peres felek között az egészségügyi szolgálati munkaszerződés több alkalommal módosításra került. Az alperes 2022. szeptember 1-től kezdeményezte a heti 20 órás, részmunkaidős foglalkoztatását a (felperesi munkavégzési hely)-n, majd 2023. március 8-án kelt levelében jelezte, hogy április hónaptól ismét heti 40 órában kíván dolgozni.

[21] Az alperes 2022. szeptember 1-től heti 20 órás, részmunkaidőben állt munkába, amelyet az általa csatolt jelenléti ívek kimutatása is igazol, azonban ehhez képest a teljes munkaidős bér került részére folyósításra. Az alperesnek az Mt. 6. § (1) bekezdés szerinti elvárható gondosság tanúsítása mellett fel kellett ismernie, hogy 2022. szeptember 1. és 2023. február 28. között folyósított munkabére nem a részmunkaidős foglalkoztatás után járó munkabér összegének felel meg.

[22] Az EBH2013. M. 5. számú eseti döntés I. pontja alapján hivatkozott arra, hogy ha a munkavállalónak a jogalap nélkül kifizetett munkabér tekintetében a kifizetés alaptalanságát bizonyítottan fel kellett ismernie, a munkáltató a munkabér teljes összegét 60 napon túl – elévülési időben – visszakövetelheti, amit nem érint a munkáltatónak a kifizetést illetően nem kellően körültekintő eljárása.

[23] Álláspontja szerint az egészségügyi szolgálati munkaszerződés 2022. április 4-i és május 16-i módosítása okán az alperesnek tisztában kellett lennie a teljes munkaidős foglalkoztatással járó bérek összegeivel, így alaptalan azon hivatkozás, miszerint a négy év alatt történt bérváltozásról nem rendelkezett tudomással. Az alperes ennek ellenére nem élt jelzéssel a felperes irányába a tévesen utalt összegekről.

[24] Nem tulajdonított jelentőséget az alperes azon védekezésének, hogy a felperes elmulasztotta a munkaszerződés módosítását, illetve a 2023. január 31-én aláírt munkaszerződés módosításon is téves összegek szerepelnek.

[25] Kifejtette, hogy az alperes havonta kapott bérjegyzéket, azok alapján a túlfizetés ténye egyértelműen megállapítható, hiszen a 2023. márciusi bérjegyzéket leszámítva a munkaidő jellege mindegyiken teljes munkaidős foglalkoztatásként került feltüntetésre. Az alperesnek a 2023. január 31-én aláírt munkaszerződés módosításból szintén fel kellett ismernie a kifizetés alaptalanságát, hiszen az abban feltüntetett illetmények a teljes munkaidős foglalkoztatásra vonatkoztak.

[26] A bérjegyzékek kezdetben e-mailben kerültek megküldésre, a sikeres kézbesítésigazolások pedig alátámasztják, hogy azok akkor is hozzáférhetőek voltak az alperes számára, ha azokat nem ismerte meg. Ennek körében hivatkozott az EBH2008. 1900. számú eseti döntésben foglaltakra. Kifejtette, hogy részmunkaidős foglalkoztatás esetén a Korm. rend. 2/C. § (4) bekezdése alapján alpbér (garantált illetmény) a munkaidő teljes munkaidőhöz viszonyított arányában jár.

[27] A követelés összegszerűsége körében kimutatta, hogy a teljes munkaidőre járó illetménye havi bruttó 488 534 forint volt, míg ehhez képest a heti 20 órás részmunkaidőre havi bruttó 244 267 forint illetmény járt volna, így a hat hónapra járó különbözet összege bruttó 1 465 602 forint, amelynek nettó összege 974 625 forint, amely nettó összeg érvényesíthető a BH2003. 341. számú eseti döntés alapján.

[28] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására, a felperes perköltségben történő marasztalására irányult, amelynek mértékét a csatolt megállapodás alapján 200 000 forintban, továbbá tárgyalásonként 20 000 forintban jelölt meg.

[29] Előadta, hogy 2013. április 24-től kezdődik a felperesnél fennálló jogviszonya, amely alapján „F” fizetési osztály 4. fizetési fokozatába tartozik. 2018 júliusától távol volt, majd 2022. szeptember 1-től ténylegesen napi átlag 4 órában kezdett dolgozni oly módon, hogy heti két 12 órás műszakot látott el. Munkaidő beosztása a felperesi munkáltatóval egyeztetve került kialakításra. Az ismételt munkába álláskor újabb munkaszerződést nem kötöttek, a korábbi munkaszerződése alapján történt a foglalkoztatása, a munkarendet a felperes alakította ki és számolta el az ahhoz kapcsolódó munkabért, így az ezzel kapcsolatos tévedés az alperesnek nem felróható. A dolgozók munkabére nem nyilvános, így másokkal történő összehasonlításra nem volt lehetősége.

[30] A 2023. márciusi részmunkaidős bérjegyzék vonatkozásában kérte figyelembe venni, hogy a pótlékokat 2 hónappal később kapják meg, így a bérjegyzékből nem állapítható meg az, hogy jogalap nélküli kifizetés történt volna.

[31] Az elszámolás során munkáltatói mulasztás történt, a 2023. március munkaszerződés módosításhoz képest a felperes visszamenőlegesen próbálja érvényesíteni a havi 20 órás részmunkaidős foglalkoztatást. A 2023. márciusi fizetési felszólításig nem volt arról tudomása, hogy részére a felperes tévesen fizetett volna munkabért, ezt alátámasztó iratot a felperes sem csatolt. A csúsztatott pótlékfizetés miatt pedig a márciusi bérjegyzékből sem kellett felismerni a kifizetés alaptalanságát. Ennek kapcsán hivatkozott a Kúria Mfv.10.373/2017/3. számú eseti döntésében foglaltakra.

[32] A bérjegyzékek vonatkozásában előadta, hogy azok 2022 decemberéig az e-mail címére kerültek megküldésre, amelyek jelszóval védett dokumentumok voltak. Az e-mailek megküldése még nem igazolja azt, hogy az alperes szolgáltatója azokat nem minősítette-e spamnak vagy levélszemétnek, amelyre az alperes ellenőrzési kötelezettsége nem terjedt ki. 2023 januárjától NAV felületen, ügyfélkapun keresztül hozzáférhetőek a bérjegyzék, amelyeket azonban szintén nem ellenőrzött, mert azokon bérszámfejtői végzettség hiányában nem tud eligazodni figyelemmel arra is, hogy a távollétét követő időszakban jelentős változások történtek, alapilletménye is közel a duplájára nőtt. A bérjegyzékeken szereplő

összegek egyébként „elméleti” összegekre hivatkoznak azok véglegességéről nem lehetett meggyőződni.

[33] A felperes a perrel érintett időszakban 2023 januárjában is tévesen, teljes munkaidős munkaszerződést íratott alá az alperessel, annak ellenére, hogy a jelenléti íveket a részmunkaidőnek megfelelően töltötte ki. A munkáltató a hivatkozott tévedését csak azt követően ismerte fel, hogy 2023. március 8-án ismét teljes munkaidőben történő foglalkoztatását kérte.

[34] Érvelése szerint, hogy a felperes által perrel érintett összeget azért sem lehet jogalap nélkül kifizetett munkabérnek tekinteni, mert teljes munkaidőre vonatkozó szerződése állt fenn, hiszen az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény végrehajtásáról szóló 528/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Eszjtv. vh.) 11. § (1) bekezdés a)-c), valamint 25. § (2) bekezdés második mondata és (3) bekezdése alapján a részmunkaidőre vonatkozó szerződésmódosítást írásba kellett volna foglalni, amit az alperes elmulasztott. Teljes munkaidős szerződésére figyelemmel nem történt jogalap nélküli munkabér kifizetés, mert a munkáltató a munkavégzés idejétől függetlenül, tudatosan, teljes munkaidőben számolta el a tevékenységét, annak ellenére, hogy kevesebbet dolgozott, mint a teljes munkaidő. Ez azonban számára nem volt felróható, hiszen közölte, hogy nem tud teljes munkaidőben dolgozni, a munkáltató diszkrecionális jogkörében eljárva részesítette a nem részmunkaidős juttatásban.

[35] Hivatkozott továbbá arra is, hogy a felperes által rendelkezésre bocsátott bérjegyzékeken feltüntetett beosztási adatok nincsenek összhangban a jelenléti ívek szerinti munkavégzéssel, amelyeket a felperes vezetett, majd átadott az alperes képviselőjének, aki azokat ellenőrizte és aláírta.

[36] A felperes csak 2023 márciusától módosította a munkaszerződést, ezzel jóváhagyta a korábbi időszak szerződési állapotát és annak elszámolását is. Ez alapján sem történhetett téves kifizetés.

[37] A felperes a jelenléti ívek ismeretében tudatosan és szándékosan számolta el az alperes illetményét, ezért téves kifizetésről eleve nem lehet szó, csak tudatos eltérítésről a felperes részéről. Arról pedig az alperes nem rendelkezett tudomással nagyobb összeget fizetett volna ki, mint ami neki járt volna.

Az elsőfokú bíróság ítélete és jogi indokai

[38] Az elsőfokú bíróság ítéletében kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek jogalap nélkül kifizetett illetmény visszafizetése címén nettó 974 625 forintot, valamint ezen összeg után 2023. március 1. napjától a kifizetés napjáig járó késedelmi kamatát és 61 887 forint perköltséget. A fenti összeg megfizetésére havi 30 000 forint részletekben történő teljesítést engedélyezett minden hónap 17. napjáig azzal, hogy egyetlen részlet elmaradása esetén a követelés egyösszegben válik esedékessé. Megállapította, hogy az 58 478 forint eljárási illeték az állam terhéen marad.

[39] A peres felek nyilatkozatai és az alperes 2022. július 15-én, valamint 2023. március 8-án kelt jognyilatkozatai alapján arra a megállapításra jutott, hogy a felek között a 2022. szeptember 1. és 2023. március 31. közötti időszak vonatkozásában az Mt. 61. § (3) bekezdésén alapuló munkáltatói kötelezettség szerinti heti 20 órás, részmunkaidős foglalkoztatásban történő megállapodás jött létre. Ezen megállapodás az írásba foglalás hiányában, valamint a 2023. januári írásba foglalt munkaszerződés módosítás a munkaidő jellege és az illetmény tekintetében érvénytelen, ezen belül semmis. A felek között a részmunkaidős foglalkoztatás tekintetében írásba foglalt munkaszerződés módosítás nem jött létre.

[40] Az Mt. 29. § (1) és (3) bekezdése alapján figyelemmel a Korm. rendelet 2/C. § (4) bekezdésében foglaltakra rögzítette, hogy az alperes alapbérét (garantált illetményét) a teljes munkaidőhöz viszonyított arányban – a heti 20 órás részmunkaidős megállapodásnak megfelelően – kell elszámolni, amely alapján a keresetben érvényesített 974 625 forint nettó összeg az így kifizetett különbözet összegének megfelelő.

[41] Az Mt. 164. § szerinti kifizetés alaptalanságának felismerése körében hivatkozott arra, hogy a bérjegyzékeken teljes munkaidős foglalkoztatás került feltüntetésre, amely bérjegyzékek e-mailben az alperes részére megküldésre kerültek, azok megérkezését és az alperes számára hozzáférhetővé válását a felperes megfelelően igazolta. Nem tulajdonított jelentőséget annak az alperesi védekezésnek, hogy az alperes e-mail fiókja hogyan osztályozza a megérkezett küldeményeket, mert ezen e-mail címet bocsátotta az alperes a felperes rendelkezésre, az Mt. 6. § (1) bekezdésében előírt kötelezettsége alapján azon olyan beállítást kell kialakítania, ami nem képezi akadályát a hozzá megérkezett küldemények hozzáférhetővé és megismerhetővé váljanak. 2023. január 1-től pedig ügyfélkapun keresztül álltak rendelkezésre a bérjegyzékek. Nem találta megalapozottnak azt az alperesi védekezés sem, miszerint a bérjegyzékeket nem ismerte meg. Osztotta a felperes álláspontját abban, hogy a bérjegyzékek alapján az alperesnek fel kellett ismernie a kifizetés alaptalanságát. A 2022. májusi és a 2023. januári munkaszerződés módosítások alapján az alperesnek szintén tudnia kellett arról, hogy milyen összegű a teljes munkaidőre járó illetmény, amelyeket a megküldött bérjegyzékeken feltüntetett munkaidő jellege is alátámaszt.

[42] Kitért arra, hogy a Kúria Mfv.10.376/2017/3. számú ítélete a jelen perben nem alkalmazandó tekintettel arra, hogy a bérjegyzékeken a munkaidő teljes munkaidős foglalkoztatásban, folyamatosan feltüntetésre került, a túlfizetés tényét pedig bérjegyzék nélkül is érzékelni lehetett.

[43] Mindezeket összességében értékelve arra az álláspontra jutott, hogy az alperesnek a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie, így kötelezte a részére túlfizetésből keletkezett nettó 974 625 forint illetmény visszafizetésére, amelynek megfizetésére az alperes személyi és vagyoni körülményeire tekintettel részletfizetés kedvezményét engedélyezte.

[44] Utalt arra, hogy a felperes által közölt fizetési felszólítások nem felelnek meg az Mt. 22. § (5) bekezdésben foglalt általános követelményeknek, azok nem minősülnek az Mt. 285. § (2) bekezdése szerinti végrehajtható okiratnak sem.

[45] A perköltség mértékéről pernyertesség-perveszteség arányában határozott.

A felperes fellebbezése, az alperes ellenkérelme

[46] Az elsőfokú bíróság ítéletével szemben az alperes terjesztett elő fellebbezést, az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatása, a felperes keresetének elutasítása, valamint perköltségben marasztalása érdekében, amelynek mértékét a másodfokú eljárásban 50 000 forint ügyvédi munkadíjban és tárgyalásonként 20 000 forint összegben jelölt meg.

[47] Az ítéltáblától gyakorolni kért felülbírálati jogkör a Pp. 369. §-ára történő hivatkozással jelölte meg.

[48] Fellebbezésében hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság ítéletének megállapítása alapján a felek között szóban létrejött, részmunkaidőre vonatkozó megállapítás semmis. Ennek álláspontja szerint azért van jelentősége, mert nem lehet részmunkaidőre vonatkozó megállapodás alapján a felek között jogviszonyt keletkeztetni, csak egy elszámolási jogviszony maradt fenn a felek között szerződés hiányában.

[49] Hivatkozott továbbá arra, hogy a felperes által vezetett munkaidő-nyilvántartás nem áll összhangban a perben becsatolt munkaidő-nyilvántartással, továbbá a pótlékok jelentős csúszással kerültek elszámolásra, így a munkabér elszámolás nem volt követhető. Ebben a körben rámutatott, hogy a pótlékok és a fizetés többi eleme nem követte a munkaidő tényleges letöltéséhez tartozó kifizetéseket, a bérlapon lévő egyes fizetési tételekről nem lehetett megállapítani azok keletkezési idejét és halmozódásuk mértékét sem. A bérlapokon feltüntetett munkaidő úgy került feltüntetésre mintha napi 8 órás műszakban dolgozott volna, holott alkalmanként 12 órás műszakokat látott el, amelyből arra következtetett, hogy a felperes valamiért 12 órás műszakokat átszámította 8 órás műszakokba, amely követhetlenné tette az elszámolást. A felperes a bérlapokon az összefoglaló tételeket bizonytalan elméleti összegként tüntette fel, így a bérlapokat nem lehetett végleges elszámolásnak tekinteni. A hibás elszámolási gyakorlat következtében vált követhetlenné az elszámolás, így bármilyen túlfizetés kellő gondosság mellett sem lett volna felismerhető.

[50] Utalt arra, hogy a felperesi követelés elszámolási háttérét az ítélet olyan jogszabályi összefüggésekből vezette le, amelyhez megfelelő szakismerettel nem rendelkezett. A felperes az őt terhelő kötelezettség ellenére nem alkalmazott egyértelmű elszámolási szabályokat, amelyek mellett olyan helyzetbe került volna, hogy értelmezési és ellenőrzési lehetősége legyen, így nem volt lehetősége felismerni az esetleges hibás elszámolást sem.

[51] A felperes eljárása kapcsán hivatkozott arra is, hogy a 2023. március 1-től hatályos szerződésmódosítás, amelyre 2023 júniusában visszamenőleges hatállyal került sor, követően sem adott át részére olyan elszámolást, amely a visszamenőleges hatállyal megkötött szerződés alapján készült volna. Ez álláspontja szerint további megtevesztés volt a felperes részéről, amelyből arra lehetett következtetni, hogy csak márciustól tekintette módosítottnak a szerződést és ezen időponttól történt a megfelelő elszámolás is, azaz az ezt megelőző időszakra igényt nem érvényesít.

[52] Az elsőfokú bíróság ítéletének megállapítása, amely szerint az alperesnek a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie az elszámolás követhetlensége miatt nem volt megalapozott, nem vette kellő súllyal figyelembe a felperes megtévesztő magatartását.

[53] Hivatkozott továbbá arra, hogy a felperes annak ellenére, hogy az elsőfokú bíróság a részmunkaidős megállapodás semmisségét megállapította és erről anyagi pervezetés körében tájékoztatta a feleket, követelése jogalapját nem módosította, amelynek azért van jelentősége, mert ha a részmunkaidős szóbeli megállapodás érvénytelen, azon belül semmis volt, akkor arra a felperes nem alapíthatott volna igényt. Ebből következően a felek elszámolási viszonya az eredeti, teljes munkaidőre vonatkozó megállapodás alapján történt, amelyhez igazította a felperes a munkaidő-elszámolást. Ezeket a munkaidő elszámolásokat a felperes bocsátotta a bíróság rendelkezésére, az abban foglaltakat nem támadta a jogszabályi határidőn belül, ebből következően ezeket az elszámolásokat tényként kell elfogadni. Tekintettel arra, hogy megállapodás hiányában a felperes fenntartotta saját munkaidő elszámolását és ennek megfelelően fizette ki a munkabért, ezt jogalap hiányában visszakövetelni nem tudja.

[54] Az Mt. 164. §-ára alapítottnan hivatkozott arra is, hogy a munkáltató tevőleges magatartása járult hozzá a túlfizetés kialakításához, amely a munkáltató megtévesztő magatartása volt, ezen eljárás azonban kizárja, hogy a munkavállalónak felróható legyen egy alaptalan kifizetés felismerése. Álláspontja szerint a munkáltató megtévesztő közreműködése az elsőfokú bíróság ítéletének tényállásából hiányzik, amely tevőleges közrehatást a 2024. január 8-i előkészítő iratában részletezett, azonban abból az elsőfokú bíróság ítéleti tényállása nem tartalmaz semmit.

[55] Ennek kapcsán rámutatott, hogy 2022 szeptemberében a felperes nem készített új munkaszerződést, a legutolsót tartotta hatályban, ezt követően csak 2023. március hónaptól kezdődően módosította szerződést a részmunkaidős foglalkoztatásra, azaz utólag sem rendezte megállapodással a 2022. szeptember 1-től tartó időszakot. Álláspontja szerint ezzel a munkáltató megtévesztette őt arra nézve, hogy nincs szükség a részmunkaidős időszak szerződési rendezésére és a kialakult állapotot tudomásul vette. Álláspontja szerint a 60 napos elévülési határidő ezen munkáltatói mulasztásra tekintettel bekövetkezett a részmunkaidős szerződés utólagos megkötésének pillanatában, mivel a rendezés nem terjed ki a visszaköveteléssel érintett időszakra. Ezt a munkáltató tudomásul vette, megerősítette, ami számára jogvesztést eredményezett. Az Mt. 164. § helyes értelmezése alapján nem egy egyszerű tévedés áll a kifizetés mögött, hanem a munkáltató tudatos vagy szándékos közrehatása.

[56] Hivatkozott továbbá arra, hogy a munkaidő beosztásról a részmunkaidős beosztás alapján egyeztetett a felperessel, amit el is fogadott. A jelenléti íveket ennek megfelelően töltötte ki és írta alá, amelyeket minden hónapban leadott a munkáltató képviselőjének, aki azt leellenőrizte és aláírásával ellátta. Ezen megállapítás szintén kimaradt a tényállásból, aminek azért van kiemelt jelentősége, mert a megállapodásuknak megfelelően járt el, a munkáltató képviselőjének aláírása folytán pedig abban a hiszemben volt, hogy az elszámolás a valóságnak megfelelt. A munkáltató az általa készített, leadott és leigazolt jelenléti ívek ismeretében azoktól tudatosan és szándékosan eltérve számolta el a tárgyhavi teljesítéseket. A tárgyhavi elszámolásokon feltüntetett munkavégzések és a jelenléti ív szerinti

munkavégzések nem mutatnak összhangot egymással, azon kizárólag a munkaszüneti napok és szabadságok kerültek pontosan feltüntetésre.

[57] A jelenléti ívektől való eltérést tudatosan és szándékosan vezette végig a felperes az elszámolásokon, csak 2023 márciusától módosította a munkaszerződést, ezzel pedig jóváhagyta a korábbi időszak szerződési állapotát és annak elszámolását.

[58] A felperes részéről az elszámolás tudatos volt, így nem lehet szó téves munkabér kifizetésről, a munkáltató diszkrecionális joga alapján járt el az elszámolások elkészítésekor, amelyre tekintettel nem hivatkozhat téves kifizetésre. Hivatkozott arra, hogy a felperes tudatosan és szándékosan megtévesztette, így nem tekinthető egyszerű tévedésnek a hivatkozott többlet kifizetés, amelyre tekintettel az Mt. 164. §-a alapján visszakövetelésének nincs helye. A szerződéses rendezés utólagos elmaradása annak tudatában, hogy ténylegesen részmunkaidőben dolgozott pedig olyan felperesi elismerés, amely alapján a követelését elévültnek kell tekinteni. Az elsőfokú bíróság a felperesi elszámolások tudatosan és szándékosan kiállított hibás voltát figyelmen kívül hagyta, így ítélete nem megalapozott.

[59] A felperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására, az alperes másodfokú perköltségben történő marasztalására irányult, amelynek mértékét az IM rend. 3. § (5) bekezdése alapján 73 095 forint áfa-val növelt összegben kérte megállapítani.

[60] A fellebbezés kapcsán előadta, hogy az elsőfokú bíróság a felek nyilatkozatai és a perben rendelkezésre álló bizonyítékok alapján helyesen jutott arra a következtetésre, hogy a felek között heti 20 órás, részmunkaidős foglalkoztatásban történő megállapodás jött létre 2022. szeptember 1. és 2023. március 31. között. Szintén helytállóan állapított meg, hogy a ténylegesen elvégzett munka után a teljes munkaidőhöz viszonyított arányban jár az illetmény.

[61] Véleménye szerint azon alperesi védekezés miszerint nem ért a bérszámfejtéshez, ezért nem tekintette meg a megküldött bérjegyzékeket az Mt. 6. § (1)-(2), valamint 52. § (1) bekezdés e) pontja alapján nem foghat helyt.

[62] A fellebbezésben hivatkozott felperesi megtévesztő magatartásra korábban az alperes nem hivatkozott, az elsőfokú eljárásban védekezését arra alapította, hogy bérjegyzékeket nem nézte meg, mert nem ért számfejtéshez, a dokumentáción nem tudott kiigazodni.

[63] Az alperes felperesi elszámolásról alkotott álláspontjának nincs ténybeli alapja, az alperes mulasztása, amelyre maga hivatkozik, nem alapozza meg a felperes megtévesztő magatartását, megerősíti azonban az elsőfokú bíróság azon következtetését miszerint az alperes az Mt. 6. §-ában foglalt általános gondossági és együttműködési kötelezettségének nem tett eleget. Alperes nyilatkozata alapján az állapítható meg, hogy nem állt szándékában a bérjegyzékek, így a kapott illetmény helyességének ellenőrzése, holott a bérjegyzékek alapján fel kellett volna ismernie, hogy teljes munkaidős bérelszámolás történt.

[64] A 2022. májusi és 2023. januári munkaszerződés módosításokból kétségtelenül tudnia kellett volna arról, hogy teljes munkaidőre járó alapilletmény és pótlék, valamint támogatás került részére megállapításra. Alappal nem hivatkozhat arra, hogy a bérjegyzékeket nem töltötte le és nem nézte meg, mert ezen magatartás az Mt. alapelveinek ellentmond és nem alapozhatja meg az alperes mentesülését, különös tekintettel arra, hogy a munkaszerződés módosítások számára ismertek voltak.

[65] A jogalap megváltoztatása kapcsán rámutatott, hogy a kereseti kérelmet az Mt. 164. §-ára alapította, az elsőfokú bíróság semmisség körében kifejtett álláspontja miatt nem vált indokoltá a jogalap megváltoztatása.

[66] A tényállás hiányos megállapítását álláspontja szerint a fellebbezés nem támasztja alá. Az alperesnek a szerződésmódosítások, bérjegyzékek alapján ismernie kellett az alapilletmény, munkahelyi pótlék, szakterületi támogatás összegét, így a kifizetés alaptalanságát fel kellett volna ismernie.

Az ítéltábla döntése és jogi indokai

[67] A fellebbezés alaptalan.

[68] Az ítéltábla az ítélet kötelező hatályon kívül helyezésére okot adó körülményt nem észlelt, arra a peres felek maguk sem hivatkoztak, így felülbírálati jogkörének a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 370. § szerinti korlátai között járt el. E rendelkezés (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolhatja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak. Ez azt jelenti, hogy a 371. § (1) bekezdésében foglaltak miatt korlátnak minősül – egyebek mellett – hogy a fellebbező fél milyen konkrét döntést kér a másodfokú bíróságtól tekintetben, hogy az mennyiben változtassa meg, vagy helyezze hatályon kívül az elsőfokú ítélet kifogásolt rendelkezését vagy részét és ezt milyen okból tegye, továbbá, hogy a fellebbező milyen anyagi, illetve eljárási jogszabálysértést jelöl meg fellebbezése alapjául. Azzal tehát, hogy a fellebbező milyen határozott kérelmet és milyen indokkal ad elő, egyúttal kijelöli a másodfokú bíróságtól kért felülbírálat tárgyát és körét. Emellett lényeges korlátot jelent az is, hogy a Pp. 369. §-a meghatározza, a felülbírálati jogkör milyen keretek között gyakorolható.

[69] Az alperes fellebbezésében az ítéltáblától gyakorolni kért felülbírálati jogkör keretében a jogszabály szövegének beemeléseével a Pp. 369. §-ra hivatkozott. Fellebbezése szabadszöveges indokolásában azonban az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás kiegészítését [Pp. 369. § (3) bekezdés a) pontja] és a megállapított tényekből az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetés levonásával [Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja] kérte a kereset elutasítását.

[70] A Pp. 369. § (3) bekezdés a) pontja alapján a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletében megállapított tényállást az anyagi jogi felülbírálat során akkor érintheti, ha

a bizonyítás eredményét okszerűtlennek minősíti. A mérlegelés akkor okszerűtlen, ha az ítéletben rögzített tényállás iratellenes, illetőleg ha az elsőfokú bíróság az adott bizonyítékok alapján nem juthatott volna az általa elfogadott következtetésre, vagyis a tényállás megállapítása során logikai hibát vétett. Nem elégséges azonban az okszerűtlen mérlegelésre általánosságban hivatkozni, konkrétan meg kell jelölni, hogy a bíróság milyen bizonyítékból vont le okszerűtlen következtetést, illetve milyen bizonyítási hiányosságok miatt nem tekinthető az ítélet megalapozottnak.

[71] Az alperes pontosított fellebbezésében ekörben hivatkozott arra, hogy a tényállás „nagyvonalakban helyesen rögzíti az eseményeket”, viszont egyrészt nem említ lényeges védekezési hivatkozásokat, másrészt nem tartalmazza a munkáltató megtévesztő közreműködésének, továbbá annak a megállapítását, hogy az általa kitöltött jelenléti íveket a munkáltató képviselője leellenőrizte és aláírta.

[72] A fellebbezés kapcsán az ítéltábla hangsúlyozni kívánja, hogy az ítélet indokolása a tényállástól elkülönülten tartalmazza a feleknek a per tárgyára vonatkozó kérelmét, illetve nyilatkozatait, valamint azok alapján annak rövid ismertetését. Mindezek alapján a kereseti kérelem és az ellenkérelem tartalmának ismertetése nem része a tényállásnak, így az alperes 2024. január 8-i előkészítő iratában, valamint fellebbezésében előadott körülmények hiánya miatt a tényállás kiegészítése nem merülhet fel. Az alperesi védekezésben előadottakat az elsőfokú bíróság ítéletének [34] és [35] bekezdése összefoglalóan tartalmazza, azt ítéltábla a kereseti kérelem és az ellenkérelem ismertetése körében a szükséges körben kiegészítette.

[73] Az alperes fellebbezésében hivatkozott „munkáltató megtévesztő közreműködése” az ítélet jogi indokolásra tartozó kérdés, így annak a tényállásban történő megjelenítése, még annak megalapozottsága esetén sem lett volna indokolt.

[74] Ugyanakkor helytállónak találta az alperes fellebbezési hivatkozását a tényállás kiegészítése körében azzal a ténnyel, hogy az alperes által vezetett havi jelenléti íveket a felperes képviselője ellenjegyezte, illetve hogy az alperes részére megküldött bérjegyzékeken szereplő munkaidő beosztás nem a munkaidő nyilvántartások szerint került feltüntetésre. E ténymegállapítások a rendelkezésre álló iratok alapján kétséget kizáróan megállapíthatóak voltak, azokat a felperes sem tette vitássá, ugyanakkor az elsőfokú bíróság ítéletében ezek nem kerültek megjelenítésre, ezért az ítéltábla ezen megállapításokkal a tényállást kiegészítette.

[75] Az alperes az ítéltáblától a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja szerinti felülbírálat keretében a kereset elutasítását arra alapozva kérte, hogy a felperes alaptalanul követeli vissza a részére teljes munkaidős foglalkoztatás után kifizetett illetményből a heti 20 órás részmunkaidős foglalkoztatást meghaladó mértékben járó illetmény összegét.

[76] A felülbírálati jogkör gyakorlásának a Pp. 370. § szerinti, fent idézett korlátaira tekintettel az ítéltábla nem érinthette az elsőfokú bíróság ítéletének fellebbezéssel nem támadott rendelkezéseit. Erre figyelemmel abból kellett kiindulnia, hogy a felek között a heti 20 órás, részmunkaidős foglalkoztatásban történő megállapodás, valamint a 2023. januári munkaszerződés módosításnak a munkaidő jellege és az illetmény tekintetében történt

megállapodás érvénytelen. Mindezek előrebocsátásával kellett állást foglalni abban a kérdésben, hogy a felperes Mt. 164. §-ára alapított keresete megalapozott-e, ebben a körben arról, hogy az alperesnek a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie.

[77] Az alperes védekezése szerint a felperes részmunkaidős foglalkoztatásban történő megállapodás ellenére a teljes munkaidős munkaszerződést nem módosította, így az 2023 márciusáig hatályban volt. Ennek ellenére a felperes tudtával és beleegyezésével a ténylegesen részmunkaidős munkavégzés ellenére teljes munkaidőre járó illetményben részesítette.

[78] Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (a továbbiakban: Eszjtv.) 5. § értelmében az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkaidejére az Mt.-t az Eütev.-ben és az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény végrehajtásáról szóló kormányrendeletben megállapított eltérésekkel kell alkalmazni azzal, hogy a munkaközi szünet a munkaidő részét képezi.

[79] Az Eszjtv. vh. 6. § e) pontja alapján az írásba foglalt egészségügyi szolgálati munkaszerződésnek tartalmaznia kell a munkaidő tartamát, amelyet a rendelet teljes vagy részmunkaidőben határoz meg.

[80] Az alperes védekezése alapján az írásbeli munkaszerződés módosítás hiányában a felperes teljes munkaidőben történő foglalkoztatásként számolta el az alperes illetményét annak ellenére, hogy tudomása volt arról, hogy csak heti 20 órás, részmunkaidőnek megfelelő munkaidőben dolgozik.

[81] Az Mt. 92. § (4) bekezdése lehetőséget biztosít arra, hogy a munkáltató munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt is megállapítson. Ebben az esetben a munkavállaló díjazása és egyéb járandósága – eltérően a részmunkaidőtől – nem csökkenthető (arányosítható), tehát a munkavállaló azonos díjazásért kevesebb munkaidőt kell teljesítsen. Ezzel összhangban pedig a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló havi munkabérének megállapításakor nem enged eltérést arra figyelemmel, hogy a munkavállaló napi munkaideje az általánoshoz képest rövidebb teljes munkaidő. Ugyanakkor az Mt. 205. § (3) bekezdése a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyban az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidő – az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében történő megállapítást kivéve – nem írható elő. Ez utóbbihoz szükséges kockázatértékelés a perben nem merült fel, arra az alperes maga sem hivatkozott. A felperes, mint költségvetési szerv az Mt. 204. § (1) bekezdése alapján ilyen köztulajdonban álló munkáltatónak minősül, így esetében a rövidebb teljes napi munkaidőben történő megállapodás jogszabály erejénél fogva kizárt.

[82] Az Mt. kizáró rendelkezésére figyelemmel az sem eredményezhet ettől eltérő megállapítást, hogy a felperes a kifizetés alaptalanságának észlelésekor csak 2023. márciustól módosította az alperes munkaszerződését részmunkaidős foglalkoztatásra. Ez a tény – az alperes érvelésétől eltérően – nem eredményezheti a perrel érintett időszakra vonatkozóan a felperes elismerését, vagy követelésről lemondását.

[83] Tekintettel arra, hogy a felek között a heti 20 órás, részmunkaidős foglalkoztatásban történő megállapodás semmisségét az elsőfokú bíróság ítéletében megállapította, az Mt. 29. § (1) és (3) bekezdésének helyes alkalmazásával az alperesnek járó illetmény megállapítása során nem a felek megállapodását, hanem helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt, jelen esetben a Korm. rendeletet kell alkalmazni.

[84] A felek között nem volt vita abban, hogy az alperes ténylegesen heti 20 órás, részmunkaidőnek megfelelő időtartamban végzett csak munkát, így a Korm. rendelet 2/C. § (4) bekezdése értelmében az alapbér (garantált illetmény) összege csak a teljes munkaidőhöz viszonyított arányában, a ledolgozott munkaidő után illeti meg az alperest.

[85] Az alperes védekezésére tekintettel az ítéltábla az alábbiakat emeli ki: Az Mt. 164. § második fordulata a 60 napos határidőn túl az általános elévülés szabályai (Mt. 286. §) szerint teszi lehetővé a jogalap nélkül kifizetett munkabér visszafizetését, abban az esetben, ha a munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie vagy azt maga idézte elő.

A felperes hivatkozása és az alperes védekezése alapján abban a kérdésben kellett az eljáró bíróságoknak állást foglalni, hogy az alperes felismerhette-e a kifizetés alaptalanságát.

[86] Helyesen tulajdonított az elsőfokú bíróság döntő jelentőséget annak a körülménynek, hogy az alperes még a munkába állását megelőzően 2022. május 23-án aláírta az új besorolása szerinti munkaszerződését, amelynek értelmében 2022. május 1-től kezdődően havi bruttó járandósága összesen 488 534 forintban került megállapításra. Az alperesnek ekkor pontosan tisztában kellett lennie azzal, hogy ez az illetményösszeg a teljes munkaidős foglalkoztatására vonatkozik, így nem hivatkozhat alappal arra, hogy a távolléte alatt történt jövedelemnövekedés számára nem volt ismert, mint ahogy arra sem, hogy összehasonlító adatok hiányában nem tudta megállapítani az őt megillető járandóság összegét.

[87] Ugyancsak ismert tény volt számára az is, hogy részére meddig folyósítják a GYED ellátás összegét, azaz hogy ezen összeg mely időpontig növeli meg a részére megfizetett munkabér összegét.

[88] Tény, hogy a felperes a részmunkaidős munkaszerződés módosítás elmaradásával, a 2023. januári munkaszerződés módosítással, valamint a bérjegyzékeken a ténylegesen ledolgozott munkanapok feltüntetésével mulasztásokat követett el. Ezen mulasztások azonban nem mentesíthetik az alperest a kifizetés alaptalanságának felismerési kötelezettsége alól. Ez alól az sem mentesíti az alperest, hogy a bérjegyzékeket saját elhatározásából nem ismerte meg, vagy azokon az elszámolások levezetését megfelelő képesítés hiányában nem tudta értelmezni. Önmagában a részére kifizetett havi járandóságok összegének a nagysága támasztja alá azt, hogy a kifizetések alaptalanságát fel kellett ismernie.

[89] A munkaszerződés teljesítése során a felek magatartását az Mt. 6. § (1) bekezdésében meghatározott általában elvárhatóság mércéje határozza meg, amely nem abszolút általános zsinórmérték, hanem egy konkrét esetben vizsgálendő magatartási szintet

jelent. Ennek hiányában a fél felróhatóan jár el, amely felróható magatartására előnyök szerzése végett senki nem hivatkozhat [Mt. 6. § (1) bekezdés 2. mondat]. Jelen esetben az alperes akkor tett volna eleget a tőle elvárható magatartás követelményének, ha a részére kifizetett nettó munkabérek összegének észlelésekor felkeresi a munkáltatót, vagy a konkrét elszámolást számfejtő munkavállalóját és az elszámolások vonatkozásában azok segítségét kéri. Ennek hiányában azonban az alperes nem tanúsította az elvárható magatartást, azaz felróhatóan járt el, amely nem mentesítheti őt a visszafizetési kötelezettség alól.

[90] A fent kifejtettek alapján az alperesnek a perrel érintett időszakban a kifizetések alaptalanságát fel kellett ismernie, így a felperes ezzel kapcsolatos követelését az általános 3 éves elévülési időn belül érvényesíthette az alperessel szemben.

[91] Az alperes a kereseti követelésösszezszerűségét nem vitatta, így e körben további bizonyítás lefolytatása nem volt szükséges.

[92] Mindezek alapján az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét – a fenti tényállásbeli és indoklásbeli kiegészítésekkel – a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[93] Az alperes teljes egészében pervesztes lett, ezért az ítéltábla a Pp. 82. § (2) bekezdés, 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a pernyertes felperes ügyvédi munkadíjának megfizetésére, amelynek mértékét az IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja és (5) bekezdése, valamint a 4/A. § alapján kerekítve 31 000 forint áfá-val növelt összegben állapította meg.

[94] A felperest a Pp. 525. § alapján megillető munkavállalói költségkedvezményre figyelemmel a feljegyzett 77 970 forint másodfokú eljárási illeték az állam terhén marad [Pp. 102. § (6) bekezdés, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (3) bekezdés c) pont, 46. § (1) bekezdés].

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

[96] Az ítélet ellen a Pp. 365. § (2) bekezdésében foglaltak alapján nincs helye fellebbezésnek.

Szeged, 2024. november 15.

Dr. Bálint Attila s.k.

Dr. Telegdy Gergely s.k.

Dr. Tolna András s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró