



Debreceni Ítéltábla

Mf.I.50009/2022/8.

A Debreceni Ítéltábla a dr. Királyházi Csaba ügyvéd (Cím23) által képviselt Felperes Cím2 szám alatti lakos felperesnek – dr. Kerekes Erzsébet Katalin kamarai jogtanácsos által képviselt Alperes Cím1 szám alatti székhelyű alperes ellen munkaviszony megszüntetése iránt indult perében a Nyíregyházi Törvényszék 3.M.70005/2020/48. számú ítélete ellen a felperes részéről 49. szám alatt előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Az ítéltábla kötelezi a felperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg az alperesnek 85 000 (nyolcvanötezer) forint másodfokú perköltséget.

A feljegyzett 274 462 (kettőszázhetvennégyezer-négyszázhatvankettő) forint fellebbezési illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

Indokolás

[1] Az elsőfokú ítélet indokolásában megállapított tényállás szerint a felperes 2013. augusztus 26. napjától banking telebankár munkakörben állt munkaviszonyban az alperes munkáltatónál. A munkaköri leírás szerinti fő feladata a bejövő és kimenő telefonhívások fogadása/indítása, azok szakszerű, minőségi megválaszolása és értékesítési feladatok ellátása, ajánlatok ismertetése, a telefonos csatornán keresztül banki termékek, szolgáltatások értékesítése volt.

A Sales csoport 2018. május 1. napjától két alcsoportra tagozódott. A tanú2 csoportvezető által irányított Telesales 2. alcsoport Online mikrocsoportjában a felperes fő feladata a leendő ügyfelek által az alperes honlapján, illetve más landing oldalakon megadott – adott banki

termékre (például személyi kölcsön, jelzáloghitel, bankszámlahitel stb.) – ügyfélmegkeresések alapján történő regisztrációk kezelése volt. Az Online csoportban munkanapokon 9-17 óra között beérkezett leadeket egy órán belül, míg az ezen időszakon kívül beérkezett leadeket a következő munkanapon 12 óráig kellett feldolgozni. Erre figyelemmel az Online csoportban kiemelkedően fontos volt a pontos munkakezdés.

[2] Az alperesnél 2016. február 23. napjától bevezették az úgynevezett Házirendet, melyet a munkavállalókkal – köztük a felperessel is – a helyben szokásos módon, e-mail útján közöltek.

A Házirend 1. pontja rögzítette, hogy a munkakezdés a munkaállomás elfoglalásával, a számítógépbe és a telefonba történő bejelentkezéssel egyidejűleg, a beosztásnak megfelelő shiftben meghatározott időpontban kell, hogy megtörténjen. A 2. pont szerint késés esetén minden esetben telefonon szükséges értesíteni a közvetlen csoportvezetőt, ha ő nem érhető el, a közvetlen Quality-t, ezek hiányában bármelyik csoportvezetőt. Ennek elmulasztása igazolatlan késést jelent. A 3. pont szerint az első igazolatlan késés szóbeli figyelmeztetést, a második igazolatlan késés írásbeli figyelmeztetést von maga után. A további igazolatlan késések munkajogi szankciókat eredményezhetnek. A 4. pont rögzítette, hogy az igazolt késéssel érintett időt a csoportvezetővel történt egyeztetés alapján kell ledolgozni. Az igazolt késések száma nem haladhatja meg az észszerűség határát, ellenkező esetben a 3. pont lép életbe.

[3] Az alperes 2018. március 1. napjától hatályos Belső Működési és Oktatási Szabályzatában is rögzítette a Házirenddel egyezően a munkakezdést és a munkaidő végét, továbbá azt, hogy a munkatárs köteles a beosztásának megfelelően, munkavégzésre képes állapotban megjelenni a munkahelyén, és a megadott műszak kezdő időpontjában megkezdeni a munkavégzést.

[4] A kimenő értékesítéssel foglalkozó telebankár munkatársak – így a felperes – esetén a munkavégzés munkanapokon 08:00-18:30 között történt, és mikrocsoportonként különböző shifttek voltak választhatóak. A munkavállalók által előzetesen megjelent preferenciák figyelembe vétele mellett a csoportvezetők készítették el havonta előre a munkaidőbeosztást, melyet legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően, írásban (e-mail útján) közöltek a munkavállalókkal. A munkáltatónál lehetőség volt a beosztás cseréjére is. Ennek érdekében a beosztás cseréjét kezdeményező munkavállalónak legkésőbb a beosztás szerinti munkanapja előtt e-mailt kellett írnia a csoportvezetőjének, megjelölve, hogy melyik napi beosztását kivel kívánja elcserélni. A cserére kizárólag akkor kerülhetett sor, ha a csoportvezető írásban (e-mailben) visszajelzett a beosztás cseréjében érintett munkavállalóknak a csere jóváhagyásáról és a beosztásuk módosításáról.

[5] A munkavállalók telefonon – hívással vagy sms küldésével – is jelezhatték a csoportvezetőnek, ha a beosztás szerinti munkakezdekőkor előreláthatóan nem kezdik meg a munkavégzést. Az alperesnél kialakult gyakorlat volt a „csúsztatás”, ami azt jelentette, hogy a

munkavállaló a csoport vezetőjével előzetesen egyeztetett napon ledolgozhatta a munkában nem töltött időt.

[6] A felperes számos alkalommal és esetileg akár sokat is késett. Előfordult olyan, hogy csak a beosztása szerinti munkakezdés után, vagy egyáltalán nem jelezte a késését a csoportvezető felé.

[7] Az alperes 2018. augusztusban a felperes 2018. I. féléves értékelésében írásban is jelezte, hogy a felperesnél a beosztás szerinti munkába járás területén fejlesztés szükséges. tanú2 csoportvezető szóbeli értékelése során felhívta a felperes figyelmét az Online csoport feladataiból adódó pontos munkakezdés fontosságára. A felperes a teljesítményértékelésében foglalt jelzés, illetve a csoportvezetői figyelemfelhívás ellenére továbbra is sokszor, és olykor egy órát meghaladóan késett. A csoportvezetője jelezte tanúl osztályvezető felé, hogy a felperes a többszöri szóbeli figyelmeztetés ellenére sem a beosztása szerinti munkaidőben kezdi meg a munkáját, majd kigyűjtötték a 2019. január 1. és 2019. március 25. napja közötti időtartamban a felperesi késések időtartamát, azaz azt, hogy a beosztás szerinti munkaidő kezdete és a felperesnek a számítógépébe és a telefonba történő bejelentkezésének időpontja között mennyi idő telt el.

[8] Az alperes a 2019. március 26. napján kelt felmondással a felperes munkaviszonyát a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 64. § (1) bekezdés b) pontja alapján – 45 nap felmondási idővel – 2019. május 11. napjára megszüntette és 2019. március 28-tól a munkavégzési kötelezettség alól felmentette. Tájékoztatta a felperest arról, hogy az Mt. 77. § (5) bekezdés b) pont alapján végkielégítés nem illeti meg.

[9] A felmondásban a munkáltató hivatkozott arra, hogy az Mt. 52. § (1) bekezdés a) pontjában meghatározott kötelezettségét több alkalommal, ismétlődő jelleggel megszegte, a munkavégzést rendszeresen nem a munkáltató által előírt időben kezdte meg, a vizsgált időszakban harminc alkalommal nem az előírt kezdési időpontban jelent meg. Ezen kötelezettségszegésekből öt alkalommal egy órát is meghaladó mulasztás terheli. A munkavállaló a reá irányadó munkaidő beosztást egyoldalúan nem jogosult megváltoztatni, köteles a munkát pontosan az előírt időpontban felvenni.

[10] A felperes módosított keresetében kérte, hogy a bíróság a munkaviszony jogellenes megszüntetése okán kötelezze az alperest az Mt. 82. § (1) – (2) bekezdései alapján 2020. március 28. napjától 2021. április 18. napjáig számítottan elmaradt jövedelem címén kártérítésként 1 520 390 forint elmaradt munkabér, és 1 520 390 forint elmaradt egyéni értékesítési ösztönző, valamint az Mt. 77. § (1) bekezdés a) pontja és az Mt. 77. § (3) bekezdés b) pontja alapján bruttó 390 000 forint végkielégítés megfizetésére. Bejelentette mindösszesen 310 000 forint perköltség megfizetése iránti igényét is.

[11] Álláspontja szerint a felmondás indokolása nem valós és nem okszerű. Elismerte, hogy a munkaviszonya fennállása alatt számos alkalommal késedelmesen kezdte meg a munkavégzést, azonban állította, hogy a késéseket a munkáltató felé mindig jelezte, így azok a munkáltató tudtával, beleegyezésével és hozzájárulásával történtek. Hivatkozott arra is, hogy az alperes által kimutatott késései nem minden esetben valósak, és állította, hogy a késéseinek oka a banki rendszerekbe történő belépés elhúzódása volt. Nem fogadta el a felmondás indokát okszerűnek, mivel az alperesnél eltűrt gyakorlat volt – valamennyi munkavállaló vonatkozásában – a késedelmes munkakezdés, viszont elvárás volt az előírt munkaidő ledolgozása, amely a felperesnél minden esetben megtörtént. Utalt arra is, hogy a késések miatt sem szóbeli, sem írásbeli figyelmeztetésben nem részesült, ezért nem értékelhető a munkavállaló terhére a munkavégzés során kialakított, és a munkáltató által eltűrt olyan gyakorlat, ahol a munkavállalói késéseknek nincs következménye.

[12] Elmaradt jövedelemként a munkabért és az egyéni értékesítési ösztönzőt követelte, melyek számításánál a 2020. évre irányadó garantált bérminimum 210 600 forint összegét vette alapul, amelyből levonásba helyezte a 18,5% járulékot.

[13] Az alperes ellenkérelme a felperes keresetének elutasítására és a felperes perköltségben való marasztalására irányult.

A jogalap vitatása mellett az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés munkabértételének összecszerűségét és számításának helyességét nem vitatta, vitatta azonban az értékesítési ösztönzötételt, mivel az a teljesítmény és bizonyos minőségi mutatók alapján havonta változó összegű juttatás volt és nem fix jövedelem. A végkielégítés iránti kereseti kérelem összecszerűségét és számításának helyességét nem vitatta.

[14] Álláspontja szerint a felmondás valós és okszerű indokon alapult, ezért jogszerű volt. A felperes a vizsgált időszakban (2019. január 1. – 2019. március 25.) 30 alkalommal késedelmesen kezdte meg a munkavégzést, amelyen belül tíz darab 10-22 perc időtartamú, és öt darab egy órát meghaladó időtartamú késése is volt. Vitatta a felperesnek a késéseket elfogadó, eltűró munkáltatói gyakorlatra hivatkozását, a banki rendszerbe történő belépés elhúzódását, valamint a felperes felé a figyelmeztetés elmaradását. Utalt azonban arra is, hogy a Házirend alapján az alperesnek joga és nem kötelezettsége volt, hogy a késés, mint kötelezettségszegés esetén írásbeli figyelmeztetéssel éljen a felperes felé.

[15] Az elsőfokú bíróság ítéletével a felperes keresetét elutasította. Kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 273 000 forint perköltséget. Megállapította, hogy a feljegyzett 327 600 forint kereseti illeték és a 19 450 forint állam által előlegezett költség az állam terhén marad.

[16] Az elsőfokú bíróság ítéletének indoklásában megállapította, hogy az alperes egyértelműen meghatározta a munkavállalók – így a felperes – számára azt, hogy mi minősül a munkakezdés időpontjának, és erről írásban is tájékoztatta a munkavállalókat. A bizonyítási eljárás eredménye nem támasztotta alá a felperes által a kimentés körében felhozott körülményeket, az alperes által 2019. január 1. és március 25. közötti időszakra vonatkozó kimutatás adatai ugyanis a felperes valós késéseit tartalmazzák. A felmondás indoklásának okszerűsége vonatkozásában megállapította, hogy a csoportvezetők a megbeszéléseken rendszeresen kommunikáltak a munkavállalók felé a pontos munkakezdés fontosságát, különösen az Online csoportban és tanú2 csoportvezető szóban többször felhívta arra a figyelmét, hogy ne késsen, majd a 2018. évi féléves értékelésében írásban is jelezte a felperesnek a beosztás szerinti munkába járás terén szükséges fejlesztést. Az elsőfokú bíróság által kifejtettek szerint az írásbeli figyelmeztetés hiánya nem igazolja a munkáltató részéről a munkavállalói késéseket eltűrő gyakorlatot és az alperesi hivatkozást elfogadta abban, hogy a Házirend alapján az alperesnek joga, de nem kötelezettsége volt az írásbeli figyelmeztetés.

[17] Az elsőfokú bíróság ítéletével szemben a felperes nyújtott be fellebbezést, melyben kérte a Pp. 383. § (2) bekezdés alapján az ítéletet megváltoztatni, és az alperest – a módosított kereseti kérelemnek megfelelően – a munkaviszony jogellenes megszüntetése folytán elmaradt jövedelem címén 1 520 390 forint és 1 520 390 forint elmaradt egyéni értékesítési ösztönző, valamint végkielégítésként bruttó 390 000 forint megfizetésére kötelezni, továbbá az első- és másodfokú eljárás költségeiben marasztalni.

[18] Kérte az elsőfokú ítélet anyagi jogi megfelelőségének vizsgálata során az elsőfokú ítéletben megállapított tényállást, az elsőfokú bíróságnak az elfogadott tényállásból levont jogi következtetését, valamint az elsőfokú bíróság anyagi jogi mérlegelési jogkörben hozott döntését felülbírálni. Kérte a bizonyítás eredményét okszerűtlennek minősíteni, és ennek alapján a tényállást módosítani, illetve kiegészíteni, továbbá az elsőfokú bíróság által megállapított tényekből eltérő jogi következtetést levonni, e megállapított tényeket másként minősíteni.

[19] Álláspontja szerint az elsőfokú eljárásban a bizonyítékok mérlegelésének eredménye okszerűtlen, az elsőfokú bíróság a tényállás megállapítása során logikai hibát vétett. A felmondás indoka nem tekinthető okszerűnek, az alperesnél valamennyi munkavállaló vonatkozásban eltűrt gyakorlat volt a késedelmes munkakezdés. Az Mt. által rögzített jóhiszeműség és tisztesség követelményének megsértését jelenti az, ha a munkáltató gyakorlata szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a munkavállaló okkal bízhatott, így például, ha a munkáltató éveken keresztül eltűri, hogy a munkavállalója rendszeresen késve kezdje a munkát, úgy erre jogszerű felmondást alapítani nem lehet. A bizonyítás eredményeként kétséget kizáróan megállapítható volt, hogy felperes késedelmes munkakezdését az alperes minden jogkövetkezmények nélkül éveken át eltűrte, különös figyelemmel arra, hogy a felperes a munkaviszonyának kezdetétől huzamosabb időn keresztül rendszeresen késett. A felperes a késéseit az alperes által meghatározott módon minden esetben előre jelezte, a késéseket szintén a munkáltató által meghatározottak szerint ledolgozta.

[20] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében kérte az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltségben marasztalását.

[21] Az ellenkérelemben kifejtett álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helyesen és teljes körűen állapította meg a tényállást, és abból helytálló jogi következtetést vont le, a felperes fellebbezése teljességgel alaptalan. Az elsőfokú bíróság helyesen jutott arra a megállapításra, hogy a felperes több alkalommal, ismétlődő jelleggel megszegte az Mt. 52. § (1) bekezdés a) pontjában foglalt kötelezettségét. A késedelmes munkakezdés nem volt eltűrt gyakorlat a munkáltatónál, így az alperes felmondása valós és okszerű indokon alapult, a felperes munkaviszonyát jogszerűen szüntette meg.

[22] A fellebbezés az alábbi indokok szerint megalapozatlan.

[23] Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét érdemben helyesnek, indokait megalapozottnak tartotta, mellyel egyetértett.

[24] Az ítéltábla Pp. 370. § (1) bekezdés alapján a felülbírálati jogkörét a felperes fellebbezési kérelme és az alperes fellebbezési ellenkérelme korlátai között gyakorolta, mely alapján csak az alábbiakra kíván rámutatni.

[25] A felperes a Pp. 383. § (2) bekezdés rendelkezése alapján kérte az elsőfokú ítélet megváltoztatását, mert álláspontja szerint az elsőfokú eljárásban a bizonyítékok mérlegelésének eredménye okszerűtlen, az elsőfokú bíróság a tényállás megállapítása során logikai hibát vétett.

[26] Az ítéltábla ezzel kapcsolatban hivatkozik Pp. 346. § (4) bekezdésében foglaltakra, mely szerint az ítélet indokolása a bíróság által megállapított tényeket,(...),továbbá a jogi indokolást tartalmazza. Az (5) bekezdés értelmében a jogi indokolás tartalmazza az ítélet alapjául szolgáló jogszabályokat és szükség esetén azok értelmezését, a megállapított tényekre vonatkozó bizonyítékokat, azokkal a körülményekkel együtt, amelyeket a bíróság a bizonyítékok mérlegelésénél irányadónak vett, a tények megállapításának egyéb körülményeit, továbbá azokat az okokat, amelyek miatt a bíróság valamely tényállítást nem talált bizonyítottnak, vagy amelyek miatt a felajánlott bizonyítást mellőzte.

[27] A tényállás szabad megállapításának elvét rögzítő Pp. 263. § (1) bekezdés alapján a bíróság a perben – törvény eltérő rendelkezése hiányában – alakszerű bizonyítási

szabályokhoz, a bizonyítás meghatározott módjához vagy meghatározott bizonyítási eszközök alkalmazásához nincs kötve, szabadon felhasználhatja a felek előadásait, valamint minden bizonyítékot, amely a tényállás megállapítására alkalmas.

[28] Az ítéltábla egy korábbi döntésében kifejtettek szerint, ugyanakkor az ítéleti tényállás megállapításához az szükséges, hogy a bíróság a bizonyítás és az egyéb ténymegállapítási módok hitelt érdemlőségét, bizonyító erejét megállapítsa, majd pedig megítélje jelentőségüket a tényállás szempontjából. Ezt a tevékenységet nevezzük bírói mérlegelésnek. Ennek során a bizonyítékokat a maguk összességében és egyenként is mérlegeli, figyelembe veszi azok összefüggéseit, esetleges ellentmondásait, valamint a felek mulasztását vagy magatartását. Ezek alapján állapítja meg a bizonyítandó tények fennállását vagy fenn nem állását, valóságát vagy valótlanságát, illetőleg azt, hogy a bizonyítás sikerrel járt-e, azaz a bizonyítandó tények bizonyítottak-e vagy sem. A bizonyítékok mérlegelése során a bíróság az összes körülményt veszi figyelembe, és a mérlegelés eredményére egyetlen irányadó szempont a bíróság belső meggyőződése. Számos legfelsőbb bírósági, kúriai határozat, kollégiumi állásfoglalás, eseti döntés felhívta a figyelmet arra, hogy a bíróság belső meggyőződésének kialakítása gondos bírálatot tételez fel a mérlegelés eredménye szempontjából. Nem lehet a belső meggyőződés valamiféle bírói önkény megnyilvánulása, valamiféle homályos érzelmi folyamatnak vagy általánosságban mozgó sejtésnek az eredménye, a logika és a gyakorlati tapasztalat szabályai szerint kell a konkrét tényállást vizsgálni. A szabad mérlegelés tehát csak addig terjedhet, ameddig a helyes gondolkodás követelményei azt lehetővé teszik. A bíróságnak nem azt kell eldönteni, hogy a felek közül ki mond igazat, hanem azt, hogy a bizonyításra kötelezett fél felsorakoztatott-e olyan bizonyítékokat, melyek mérlegelésével csak egy következtetés vonható le: az, amit a fél állított (Debreceni Ítéltábla Pf.II.20.387/2012/7.szám).

[29] Az elsőfokú bíróság a fenti elvek figyelembevételével mérlegelte a bizonyítékokat, mely alapján meggyőzően indokolva jutott arra a következtetésre, hogy a felperes mind az elsőfokú eljárás során, mind a fellebbezésében megalapozatlanul állította a felperes munkavállaló késedelmes munkakezdését eltűrő alperesi gyakorlatot. Az ítéltábla hangsúlyozza, hogy a felperes fellebbezésében hivatkozott tanúvallomások szövegkörnyezetből kiragadott részei nem értékelhetők önmagukban, hanem kizárólag a tanúk vallomásának egészében, és az egyéb bizonyítékokkal egybevetve. A bizonyítási eljárás alapján egyértelmű volt az is, hogy az alperesnél a Sales csoport Telesales 2. alcsoportjába tartozó Online mikrocsoportban kifejezetten jelentőséggel bírt a pontos munkakezdés, amely egyebekben az Mt. 52. § (1) bekezdés a) pont szerint a munkavállaló alapvető kötelezettsége a munkaviszonyban. Ezt a tényt alátámasztotta az Online csoportban dolgozók, a csoportvezető és az osztályvezető tanúvallomása, valamint a Telesales 2. alcsoport Retention mikrocsoportjában dolgozók közül tanúként meghallgatott személyek. Az ítéltábla fontosnak tartja rámutatni arra is, hogy az alperesnél a késedelmes munkakezdés nem volt eltűrt gyakorlat, hiszen az alperes folyamatosan jelezte a munkavállalói felé a pontos munkakezdés fontosságát és elvárását a késés elkerülésére. E tekintetben az indokolás nem tekinthető hiányosnak, az ítéltábla szerint ezt az elsőfokú bíróság kellő részletességgel, valamennyi tanú vallomásával alátámasztotta.

[30] Az ítéltábla szerint sincs annak jelentősége, hogy a felperes a késéseit minden esetben ledolgozta, ugyanis a felmondás indoka a késedelmes munkavégzést jelölte meg, nem annak ledolgozása elmulasztását. Ugyancsak nincs jelentősége annak sem, hogy a felperes késései igazoltnak vagy igazolatlanul minősültek.

[31] Az alperesi Házirend 4. pont alatt egyértelműen rögzítette, hogy az igazolt késések száma nem haladhatja meg az észszerűség határát, ahogy azt az elsőfokú bíróság is helyesen emelte ki. Az alperesi felmondás indoklásában megjelölt és a perben kimutatott, több alkalommal, ismétlődő jelleggel történt késedelmek száma és időtartama – még igazolt esetben is – a munkaviszonnyal kapcsolatos általános felfogás alapján meghaladta az észszerűség határát. A több eseti döntésben megnyilvánuló bírósági gyakorlat szerint akár azonnali hatályú felmondást is megalapozhat, ha a munkavállaló a munkáját jelentős késedelemmel kezdi meg (EBH.2009.2068) vagy a munkakezdés időpontját akár egy alkalommal nem tartja be (EBH 2018.M.18).

[32] Az ítéltábla a fentiek alapján megállapította, hogy az elsőfokú ítélet tartalmazza a bíróság által megállapított tényeket, az arra vonatkozó bizonyítékokat, azokkal a körülményekkel együtt, amelyeket a bíróság a bizonyítékok mérlegelésénél irányadónak vett, a tények megállapításának egyéb körülményeit, továbbá azokat az okokat, amelyek miatt a bíróság valamely tényállítást nem talált bizonyítottnak. A bizonyítékok mérlegelése nem okszerűtlen, a bíróság logikai hibát nem vétett.

[33] A fentiekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdés értelmében, annak helyes indokai alapján, helybenhagyta.

[34] Az ítéltábla a Pp. 83. § (1) bekezdés szerint marasztalta az alaptalanul fellebbező felperest a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pont és (5) bekezdés rendelkezései szerint megállapított másodfokú eljárási költség megfizetésében.

[35] A költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján az eljárásban a feleket tárgyi költségfeljegyzési jog illette meg. Az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdés szerint megállapítható 274 462 forint feljegyzett fellebbezési illeték az állam terhén marad, mivel az eredménytelenül fellebbező felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult fél.

Debrecen, 2022. április 8.

Dr. Tass Edina s. k. a tanács elnöke, Dr. Paulik Andrea s. k. előadó bíró,
Dr. Kormos János s. k. bíró