



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.096/2024/9.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a UJJADY Ügyvédi Iroda cím8, ügyintéző: dr. Ujjady Zsolt ügyvéd) által képviselt **felperes1** (cím1) felperesnek – a Vitári Ügyvédi Iroda (cím9, ügyintéző: dr. Balogh István ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (alperes címe) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetése iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 22.M.70.250/2023/21. számú végzésével kijavított 15. sorszámú ítélete ellen az alperes által 17. sorszám alatt benyújtott fellebbezés, továbbá a felperes másodfokú eljárásban 3. sorszám alatt előterjesztett csatlakozó fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatja, a felperesnek elmaradt munkabér címén járó összeget 2.372.520 (kétfmillió-háromszázhetvenkétezer-ötszázhusz) forintra, az alperes elsőfokú illetékfizetési kötelezettségét 250.454 (kétszázötvenezer-négyszázötvennégy) forintra felemeli, az állam terhén maradó illeték összegét 138.106 (százharmincnyolcezer-százhat) forintban állapítja meg, egyebekben helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 76.852 (hetvenhatezer-nyolcszázötvenkettő) forint másodfokú perköltséget, valamint az államnak a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékbevételei számlájára 333.366 (háromszázharmincháromezer-háromszázhatvanhat) forint fellebbezési illetéket, a 101.037 (százegyezer-harminchét) forint csatlakozó fellebbezési illetéket az állam viseli. Az alperes illetékfizetési kötelezettsége e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Budapest Környéki Törvényszék a 2024. április 25-én meghozott 22.M.70.250/2023/21. számú végzésével kijavított 2024. március 11-én kelt 15. sorszámu ítéletében kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek elmaradt munkabérből eredő kártérítés címén 1.135.360 forintot, végkielégítés címén 592.800 forintot, szabadságmegváltás címén 42.510 forintot, kártérítés címén 31.040 forintot, elmaradt munkabér címén 2.365.365 forintot és ezen összegek után járó késedelmi kamatokat, valamint 520.305 forint + áfa perköltséget. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Az alperest 248.680 forint eljárási illeték viselésére kötelezte és megállapította, hogy a felperest terhelő 139.880 forint illeték az állam terhén marad.

[2] A felperes 2014. május 22-től állt munkaviszonyban az alperessel általános pénzügyi és kereskedelmi ügyintéző munkakörben, munkabérének összege a munkaviszony fennállása alatt a mindenkor minimálbér összegéhez igazodott. 2021. március 16. és 2022. augusztus 4. között a felperes az alperesi cég ügyvezetői tisztségét töltötte be.

[3] Az alperes családi vállalkozásként működik, annak 2022. augusztus 4-ig a felperes házastársa, tanúl és sógornője, törvényes képviselő, ezt követően apósa, személy a tulajdonosa. 2021. március 16-tól tanúl az alperes alkalmazottjaként dolgozott.

[4] A felperes és tanúl életközössége 2022 nyarán megszakadt, novemberben pedig úgy döntöttek, hogy elválnak. Ettől függetlenül abban állapodtak meg, hogy a felperes munkaviszonya mindaddig fennmarad, amíg a felperes nem talál magának másik munkát. tanúl azt is közölte a felperessel, hogy 2022. november 1-jétől nem kell bejárnia dolgozni, ezen időponttól részére az alperes munkabért nem fizetett. 2023 január közepén a felperes telefonon érdeklődött a munkaviszonyát illetően, tanúl megerősítette, munkaviszonya fennáll és tájékoztatni fogja amennyiben ebben változás történik.

[5] tanúl 2023. február 7-én sms üzenetben azt közölte a felperessel: „Szia, a holnapi nappal közös megegyezéssel ki leszel jelentve a cégből. 30 napig nem szűnik meg a folyamatos munkaviszonyod és tb-d is van addig.” Ezt követően az alperes 2023. február 8-án a foglalkoztatás megszűnését jelentette be az adóhatóságnál és a társadalombiztosítónál, a jogszabályban előírt igazolásokat 2023. február 13-án egyszerű, majd március 6-án ajánlott postai küldeményként megküldte a felperesnek.

[6] Az alperes nem fizette meg a felperesnek a 2022 novemberi és decemberi, továbbá a 2023 január havi munkabérét, ahogy a február havi munkabér arányos részét sem, illetve nem váltotta meg a 2023. évre járó három nap időarányos szabadságát.

[7] A felperes első alkalommal 2023. március 24-én jogi képviselője útján arról tájékoztatta az alperest, munkaviszonya megszüntetését jogellenesnek tartja és peren kívüli megállapodást ajánlott fel, ennek elmaradása esetére bírósági eljárást helyezett kilátásba. Az

alperesi válasz hiányában 2023. június 8-án a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatti igényének megemelkedett összegét jelentette be az alperes felé. Az alperes részéről válasz továbbra sem érkezett a felperes felé, így a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 22. § (5) bekezdésében foglalt határidőn belül igénye érvényesítése végett bírósághoz fordult.

[8] A felperes 2023. március 26-tól egészségügyi szolgáltatási járulékot fizetett. 2023 március elejéig külföldön tartózkodott, majd irodai munkakörben történő elhelyezés céljából álláshirdetésekre jelentkezett. 2023. június 2-től folyamatosan bejárt a cég4 Kft.-hez a munkafolyamatok elvégzéséhez szükséges gyakorlat elsajátítása céljából, majd ennél a kft.-nél 2023. július 1-jétől az alperesnél elért jövedelmét meghaladó bérezés mellett munkaviszonyt létesített.

[9] Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét túlnyomó részben alaposnak találta, amelyben az Mt. 82. § (1) és (2) bekezdése alapján a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként 31.040 forint társadalombiztosítási járulék megfizetéséből eredő kártérítés, 1.393.080 forint elmaradt jövedelemből eredő kártérítés, az Mt. 82. § (3) bekezdése alapján 592.800 forint végkielégítés, továbbá 529.287 forint felmondási időre járó távolléti díj, 42.510 forint szabadságmegváltás, az Mt. 42. § (1) bekezdés b) pontja alapján 2014. május 22. és 2023. február 8. közötti időszakra 3.887.316 forint munkabérkülönbözet, illetve elmaradt munkabér, s ezen összegek késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Döntését az Mt. 64. § (1) és (2) bekezdésére, 66. § (1) és (2) bekezdésére, 69. § (1) és (2) bekezdés c) pontjára, 77. § (3) bekezdés b) pontjára, 78. § (1) bekezdés a) és b) pontjára, 80. § (2) bekezdésére, 82. § (1) – (4) bekezdésére, 22. § (3) – (5) bekezdésére, 125. §-ára, 42. § (2) bekezdésére, 136. § (1) bekezdésére, 153. § (1) bekezdésére, 157. § (1) bekezdésére, 286. § (1), (3) – (4) bekezdésére, az Mt. 31. §-a alapján alkalmazandó a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:23. §-ára és 6:24. § (1) és (2) bekezdésére, valamint a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló, a perbeli időszakban hatályos kormányrendeletekre alapította.

[10] A munkaviszony megszüntetésének körülményeit vizsgálva rögzítette, a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 265. § (1) bekezdése alapján az alperes érdekében állt annak bizonyítása, hogy szóban a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésében megállapodott meg a felperessel. Ennek igazolására az alperes tanúl tanúkénti meghallgatását indítványozta azzal együtt, hogy a felperes sem vitatta, a házastársával megromlott viszonyára tekintettel maga sem kívánta fenntartani a munkaviszonyt, ellenben állította, hogy megállapodás a munkaviszony közös megegyezéssel 2023. február 8-i hatállyal való megszüntetésében közöttük nem jött létre. tanúl tanúvallomása alapján azt állapította meg, hogy az életközösség megszűnése után a felek abban egyeztek meg, a munkaviszonyt mindaddig fenntartják, amíg a felperes nem talál magának másik munkahelyet. Mindezt 2023 január közepén egy telefonbeszélgetés alkalmával tanúl megerősítette és ígéretet tett a változások esetén való tájékoztatásról is. Ezt meghaladóan egyeztetés sem személyesen, sem telefonon keresztül nem történt a felek között, tanúl sms-ben közölte a felperessel az alperes tulajdonosának egyoldalú döntését a munkaviszony megszüntetésének módjára és időpontjára nézve.

[11] Hangsúlyozta, a közös megegyezés a munkaviszony megszüntetésére kötött olyan megállapodás, amelyből ki kell tűnnie a felek megszüntetésre vonatkozó egyértelmű akaratának, valódi szándékának, valamint a megszüntetés időpontjának. tanúl tanúvallomása az ilyen tartalommal létrejött megállapodást nem igazolta, így megállapította, a munkaviszony megszüntetésére az alperes részéről egyoldalúan került sor azonnali hatállyal. Az alperes az indokolási kötelezettségének nem tett eleget, ebből következően jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Jogkövetkezményként az Mt. 82. § (1) és (2) bekezdése alapján 2023. február 8. és 2023. június 30. közötti időre elmaradt munkabérből eredő kártérítésként 1.135.360 forint megfizetésére kötelezte az alperest, 296.400 forint havi munkabér alapul vételével és az így kiszámított 1.393.080 forintból levonva a 18,5 %-os tb járulék összegét.

[12] Arra figyelemmel, hogy az alperes nem vitatta, a felperes a biztosítotti jogviszonya megszűnése miatt tb járulék megfizetésére kényszerült, a kereseti kérelemnek megfelelően 2023. március 26-tól számítottan ezen járulék megfizetéséből eredő kártérítési igényt is megalapozottnak találta.

[13] Az alperes által nem vitatott felperesi előadásból, a becsatolt, álláskeresőre vonatkozó okiratokból azt állapította meg, a felperes az elmaradt jövedelem csökkentésre irányuló kárenyhítési kötelezettségének eleget tett. Rámutatott, önmagában az álláskeresői járadék igénylésének elmaradása nem eredményezi a kárenyhítési kötelezettség megsértését amennyiben megállapítható, hogy a károsult munkavállaló helyette bizonyítottan és aktívan állást keresett. Figyelemmel volt arra, az alperes nem tett konkrét tényállítást a felperes személyes nyilatkozatát követően sem a kárenyhítési kötelezettség megsértésére nézve.

[14] A felek által nem vitatottan a felperesnek az alperesnél fennálló munkaviszonya a nyolc évet meghaladta, ezért a keresetben megjelölt mértékben a végkielégítésre jogosult volt a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként.

[15] Nem találta megalapozottnak a felperes felmondási időre járó távolléti díj iránti igényét. Kifejtette, az Mt. 82. § (4) bekezdése szerinti kompenzációs átalány alternatív jogkövetkezmény a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetére, az a 82. § (1) és (2) bekezdésben foglaltakkal egyidejűleg nem, csak azok helyett alkalmazható. A felperes ezen igényét kártérítési alapon kívánta érvényesíteni az 82. § (1) és (2) bekezdésére hivatkozva azzal, hogy olyan helyzetbe kell hozni, mintha egy jogszerű, halasztott hatályú felmondást közöltek volna vele, de nem jelölte meg, pontosan mely időszakot tekinti felmondási időnek. Rámutatott, az Mt. 82. § (1) és (2) bekezdésével egyidejűleg kizárólag a (3) bekezdés szerinti végkielégítés iránti igény érvényesíthető. A felperes elmaradt jövedelemből eredő kártérítésre jogosulttá vált a jogellenes jogviszony megszüntetése miatt, ugyanerre az időre más jogcímen kétszeres juttatás nem illeti meg.

[16] Rögzítette, a felek között nem volt vitatott a 2022 november és december havi munkabér megfizetésének elmaradása. Az alperes a 2023 januári és február havi időarányos munkabér, valamint a szabadságmegváltás megfizetésének igazolására az őt terhelő bizonyítási kötelezettség okán tanú2 tanúkénti meghallgatását indítványozta. A tanú a felperessel egyezően úgy nyilatkozott, a felperes részére tanú1 fizette készpénzben a munkabért bérfizetési jegyzék aláírása mellett. A kereseti kérelemmel érintett időszakban azonban tanú2 tanú nem volt jelen a felperes esetében munkabér kifizetésénél, az alperes bérfizetési jegyzéket sem csatolt az érintett időszakra. Arra figyelemmel, hogy az alperes a munkabér kifizetésének tényét nem bizonyította, 2022. november 1. és december 31. közötti időre 2×260.000 forint, 2023. január 296.400 forint, február 1-től 8-ig terjedő időre $+ 296.400$ forint/ $174 \times 8 = 13.600$ forint $\times 6$ munkanap = 81.765 forint elmaradt munkabér megfizetésére kötelezte az alperest.

[17] Kifejtette, a 2023 február havi kilépő fizetési jegyzéken az alperes három nap megváltandó szabadságnapot tüntetett fel, annak kifizetését nem bizonyította, ezért a kereseti kérelem szerint 42.510 forintban marasztalta az alperest.

[18] Rámutatott, az alperes nem vitatta azt a felperesi előadást, hogy végzettsége és munkaköri feladatainak jellege miatt a minimálbér helyett a garantált bérminimumnak megfelelő alaphérré lett volna jogosult. Megalapozottnak találta ugyanakkor az alperesi hivatkozást, miszerint a felperes az igényét a hároméves elévülési időn belül érvényesítheti. Az a körülmény ugyanis, hogy a felperes nem volt tisztában azzal, részére a garantált bérminimum járna, nem értékelhető olyan menthető oknak, amely akadályozta az igény elévülési időn belüli érvényesítésében. E körben azt is értékelte, hogy a felperes 2021. március 16. és 2022. augusztus 4. között alperesi ügyvezetőként dolgozott, emiatt kapcsolatban kellett állni a bérszámfejtést végző könyvelőirodával is. Ezért a keresetlevél benyújtását megelőző három évre visszamenőleg kiszámított (2020-ban 5×49.600 forint, 2021-ben 12×51.600 forint, 2022-ben 10×60.000 forint) munkabérkülönbség megfizetésére kötelezte az alperest, ezt megelőző időszakra érvényesített igényt elévülés miatt elutasította.

[19] A pertárgy értékét 6.476.033 forintban, erre figyelemmel a felperes pernyertességét 64 %-ban, pervesztességét 36 %-ban állapította meg. A Pp. 83. § (2) bekezdése értelmében rendelkezett a perköltség viseléséről a felperes által csatolt megbízási szerződés, illetve munkaóra kimutatás, és az alperes által csatolt költségjegyzék nyomtatványon felszámított összegek alapul vételével a két összeg különbségében kötelezve a nagyobb arányban pervesztes alperest.

Az alperes fellebbezése

[20] Az alperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a kereset teljes elutasítását és a felperes perköltségében való marasztalását kérte azzal az indokolással, hogy az elsőfokú bíróság a Pp. 279. §-ába ütközően mérlegelte a bizonyítás eredményét.

[21] Indokolásul előadta, tanúl tanúvallomása a perbeli munkaviszony közös megegyezéssel történt megszüntetésének tényét támasztja alá, ez következik a felperes által csatolt sms üzenetből is, és abból, hogy a felperes több hétig nem kifogásolta a munkaviszony megszüntetésének módját. A felek magatartásából ugyancsak arra lehet következtetni, létrejött közöttük a megállapodás. A felperes következetesen úgy nyilatkozott a perben, hogy maga is szeretne volna megszüntetni a munkaviszonyt, magatartása is ezt igazolja, figyelemmel az Mt. 31. §-a alapján alkalmazandó Ptk. 6:4. §-ára. Önmagában az a körülmény, hogy a felek nem egyidejűleg döntöttek el a munkaviszony megszüntetéséről, nem jelenti a közös akarat hiányát. A felperesnek lényegében mindegy volt a megszüntetés időpontja, már elkezdte az új munkalehetőséget keresni, tanúl megerősítette, hogy a munkaviszonyt addig kívánták közösen fenntartani, amíg a felperes nem talál munkát. Ezáltal az alperes megszüntető nyilatkozatával realizálódott a felek szándéka, és megszűnt a munkaviszony, ami nem jelent egyoldalú, azonnali hatályú intézkedést. Az ezzel ellentétes megállapítás sérti az Mt. 64. § (1) bekezdés a) pontját is.

[22] Megítélése szerint a 2022. november 1. és 2023. február 8. közötti időszakra járó elmaradt munkabér vonatkozásában a bizonyítékokat ugyancsak helytelenül értékelte az elsőfokú bíróság. tanú2 tanú elmondta, a munkabér kifizetéseket tanúl intézte, utóbbi megerősítette, a felperes ugyan nem járt be dolgozni, de ettől függetlenül a munkabére megfizetésre került.

[23] A felperes kárenyhítési kötelezettségének teljesítésére vonatkozó megállapítás sérti a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei egyes kérdéseiről szóló 6/2016. (XI. 28.) KMK vélemény 6. pontjában foglaltakat. Az elsőfokú bíróság elmulasztotta a felperes minden körülményre kiterjedő nyilatkoztatását, nem tárta fel a kárenyhítési kötelezettség körében vizsgálendő körülményeket. Ellenkérelmében és a tárgyalások során utalt arra, miszerint a felperest kárenyhítési kötelezettség terheli, és indítványozta a felperes kötelezését a birtokában lévő okiratok, bizonyítékok becsatolására. A felperest ugyan az elsőfokú bíróság meghallgatta az álláskeresések tárgyában, de a felperes csak elenyésző számú dokumentumot csatolt, ezáltal nem igazolta, valóban aktív álláskeresési tevékenységet folytatott. Mulasztását az elsőfokú bíróság mégis a munkáltató terhére értékelte, álláspontja alátámasztására hivatkozott a Kúria Mfv.I.10.205/2019. számú döntésére.

[24] Az elmaradt munkabér vonatkozásában az elévüléssel kapcsolatos ítéleti megállapítások ugyan helytállóak, azonban a felperes nem igazolta a garantált bérminimumra vonatkozó végzettség megszerzését. A keresetlevélhez csatolt igazolás az abszolutorium megszerzésére vonatkozott, a felperes azonban nyelvvizsgakötelezettségének nem tett eleget, ezért számára az oklevél nem volt kiadható. Hangsúlyozta továbbá, a felperes munkaköre nem igényelt középfokú végzettséget, tévesen hivatkozott az elsőfokú bíróság arra, hogy nem vitatta a felperes tényelőadását a garantált bérminimumra vonatkozó jogosultsági feltételek fennállását illetően. Annak megítélése, hogy a felperes minimálbér helyett a garantált bérminimumra lett volna jogosult, jogkérdés és nem ténykérdés. Ezen túl kiemelte, a felperes

2016 óta ténylegesen nem végzett munkát az alperesnél, ezért sem megalapozott az e körben előterjesztett kereseti kérelem.

A felperes csatlakozó fellebbezése és fellebbezési ellenkérelme

[25] A felperes a csatlakozó fellebbezésében az elsőfokú ítélet részbeni megváltoztatásával az elmaradt munkabér címén igényelt kártérítés összegét 3.887.316 forintra kérte felemelni, az utána járó késedelmi kamatfizetés kezdő időpontjának 2018. október 12. napjára történő módosításával, továbbá kérte az alperes kötelezését 529.287 forint felmondási időre járó távolléti díj megfizetésére és a javára megítélt elsőfokú perköltség összegét 995.000 forint + áfa összegre felemelni.

[26] Indokolásul előadta, ugyan az elsőfokú bíróság a tényállást teljeskörűen feltárta, a szükséges bizonyítást lefolytatta, azokból azonban csak részben vont le helytálló jogi következtetéseket, mivel egyrészt átlépte az anyagi pervezetésre vonatkozó eljárásjogi korlátokat, másrészt részben érdemben téves döntést hozott.

[27] A felmondási időre járó távolléti díj iránti igényét az alperes nem vitatta, sőt kifejezetten elismerte annak ellenére, hogy az elsőfokú bíróság az anyagi pervezetés körében utalt arra, a hivatkozott jogszabályt a felperesi állásponttól eltérően értelmezi. Mindezek miatt az elsőfokú döntés sérti a Pp. 2. § (2) bekezdésében és 342. § (1) bekezdésében foglaltakat.

[28] Megítélése szerint az elsőfokú bíróság a Pp. 21. § (1) bekezdésének, 83. § (2) bekezdésének és 512. § (2) bekezdésének megsértésével helytelenül állapította meg a pernyertesség-pervesztesség arányát. A pertárgy értéke valóban 6.476.033 forint volt, azonban nem vette figyelembe azt a perfelvételi tárgyaláson tett nyilatkozatát, miszerint a 18,5 %-os járulékoknak a levonása a munkáltató kötelezettsége és a nettó összegre tart igényt. Így a pernyertesség-pervesztesség arányának megállapítása során a bruttó 1.393.080 forintot kell figyelembe venni az elmaradt jövedelemből eredő kártérítés összegénél és nem a nettó 1.135.360 forintot, vagyis a munkáltatót terhelő járulékfizetési kötelezettség összegében nem lehet pervesztesnek tekinteni. Mindezek miatt helyesen a pernyertességi arány esetében 68 % és csak 32 %-ban lett pervesztes. Ennek figyelembevételével a részére járó perköltség helyes összege 573.048 forint + áfa.

[29] Az elmaradt munkabér iránti igény körében a garantált bérminimum miatti különbséget kapcsán hangsúlyozta, az alperes sem vitatta azon állítását, miszerint csak 2023. július 6-án szerzett tudomást arról, munkaköre legalább középfokú végzettséget igényelt. Emiatt az elévülés nyugvására vonatkozó érvelése helytálló volt. Az egységes ítélkezési gyakorlat értelmében ugyanis az elévülés szempontjából annak van jelentősége, a károsult mikor jutott teljeskörűen az igényérvényesítéshez szükséges információk birtokába, és mikor

került abba a helyzetbe, hogy igényét akadálytalanul érvényesíteni tudja. Az elévülés nyugszik mindaddig, amíg a károsult nem szerez tudomást az őt ért kárról.

[30] A perbeli esetben laikus személyként az általában elvárható gondos magatartás mellett sem kellett tisztában lennie a jogszabályok tartalmával és azzal, munkakörére és iskolai végzettségére figyelemmel ipso iure garantált bérminimumra lenne jogosult. Munkaköre középfokú és nem felsőfokú végzettséget igényelt. Az igényérvényesítést gátló akadály megszüntetéséhez a jogszabályok ismeretén felül a joggyakorlat ismerete, illetve azok alkalmazásához szükséges jogi, pénzügyi végzettség megléte is szükséges volt, amelyeknek nem volt birtokában. Emiatt önhibáján kívül nem szerezhette tudomást arról, hogy a magasabb munkabérre való jogosultság folytán kár érte, így szubjektív okból el volt zárva az igényérvényesítéstől. Ennek okán az elsőfokú bíróság döntése sérti az Mt. 286. § (4) bekezdése alapján alkalmazandó, a Ptk. 6:24. § (1) bekezdésének az elévülés nyugvására vonatkozó rendelkezéseit, ezáltal az elmaradt munkabér különbözete és annak középátlagos időpontjától járó kamataira is jogszerűen tarthat igényt.

[31] Rámutatott továbbá, az elsőfokú bíróság számítási hibát vétett a 2023 február havi arányos munkabér összegének meghatározása során, ugyanis az Mt. 136. § (3) bekezdésének alkalmazásával a február hónapra eső osztószám nem 174, hanem 160, a teljesítendő munkaórák számára figyelemmel. Erre figyelemmel február hónapra 296.400 forint / 160 x 8 x 6 számítási mód alkalmazása indokolt és így január és február hónapra 378.165 forint helyett 385.320 forint jár a részére és e körben az elsőfokú ítélet kijavítása szükséges.

[32] Fellebbezési ellenkérelmében hangsúlyozta, hogy csatlakozó fellebbezését meghaladó körben az elsőfokú ítélet helybenhagyása indokolt.

[33] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, a felek között a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére megállapodás nem jött létre. tanúl sms-ében foglalt tartalom az Mt. 14. §-ában meghatározott konjunktív feltételek (kölcsonösség, egybehangzóság) egyikének sem felel meg, azaz megállapodásnak nem tekinthető. Nem értékelhető a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben jogairól való lemondásnak sem az a körülmény, hogy a munkaviszony megszüntetése után hamar elhelyezkedett. Kárenyhítési kötelezettségének eleget tett, ezt helytállóan, a bírói gyakorlatnak megfelelően értékelte az elsőfokú bíróság. Az alperes csak általánosságban állította, hogy nem tett eleget kárenyhítési kötelezettségének, konkrét tényállítást nem tett, konkrét bizonyítékokat nem jelölt meg az elsőfokú bíróság felhívása ellenére sem. Utólagos bizonyításnak a másodfokú eljárásban a Pp. 373. § (1) bekezdése alapján nincs helye.

[34] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, miszerint az alperes nem vitatta a 2022. november és december havi munkabér kifizetésének elmaradását. Az anyagi pervezetés helytálló volt a 2023. január és február havi munkabér kifizetésének bizonyítására nézve, amit

az alperes igazolni nem tudott, az e körben tett tényállításokat tanú2 és tanú1 tanúvallomása nem támasztotta alá.

[35] A garantált bérminimum alkalmazását a vonatkozó kormányrendeletek középfokú végzettséget igénylő munkakör esetére írják elő. Az elsőfokú bíróság kifejezett felhívása ellenére sem vitatta az alperes a végzettségére, munkakörébe tartozó feladatok jellegére vonatkozó állításait, az alperes kizárólag a követelés elévülésére, mint anyagi jogi kifogásra hivatkozott. Ettől eltérő nyilatkozatai olyan új tényállításnak minősülnek a másodfokú eljárásban, amelyek megtételét a Pp. 373. § (2) bekezdése tilalmazza. Mindezekon túl előadta, az alperes által a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 3. § (2) bekezdés a) pontjába és (5) bekezdésébe ütköző mértékben jelölte meg másodfokú perköltségigényét az alperes.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[36] Hangsúlyozta, az elsőfokú eljárásban az érdemi ellenkérelmében vitatta a kereseti kérelem megalapozottságát és annak teljes elutasítását kérte, az nem tartalmazott keresetet részben elismerő nyilatkozatot.

[37] Az elsőfokú bíróság a perköltség tekintetében helyesen határozta meg a pernyertesség-pervesztesség arányát, az megfelel a 3/2014. (III. 31.) KMK véleményben foglaltaknak, és nincs jelentősége annak, hogy a járulékokat melyik félnek kell viselnie.

[38] A garantált bérminimumra vonatkozó elmaradt munkabér iránti igénnyel kapcsolatosan továbbra is fenntartotta azt az álláspontját, a felperes követelésének érvényesítése nem ütközött akadályba, a jogszabályokról való ismeretek hiánya nem tekinthető objektív, elévülés nyugvására okot adó körülménynek. A legalább középfokú végzettséghez kötött munkakör betöltése önmagában feltételezi azt az ismeretet, ami az ehhez kapcsolódó munkabér jogszabályi minimumáról való tudomást jelenti. Az a körülmény sem értékelhető a munkáltató terhére, hogy a felperesnek mindaddig nem állt érdekében e körben az ismeretek megszerzése, amíg a cég tulajdonosával és annak családjával rendezett volt a viszonya.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[39] Az alperes fellebbezése nem alapos, a felperes csatlakozó fellebbezése kisebb részben alapos.

[40] Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg és azokból a jogszabályoknak megfelelő, helytálló következtetések levonásával, valamint a bizonyítékok Pp. 279. § (1) bekezdése szerinti megfelelő értékelésével helyes döntést hozott a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatti jogkövetkezmények és az ezt meghaladóan érvényesíteni kívánt egyéb anyagi igények elbírálása kapcsán is. Kizárólag a 2023 február havi elmaradt munkabér számítása igényelt korrekciót.

[41] Az alperes a fellebbezésében a munkaviszony jogszerű megszüntetését az elsőfokú eljárásban előadottakkal egyezően továbbra is állította, megalapozatlanul, mivel az elsőfokú bíróság helytállóan értékelte a rendelkezésre álló bizonyítékokat a perbeli munkaviszony megszüntetésének jogellenessége kapcsán.

[42] A munkaviszony megszüntetésének módozatait az Mt. 64. § (1) bekezdése sorolja fel, e kógens rendelkezésektől eltérés nem megengedett. A munkaviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozat, illetve megállapodás érvényességi kelléke annak írásba foglalása az Mt. 22. § (2) bekezdéséből és 44. §-ából következően. A bírói gyakorlat értelmében (BH1999. 331.) szóbeli közös megegyezés esetén fordulhat elő, amennyiben a megszüntetést mindkét fél végrehajtotta, hogy az írásba foglalás elmaradása miatt a megszüntetés jogellenessége nem állapítható meg. Ehhez azonban szükséges, hogy a felek akaratából menjen teljesezésbe a jogviszony felszámolásával kapcsolatos intézkedés. A perbeli esetben ez a körülmény azonban az alperes hivatkozásával ellentétben nem következett be.

[43] Helyesen emelte ki az elsőfokú bíróság, a közös megegyezés a felek egybehangzó, feltétel nélküli akaratnyilatkozatát jelenti a munkaviszony megszüntetését érintően és valamennyi, a felek által lényegesnek tartott kérdés rendezése körében. A megállapodásból megállapíthatónak kell lennie a felek egyértelmű akaratának, félreérthetetlen és valódi szándékának a munkaviszony megszüntetésre és annak időpontjára nézve, azzal együtt, hogy a jogviszonyt akár azonnali hatállyal, akár későbbi időpontra vonatkozóan egyaránt megszüntethetik a felek, és a munkavégzés alóli felmentésről való megállapodás is lehetséges. Önmagában az a körülmény, hogy a felperest munkavégzési kötelezettség a felek megállapodása alapján – a családi kapcsolatok megromlása miatt – már nem terhelte, holott a munkaviszony fennállt, nem jelenti azt, hogy az alperes egyoldalú döntésével az Mt.-ben az ilyen esetekre előírt szabályok teljesítése nélkül megszüntethette a felperes munkaviszonyát. Az elsőfokú bíróság helyesen mutatott rá, a munkáltató jogosult egyoldalú intézkedéssel megszüntetni a határozatlan idejű munkaviszonyt, de ezt írásba foglaltan, indokolással köteles megtenni, ez következik az Mt. 66. § (1) és (2) bekezdéséből, illetve az Mt. 78. § (1) bekezdéséből.

[44] tanúl tanúvallomása alátámasztotta, a felperessel arról állapodtak meg, amíg nem talál munkát, fenntartják a munkaviszonyát és változás esetén tájékoztatást adnak részére. A 2023 januári telefonbeszélgetést követően a felperessel az alperes nem egyeztetett a munkaviszonyát érintően, nem merült fel adat arra sem, a felperes azt jelezte, elhelyezkedett 2023. február 7-ét megelőzően, ezt a perbeli adatok egyértelműen cáfolták is. Mindezek okán a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó közös megegyezés a felek között bizonyítottnak nem jött létre. Ilyen tartalmú megállapodásnak a felperesnek 2023. február 7-én tanúl által

kiküldött sms a fentebb kifejtettekre figyelemmel nyilvánvalóan nem tekinthető, önmagában már amiatt sem, hogy az egyoldalú jognyilatkozatnak minősül. A felperesnek a munkaviszonya megszüntetésére vonatkozó, ráutaló magatartással megvalósult közös megegyezésre irányuló akaratnyilatkozataként nem értékelhető azon eljárása, hogy a férjétől kapott sms üzenetet követően a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó igazolásokat átvette (Mfv.I.10.490/2015/4.). Szintén nem állapítható meg ráutaló magatartással a megállapodás létrejötte, ha a felek magatartása nem fejezi ki a megegyezést a megállapodás lényeges elemeiben, közös megegyezés esetén abban, hogy a felek a munkaviszony meghatározott időpontban történő megszüntetését akarják (Mfv.I.10.154/2015/7.).

[45] Arra figyelemmel, hogy az alperes írásba foglalt, indokolással ellátott jognyilatkozatot nem adott ki a perbeli munkaviszony megszüntetésére, és e körben közös megegyezés létrejötte sem nyert bizonyítást, a munkaviszony megszüntetése jogellenesen történt az alperes részéről.

[46] A munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén alkalmazandó jogkövetkezményeket az Mt. 82. § (1) – (4) bekezdései tartalmazzák. A felperes e körben kereseti kérelmét az Mt. 82. § (1) és (2) bekezdéseire alapította. Az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítést új munkaviszonya létesítéséig igényelte, amely kapcsán a 6/2016. (XI. 28.) KMK vélemény 7. pontja rögzíti, a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségével kapcsolatban a bizonyítás a munkáltatót, mint károkozót terheli. Ez következik a Pp. bizonyításra vonatkozó általános, 265. § (1) bekezdése szerinti szabályaiból, ami alól kivételt anyagi jogszabály tehet és az Mt. nem tartalmaz ilyen, a bizonyítási terhet megfordító szabályt. A károkozónak a mentesüléshez azt kell bizonyítania, hogy a károsult munkavállalót nem illeti a követelt összegű elmaradt jövedelem a kárenyhítési kötelezettség elmulasztása miatt. Ebből következően önmagában nem elegendő a munkáltató részéről a munkavállalói kötelezettségre vonatkozó hivatkozás, hanem konkrét tényelőadást kell tennie, hogy a perbeli időszakban a munkavállaló reálisan milyen jövedelmet érhetett volna el és mindezen állításait a munkáltató bizonyítani köteles. A munkáltatóra háruló bizonyítás sikertelensége a munkáltató terhére esik, hivatalbóli bizonyítást a bíróság nem folytathat le.

[47] A perbeli esetben az alperes általánosságban vitatta a felperes kárenyhítési kötelezettség körében tett intézkedéseit, a felperes által becsatolt okiratok alapján és a felperes nyilatkoztatását követően sem tett tényállítást arra nézve, a felperes milyen jövedelmet érhetett volna el a kárenyhítési kötelezettséggel érintett időszakban. Az alperes csupán állította, a felperes az elsőfokú eljárásban becsatolt állaspályázatokra való jelentkezés ellenére nem tett eleget kárenyhítési kötelezettségének, de nem bizonyította, a felperes a személyes körülményeire figyelemmel milyen munkakörök betöltésére lett volna alkalmas, és milyen díjazás ellenében tudott volna elhelyezkedni, azzal együtt, hogy a kárenyhítési kötelezettség egyébként sem korlátlan, kizárólag a munkavállaló életkorának, egészségi állapotának megfelelő munkakörök vehetők figyelembe. Alperesi bizonyítási indítvány hiányában bizonyítási eljárást a másodfokú eljárásban nem kellett lefolytatni, ellenben a bizonyítatlanság következményeit az alperes terhére kellett értékelni. Mindezek okán jogalapjában és összecszerúségében is helyes az elsőfokú bíróság döntése, miszerint a felperes a jogvitával érintett időszakban a munkaviszony jogellenes megszüntetése okán a

kereseti kérelemben megjelölt összegben jogosult – elmaradt jövedelmére tekintettel – kártérítésre.

[48] Az elsőfokú bíróság helyesen utasította el a felperesnek a felmondási időre járó távolléti díj iránti igényét, indokolásával a másodfokú bíróság teljeskörűen egyetértett, figyelemmel arra, hogy a felek között nem jött létre megállapodás arra nézve, hogy a felperes a munkaviszony megszüntetése esetén felmondási időre jogosult. A munkavállaló a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén az Mt. 82. § (1) és (2) bekezdése helyett jogkövetkezményként a (4) bekezdés szerinti kompenzációs kárálatányt is választhatja. A két jogintézmény együttes alkalmazása azonban kizárt. Az alperes helyesen hivatkozott arra, hogy a felperes felmondási időre járó távolléti díj iránti igényét a perben nem ismerte el, az anyagi pervezetés alapján tett nyilatkozata sem értékelhető ilyenként.

[49] Az alperes fellebbezésében előadottakkal szemben az elsőfokú eljárásban nem vitatta azt, hogy a felperesnek a munkaviszony fennálltára tekintettel a 2022. november és december havi munkabért nem fizette meg (22.M.70.250/2023/6. számú jegyzőkönyv 3. oldal). Az elsőfokú bíróság anyagi pervezetése helytálló volt a 2023 január és február havi munkabér kifizetésének bizonyítása körében és tanú2, valamint tanú1 tanúvallomása a teljesítést nem bizonyította. tanú2 nem volt jelen az ezen időszakra eső munkabér kifizetésnél, bérjegyzéket, okiratot ugyancsak nem csatolt az alperes a kifizetés megtörténtének igazolására. Mindezekre figyelemmel a bizonyítatlanság terhét helyesen értékelte az elsőfokú bíróság az alperes terhére.

[50] Ugyanakkor helytállóan hivatkozott a felperes arra a csatlakozó fellebbezésében, hogy 2023. február hónapra eső, időarányos munkabérét nem megfelelően határozta meg az elsőfokú bíróság és ebben a körben az elsőfokú ítélet korrekcióra szorul. 2023. február hónapra járó alapbér számításánál az Mt. 136. § (3) bekezdése irányadó, eszerint a havi alapbér meghatározott időszakra járó részének számításánál a havi alapbérnek a hónapban irányadó általános munkarend szerinti egy órára eső összegét szorozni kell az adott időszakra eső általános munkarend szerinti teljesítendő órák számával. 2023 februárjában az általános munkarend szerinti munkaóra a 20 munkanap és a nyolc óra figyelembevételével 160 munkaórát eredményez. A havi alapbér összegét, azaz a 296.400 forintot ezzel az osztószámmal elosztva és az időarányos időszak általános munkarend szerinti munkaóráinak számával felszorozva (160 x 8 x 6) a felperes részére 88.920 forint jár a februári „tört” hónapra, ami 7.155 forinttal több, mint amit az elsőfokú bíróság figyelembe vett számításainál. Ezzel az összeggel a felperesnek járó elmaradt munkabér összegét a másodfokú bíróság az elsőfokú ítélet megváltoztatásával felemelte.

[51] A garantált bérminimumra való felperesi jogosultság folytán igényelt elmaradt munkabérkülönbözetről ugyancsak helytálló döntést hozott az elsőfokú bíróság. Ítéletében ennek részletes indokát adta, az megfelelt a Pp. 346. § (5) bekezdésében foglaltaknak, és nem terjeszkedett túl az alperes ellenkérelmén. Nem vitatottan a felperes munkaköre pénzügyi és kereskedelmi ügyintéző volt, az alperes ellenkérelmében kizárólag az elévülés körében előadott felperesi hivatkozások cáfolatára tett tényelőadást, arra nem, hogy a felperes

munkaköre nem igényelt legalább középfokú végzettséget vagy szakképzettséget. A felperes részére a felsőfokú oktatási intézmény által a tanulmányi kötelezettség teljesítésének igazolására kiállított abszolutóriumnak nincs jelentősége, hiszen az a felsőfokú végzettség kérdésköréhez kapcsolódik, azzal együtt, hogy az alperes utóbb a fellebbezési eljárásban az elsőfokú eljárásban elő nem adott hivatkozásait egyébként sem terjesztheti elő, figyelemmel a Pp. 373. §-ában rögzítettekre.

[52] A felperes is tévesen hivatkozott az igényérvényesítés körében az elévülés nyugvására. Az elévülési időt az igény esedékességétől, és nem az arról való tudomásszerzéstől kell számítani. Munkabérkülönbözet kifizetésének elmulasztása esetében az elévülési idő a tárgyhót követő bérfizetési napon kezdődik meg akkor is, ha a különbség az Mt. 136. § (1) bekezdésének és 153. § (1) bekezdésének szabályaiból ered. A jogszabályban rögzített mértéktől alacsonyabb összegben történő munkabér kikötés ugyan részleges érvénytelenséget eredményez, ezért arra időkorlátozás nélkül lehet hivatkozni, ezt a szabályt azonban az elévülésre vonatkozó rendelkezésekkel összhangban kell értelmezni. Ennek megfelelően, ha semmisségre történő hivatkozás mellett anyagi igényt is érvényesíteni kíván a fél, azt csak az elévülési határidőn belül teheti meg (Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának véleménye: érvénytelenség a munkaviszonyban összefoglaló vélemény III. 2.). Mindezek okán az a körülmény, hogy a felperes az esetében irányadó jogszabályi rendelkezések tartalmával nem volt tisztában, az Mt. 286. § (1) bekezdése szerinti igényérvényesítési határidőt nem írja felül, az igény elévülését pedig a bíróságnak hivatalból kell figyelembe vennie és egyebekben a polgári jog szabályait kell alkalmazni [Mt. 286. § (3) és (4) bekezdése].

[53] Az elévülés nyugvására csak egészen kivételes, rendkívüli okok alapján kerülhet sor, ha a jogosult menthető okból nem tudja igényét érvényesíteni [Ptk. 6:24. § (1) bekezdés]. Ez a feltétel akkor áll fenn a bírói gyakorlat értelmében, ha a jogosult akár objektív, akár szubjektív okból el van zárva attól, hogy a követelését érvényesítse (BH2023. 222.). Az elévülés nyugvását ugyanis kizárólag olyan körülmény okozhatja, amely ténylegesen megakadályozta a felet a követelés érvényesítésében, és a fél oldalán a követelés érvényesítésével kapcsolatban önhiba nem állapítható meg. Önhiba hiányát nem jelenti a garantált bérminimum alkalmazására vonatkozó jogszabályok ismeretének hiánya, a felperesi álláspont elfogadása ugyanis kizárná az igény három éven belüli elévülését, mert mindaddig nyugodna az elévülés, amíg a jogosult valamilyen módon tudomást nem szerez a jogszabály helytálló értelméről. Ez azonban nyilvánvalóan ellentétes azzal a rendelkezéssel, hogy az elévülési időt az igény esedékességétől kell számítani, nem pedig a tudomásszerzéstől. Ezért az elsőfokú bíróság helyesen az elévülési időn belül érvényesített munkabérkülönbözet és a középarányos időponttól járó késedelmi kamat megfizetésére kötelezte az alperest.

[54] A pernyertességi-pervesztességi arányokat az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, a másodfokú bíróság döntésével megváltoztatott marasztalási összeg, ami 7.155 forint többletet jelent a felperes javára, a pernyertességi-pervesztességi arányokat nem változtatta meg, a 4.167.075 forint helyett 4.174.230 forint összegében lett pernyertes a felperes, ami 64,45%-os pernyertességi arányt, kerekítve ugyancsak 64 %-ot jelent. Az elsőfokú bíróság ugyanis azt helyesen vette figyelembe, hogy a felperes a társadalombiztosítási járulékokkal csökkentett összegben lett a munkaviszony jogellenes

megszüntetése miatti kártérítés körében pernyertes. A felperes által hivatkozott 3/2014. (III. 31.) KMK vélemény 3. pontja a személyi jövedelemadó esetében rögzíti azt, hogy a bíróság az elmaradt jövedelem egyes tételei megállapításakor nem vonhat le személyi jövedelemadót, azaz nem nettósíthat, és a perben a munkavállaló nem kötelezhető az elmaradt munkabér nettó összegű megjelölésére. A KMK vélemény, összhangban az Mt. 172. § (2) bekezdésével, külön kiemeli azonban, a volt munkavállalónak arra nyilvánvalóan nem lehet igénye, amire a kár bekövetkezése nélkül sem lenne jogosult, így a jövedelmet pótló kártérítés egyes bruttó összegű tételeit a társadalombiztosítási járulékokkal csökkentve kell figyelembe venni. Az alperes tartalmában erre a szabályra külön hivatkozott is a perfelvétel során, a felperes ennek ellenére határozott kereseti kérelmét nem a társadalombiztosítási járulékkal csökkentett összegben jelölte meg és tételesen számítását nem vezette le, így e körben pervesztesnek minősült.

[55] Ugyanakkor a marasztalási összeg 7.155 forinttal való megemelése módosította az illetékfizetésre vonatkozó rendelkezést, mivel az alperes 4.174.230 forint összegben lett pervesztes, így ezen összeg alapul vételével köteles az Itv. 42. § (1) bekezdés a) pontja szerinti elsőfokú illeték viselésére és a fennmaradó, felperesi pervesztességgel érintett összeg marad a felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága miatt az állam terhére.

[56] Az alperes fellebbezésében jogi érvelést a további jogcímenek történt marasztalások körében nem adott elő, így a másodfokú bíróság kizárólag az elsőfokú bíróság által kifejtettek helytállóságára utal.

[57] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú ítéletet az elmaradt munkabérre vonatkozó marasztalási összeg és ehhez kapcsolódóan az illetékfizetési kötelezettség körében részben megváltoztatta, egyebekben helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[58] A másodfokú eljárásban a pertárgy értéke a fellebbezéssel és csatlakozó fellebbezéssel érintett követelések összegében alakult (4.167.075 forint + 2.525.932 forint). Az ítéltábla a Pp. 83. § (2) bekezdése alapján határozott a másodfokú eljárásban felmerült perköltség viseléséről annak figyelembe vételével, hogy a felperes által az alperesi pervesztes részre felszámított perköltsége négy munkaóra és 35.000 forint/óra díjazással 140.000 forintot tesz ki. Ezt az összeget arra tekintettel is arányosnak találta a másodfokú bíróság, hogy 7.155 forint munkabér különbözet erejéig eredményre vezetett a felperes csatlakozó fellebbezése. Az alperes részére járó perköltséget a felperes eredménytelen csatlakozó fellebbezésével érintett összeg (2.525.932 forint) alapul vételével, az alperes Pp. 81. (1) bekezdése szerinti felszámítására figyelemmel a bírósági eljárásban megállapított ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pont, (5) bekezdés alapján állapította

meg, ami 63.148 forintot tesz ki. Így a két összeg különbözetében kötelezte az alperest azzal, hogy figyelemmel volt a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 4/A. § (1) bekezdésére is.

[59] Az alperes az eredménytelen fellebbezése folytán felmerült az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdése és 46. § (1) bekezdése szerint számított fellebbezési eljárási illeték megfizetésére köteles a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján. Az alaptalan csatlakozó fellebbezés illetékét [Itv. 46. § (4) bekezdés) a felperes helyett a Pp. 525. § (2) bekezdése és 102. § (6) bekezdése alapján az állam viseli.

[60] Tájékoztatja a másodfokú bíróság az alperest, hogy az illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 1003200001070044-09060018 számú illetékbevételi számlájára kell megfizetni. Közleményként fel kell tüntetni a Fővárosi Ítéltábla megnevezését, a Fővárosi Ítéltábla e határozatának számát, és a fizetésre kötelezett adóazonosító számát. Amennyiben az alperes az illetéket annak esedékességekor nem fizeti meg, az adózás rendjéről szóló törvény rendelkezései szerint késedelmi pótlékot kell fizetnie. Az illetékfizetési kötelezettség esedékességéről az Itv. 78. § (4) bekezdése rendelkezik.

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

[62] A másodfokú bíróság a Pp. 376. § (1) bekezdése a) pontja alapján tárgyaláson kívül határozott.

Budapest, 2024. július 9.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.
előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
bíró