



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.179/2023/5.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Balczó Gábor Tamás ügyvéd (jogi képviselő címe.) által képviselt **felperes** (felperes címe) felperesnek – a személyesen eljáró **alperes** (alperes címe) alperes ellen munkavállaló azonnali hatályú felmondása jogellenességének megállapítása iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 24.M.70.730/2022/24. számú ítélettel kiegészített, 17. sorszámú ítélete ellen az alperes által 18. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság kiegészített ítéletét nem fellebbezett részében nem érinti, fellebbezett részében azzal hagyja helyben, hogy a felperes 4.200 (négyezer-kétszáz) forint elsőfokú eljárási illeték viselésére köteles és a fennmaradó 18.345 (tizennyolcezer-háromszáznegyvenöt) forint lerótt illeték visszatérítésére jogosult.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 40.000 (negyvenezer) forint + áfa másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 15.000 (tizenötezer) forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2023. április 13-án meghozott 24.M.70.730/2022/17. számú – és 2023. augusztus 24-én 24. sorszám alatt kiegészített – ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 230.752 forint távolléti díjat, 50.000 forint kártérítést, 259.200 forint + áfa perköltséget és 25.000 forint betanítási

költséget, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Megállapította, hogy a felperes 22.545 forint illeték visszatérítésére jogosult.

[2] Az általa megállapított tényállás szerint a felek 2020. október 1-jén létesítettek munkaviszonyt határozatlan időtartamra kereskedelmi munkatárs munkakörre, melyben az alperes munkabére 300.752 forint volt. A felek megállapodtak a munkaszerződésben arról is, hogy a munkakör betöltéséhez szükséges feladatok ellátásához a felperes 20-25 órás elméleti és gyakorlati oktatást nyújt az alperesnek, annak 25.000 forintos díját az alperesnek nem kell visszafizetni, amennyiben hat hónapig a munkaviszonya fennáll.

[3] Az alperes 2021. január 12-én azonnali hatályú felmondással megszüntette a munkaviszonyát. Az indokolás szerint a tulajdonosok a munkavégzéshez részére segítséget nem nyújtottak, de már egy hónap eltelte után kiabálva megszegyenítették az irodában dolgozó összes kolléga előtt. A munkavégzés során a felperes tulajdonosai folyamatosan lekezelő, megalázó hangnemben beszéltek, végül 2020. december 22-én, az év végi leállás előtti utolsó munkanapon telefonon elmebetegnek nevezték, felváltva gyalázkodó kifejezésekkel illették, fenyegették. Az alperes azt is rögzítette, hogy az új évben várt egy hetet a felmondás benyújtása előtt, hátha rendeződik a kapcsolata a munkáltatóval, ez azonban nem következett be, a lekezelő, megvető hangnem tovább folytatódott.

[4] Az alperes ugyanezen a napon leadta a felperes részére a munkaeszközként használt két laptopot és a mobiltelefont, amelynek képernyője a visszaszolgáltatáskor törött volt.

[5] A felperes 2021. február 23-án a Győri Törvényszékhez benyújtott keresete alapján indult eljárást az eljáró törvényszék a 2022. január 24-én megtartott tárgyaláson megszüntette, mivel arról a felperes szabályszerű idézés ellenére távolmaradt.

[6] A felperes 2022. április 12-én ismételten benyújtott keresetét, melyben az alperes jogellenes azonnali hatályú felmondására tekintettel egyhavi távolléti díjnak megfelelő 300.752 forint, valamint a mobiltelefon megrongálása miatt 50.000 forint kártérítés és 25.000 forint betanítási költség megfizetésére kérte kötelezni az alperest, az elsőfokú túlnyomó részben alaposnak találta. Döntését a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 78. § (1) és (2) bekezdésére, valamint 84. § (1) bekezdésére alapította.

[7] A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó alperesi intézkedés jogszerűségének vizsgálata körében hangsúlyozta, hogy kizárólag az azonnali hatályú felmondásban leírtakat vette figyelembe. Ehhez szükséges volt annak tisztázása, hogy az azonnali hatályú felmondás közléséhez képest 15 napon belül milyen események történtek. Rámutatott, hogy az alperes 2020. december 22-i eseményre hivatkozott, ami már nem volt

vizsgálható, mivel az az Mt. 78. § (2) bekezdése szerinti szubjektív határidőn kívül esett. Rögzítette, hogy az alperes állította, hogy a kötelezettségszegés folyamatos, tartós magatartással valósult meg és ezáltal a szubjektív határidőt megtartotta, azonban e körülménynek a bizonyítása a perben sikerrel nem történt meg. A tanúvallomások nem támasztották alá, hogy december 22-ét követően a felperes képviselőjében munkavállaló1 olyan magatartást tanúsított, amely az alperes munkaviszonyának fenntartását lehetetlenné tette. Hangsúlyozta, hogy általánosságokat a perben vizsgálni nem lehetett, kizárólag csak konkrét kötelezettségszegéseket.

[8] tanú1 tanú megerősítette, hogy a munka irányítói, így munkavállaló1 és munkavállaló2 a munkavállalók előtt egymással és a tanúval is többször kiabáltak minősíthetetlen hangnemben, illetve a tanúnak arról is tudomása volt, hogy két munkavállalóval ugyancsak kiabáltak az említettek. A tanú azonban 2020. november közepétől már home office-ban dolgozott, így az alperes által elmondottakról, a vele szemben tanúsított felperesi magatartásról nem tudott beszámolni.

[9] Rögzítette, hogy tanú2 tanú ugyancsak alátámasztotta, hogy munkavállaló1 nem megfelelő hangnemben beszélt, kiabált több esetben a munkavállalókkal és a tanúval is, akik közül többen visszaszóltak munkavállaló1-nek, de nem szűnt meg a kiabálás. A tanú beszámolt egy vele szemben történt konkrét verbális atrocitásról is. Az alperes és munkavállaló1 közötti 2020. decemberi, illetve 2021. januári eseményekről, a kialakult konfliktus okáról, továbbá a 2021. január 8-a utáni eseményekről nyilatkozni nem tudott, utóbbi napon megszűnt a munkaviszonya.

[10] Mindezek alapján úgy foglalt állást, hogy az alperes a munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg az azonnali hatályú felmondással, mivel a szubjektív határidőn belül megtörtént, olyan konkrét eseményt nem jelölt meg, amely a munkaviszony megszüntetésének alapjául szolgálhatott. Másrészt a tanúk sem támasztották alá, hogy a munkáltató folyamatosan, a szubjektív 15 napos határidőn belül megalázó bánásmódot tanúsított az alperessel szemben. Kiemelte, hogy az alperes a 2020. december 22-i események után maga sem gondolta azt, hogy a munkaviszony fenntarthatatlan, 2021. januárjában pedig az alperes saját előadása szerint is tudta tisztázni munkavállaló1-gyel a konfliktus lényegét. Az a körülmény, hogy munkavállaló1 nem kért bocsánatot, nem meríti ki a megalázó bánásmód fogalmát.

[11] Amiatt, hogy az alperes az azonnali hatályú felmondásban nem hivatkozott a 2021. januárjában történt konkrét eseményre, így nem volt jelentősége annak, hogy a konfliktus az alperes és a munkahelyi vezetője között miből eredt, és hogy e körben egymással ellentéteset állítottak. Az azonnali hatályú felmondás jogellenességére tekintettel alaposnak találta a felmondási időre járó távolléti díj megfizetése iránti felperesi igényt.

[12] Megállapította továbbá, hogy az alperes nem vitatta azt a felperesi állítást, hogy munkavállalóként nem adta át a munkaviszony megszűnésekor a munkakörét. Nem fogadta az alperes azon védekezését, hogy az üzleti partnerek megkeresése útján az üzletvitelhez szükséges adatok, kódok a felperes részéről beszerezhetőek lettek volna. Hangsúlyozta, hogy az Mt. alapján a munkavállalót a munkaviszony megszűnésekor a munkaköre előírt rendben való átadására vonatkozó kötelezettség terheli, amelynek az alperes nem vitatottan nem tett eleget.

[13] Az összegszerűség körében alaposnak találta az alperes 2021. január 1-től 12-ig terjedő időszakra járó munkabére alapján előterjesztett beszámítási igényét, amit 70.000 forintban jelölt meg. Ezért ezt az összeget levonásba helyezte a 300.752 forintos felperesi igényből és a fennmaradó részben találta megalapozottnak a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben előterjesztett kereseti kérelmet.

[14] A mobiltelefon megrongálódásával okozott kár és a betanítás költségének megtérítése körében az alperes elismerte az Mt. 179. § (1) és (3) bekezdésén, valamint 180. § (1) bekezdésén alapuló kereseti kérelmet. Ebben a részben az ítéletében a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 347. § (1) bekezdés a) pontja alapján rövidített indokolást rögzített. Utalt arra, hogy a kártérítési igény jogalapját a felperes helyesen rögzítette, ahogy a betanítási költség megfizetésére irányuló kötelezés pedig az Mt. 229. § (1) bekezdésén alapul.

Az alperes fellebbezése

[15] Az alperes - tartalma szerint - az azonnali hatályú felmondás jogellenessége körében tett elsőfokú ítéleti megállapítások okán az ítélet megváltoztatását kérte. Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság ítélete az Mt. 78. § (1) bekezdésének b) pontjába ütközik. A perben meghallgatott tanúk, tanú2 és tanú1 egybehangzóan alátámasztották munkavállalól bántalmazó viselkedését, folyamatos, agresszív, megalázó, emberi mivoltában lealacsonyító bánásmódját. munkavállalól ugyanakkor nem csak a vele szemben elkövetett folyamatos bántalmazó viselkedését tagadta, hanem azt, hogy valaha bárkivel szemben ilyen viselkedést tanúsított volna. Mindez teljes mértékben ellentétben állt tanú2 és tanú1 tanúvallomásával, amit azonban az elsőfokú bíróság nem vett figyelembe. Kiemelte, hogy a felperesi munkáltatótól az elmúlt években számos munkavállaló távozott, menekült, éppen munkavállalól viselkedése miatt.

[16] Sérelmezte, hogy kifejezett kérése ellenére sem vizsgálta az elsőfokú bíróság munkavállalól felperesi munkáltatónál fennálló jogállását, kizárólag a jogi képviselő „bemondására” fogadta el azt, hogy munkavállalól a cég alkalmazottja. Amennyiben ez nem állapítható meg a perbeli jogviszonya idejére, akkor ez további súlyos jogszerűtlenséget takar a felperes részéről.

[17] Vitatta az elsőfokú ítélet indokolásának [22] pontját, mivel a perben nem állította azt, hogy „tudta volna tisztázni munkavállalól-gyel a konfliktus lényegét”. Nem állította azt sem, hogy megalázó bánásmódnak tartaná munkavállalól bocsánatkérésének elmaradását, azt munkavállalól folyamatos, egyre fokozódó viselkedése jelentette.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[18] A felperes az érdemben helyes és megalapozott elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes másodfokú perköltségben való marasztalását kérte. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, a bizonyítékokat megfelelően mérlegelte, és azokból helyes jogi következtetést vont le.

[19] A fellebbezésben előadottakkal ellentétben az elsőfokú eljárásban meghallgatott tanúk egyike sem támasztotta alá az alperes által hivatkozott folyamatos, agresszív, megalázó, bántalmazó, az alperest emberi mivoltában lealacsonyító felperesi viselkedést, bánásmódot. tanú1 tanú nemcsak a bántalmazó viselkedést nem tudta igazolni, hanem munkavállalól és az alperes közötti kommunikációról sem tudott beszámolni. Arra figyelemmel, hogy tanú1 a perbeli időszakban home office-ban dolgozott, az alperesi tényállítások kapcsán közvetlen információval nem rendelkezhetett. tanú2 tanú sem bírt közvetlen tudomással a perben hivatkozott konfliktusról, így az alperes nem tudta bizonyítani, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolása megalapozott volt. A bizonyítás sikertelenségét az elsőfokú bíróság helyesen értékelte az alperes terhére, a mérlegelési jogkör gyakorlása körében az ítélet anyagi felülbírálatának a fellebbezésben hivatkozott Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontja alapján nincs helye.

[20] Az alperes által állított fluktuáció és emiatt a munkavállalók felmondásával kapcsolatos általános és konkrétumokat nélkülöző hivatkozásokra az alperesnek bizonyítási indítványa nem volt. Megalapozatlanul utalt az alperes munkavállalól-nek a felperesi társasággal kapcsolatos „tisztázatlan” jogviszonyára is. munkavállalól a felperesnél fejlesztési vezetőként dolgozik és a kereskedelmi tevékenység irányítását végzi, de a perben nincs jelentősége e körülménynek, mivel az azonnali hatályú felmondás ilyen körben indokolást nem tartalmaz.

[21] Az alperes a fellebbezésben a szubjektív határidőn belül elkövetett felperesi jogsértésre, illetve e körben az elsőfokú bíróság jogsértésére sem hivatkozott, így emiatt az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatása nem történhet meg, ahogy amiatt sem, hogy új bizonyítékok előterjesztésére a másodfokú eljárásban főszabály szerint nincs lehetőség.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[22] A fellebbezés részben alapos.

[23] A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a Pp. 370. §-a és 371. § (1) bekezdése alapján a fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem korlátai között vizsgálta felül, így nem érintette a kártérítés és a betanítási költség körében hozott marasztalási és a keresetet elutasító rendelkezéseket.

[24] Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, érdemi döntésével a fellebbezéssel érintett körben az indokolás részbeni megváltoztatásával az alábbiak szerint értett egyet a másodfokú bíróság.

[25] Az alperes a fellebbezésében a 2021. január 12-én kelt azonnali hatályú felmondás indokainak jogszerűsége okán támadta az elsőfokú ítéletet és állította, hogy az Mt. 78. § (1) bekezdése szerinti követelményeknek megfelelt a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jognyilatkozata, illetve ezzel összefüggésben a (2) bekezdés szerinti határidőt is megtartotta.

[26] Az alperes a 2021. január 12-i azonnali hatályú felmondását tartalmilag arra alapította, hogy a felperes a munkavégzés során az együttműködési kötelezettséget sértő magatartást tanúsított, a felperes tulajdonosai lekezelő, megalázó hangnemben beszéltek vele, 2022. december 22-én elmebetegnek nevezték, gyalázkodó kifejezésekkel illették, lekezelő magatartásuk a következő évben is folytatódott.

[27] Az elsőfokú bíróság az Mt. 78. § (1) és (2) bekezdését tévesen értelmezve állapította meg, hogy a perben az azonnali hatályú felmondás közléséhez képest a 15 napon belül történt események vizsgálható kizárólag.

[28] A bírói gyakorlat szerint ha a kötelezettségszegés folyamatos, illetve folytatódó, azaz több azonos vagy hasonló kötelezettségszegéssel valósul meg, a másik fél az utolsóként elkövetett és tudomására jutott cselekményt követően a törvényben meghatározott határidőn belül élhet az azonnali hatályú felmondás jogával. Ezt rögzíti a rendkívüli felmondás jogszerűségének vizsgálata körében kialakult bírói gyakorlat részeként az EH 2046. számú döntés, a Munkaügyi Döntvények (MD) II/186. számú határozata és a Legfelsőbb Bíróságnak az Mfv.I.10.289/2003. számú határozata is E döntések az azonnali hatályú felmondás esetén is irányadónak minősülnek az azonos szövegezésű törvényi rendelkezés alapján. Mindezek okán a perben az azonnali hatályú felmondásban rögzített indokokat teljeskörűen vizsgálnia kellett a bíróságoknak.

[29] Az alperes a felperes által 2021. januárjában tanúsított magatartására az azonnali hatályú felmondásban összefoglalóan megjelölt magatartásként hivatkozott. Ennek konkrétumairól a perfelvételi szakban a személyes meghallgatása során tett előadást, ezért a Pp. 237. §-a alapján az elsőfokú bíróságnak kellett volna erről részletesen nyilatkoztatnia a jogi képviselő nélkül eljáró alperest. Az elsőfokú bíróság az említett közrehatási kötelezettségét elmulasztotta, ennek okán a 2023. március 30-i tárgyaláson a 2021. január 11-i ismételt felperesi lekezelő magatartásra vonatkozó nyilatkozatát az alperes a tárgyaláson szóban szabályszerűen előadhatta. Az alperes e körben tett előadására a tanúként meghallgatott munkavállalól, a felperes tulajdonosának házastársa, egyben fejlesztési vezető, észrevételt nem tett. Ebből következően lényegében nem vitatta az alperesnek azt az állítását, hogy az adott munkanapon munkavállalól telefonon azért szidta le, mert munkaköri feladatát végezve e-mailt küldött a részére, egyben azt közölte vele, hogy „ne írogasson neki”, illetve maga a közlés módja, hangneme is lekezelő volt. Mindezek alapján figyelemmel az utolsóként megvalósult 2021. január 11-i eseményre, a január 12-én közölt azonnali hatályú felmondás határidőben történt, így az alperes által kifogásolt magatartásokat a teljes időszakot érintően vizsgálni kellett.

[30] tanú1 és tanú2 tanúk vallomása alátámasztotta, hogy a felperes tulajdonosa és házastársa – munkavállalól és munkavállalól – folyamatosan kiabáltak a munkavállalókkal, köztük többször a tanúkkal is. tanú2 tanú elmondta, hogy munkavállalól-nek több összeszólalkozása volt az alperessel, amikor elmebetegnek, hülyének, idiótának, bénának nevezte. Állítása szerint hetente előfordult, hogy munkavállalól és az alperes között konfliktus alakult ki. Igazolta a tanú azt is, hogy munkavállalól „leüvöltötte a fejét”, de nemcsak az övét, hanem másokét is. Továbbá azt is elmondta, egymás között megbeszélték, hogy már nem bírják elviselni a hangnemet. Mindkét tanú a munkaviszonyát a felperes jogsértő magatartása miatt szüntette meg.

[31] Helyesen utalt az alperes a fellebbezésében arra, hogy nem a bocsánatkérés hiánya miatt tartotta meg nem engedhetőnek munkavállalól viselkedését, a munkaviszony fenntartásának ellehetetlenülését a munkavállalól részéről rendszeresen tanúsított megalázó bánásmód eredményezte. Mindezekre figyelemmel a másodfokú bíróság álláspontja szerint az a következtetés vonható le, hogy az azonnali hatályú felmondásban megalapozottan hivatkozott arra az alperes, hogy a felperes szándékos, előbb részletezett magatartásával a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét súlyosan megszegte.

[32] Ugyanakkor az Mt. 80. § (1) bekezdése előírja, hogy a munkavállaló a munkaviszonya megszüntetésekor a munkakörét az előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval köteles elszámolni. Az Mt. 84. § (4) bekezdés értelmében a jogellenes munkaviszony-megszüntetés szabályait kell megfelelően alkalmazni, ha a munkavállaló munkakörét nem az előírt rendben adja át.

[33] A munkaviszony megszüntetésekor a rendeltetésszerű joggyakorlás és a kölcsönös együttműködés követelménye a munkáltatót és a munkavállalót egyaránt terheli a közöttük fennállt jogviszony oly módon történő lezárásához, hogy a további ügymenet zökkenőmentes legyen. Az alperes nem vitatottan a munkakörét nem adta át a munkaviszonya azonnali hatályú megszüntetésekor, kizárólag a munkavégzéshez biztosított laptopot és a mobiltelefont szolgáltatva vissza, azonban a munkaköréhez biztosított egyéb iratokat, eszközöket, jelszavakat nem tette hozzáférhetővé.

[34] Az alperes nem vitatta munkavállalól fejlesztési vezetőnek azt a nyilatkozatát, hogy távozása ún. tenderidőszakban történt, a folyamatban lévő ügyeket az alperes nem adta át, azokat a felperes alkalmazottai nem ismerték, így számos olyan tender volt, amire nem tudtak ajánlatot tenni. Ezen túlmenően az alperes elmulasztotta a nagy áruházláncok esetében is az általa kezelt és használt account jelszavak átadását is. A felperes számára az alperes az azonnali hatályú felmondása után telefonon és írásbeli megkeresés ellenére is elérhetetlen volt. Ebben a körben az alperes arra hivatkozott, hogy a munkaköre átadására vonatkozó felszólítást ugyan megkapta, de azért nem reagált rá, mert nem akart munkavállaló-l-gyel találkozni, mindez azonban a számára előírt kötelezettség teljesítése alól nem mentesítette.

[35] Mindezek miatt, függetlenül attól, hogy az azonnali hatályú felmondás indokainak jogszerűségét az alperes bizonyította, a jogszabálynak megfelelő munkakör átadás hiányában, figyelemmel az Mt. 84. § (4) bekezdésére, a perbeli munkavállalói azonnali hatályú felmondás jogellenesnek minősül. Az Mt. 84. § (1) bekezdése szerint amennyiben a munkavállaló a munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, köteles a munkavállalói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget megfizetni.

[36] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú ítéletet fellebbezett részében az indokolás részbeni megváltoztatása mellett helybenhagyta azzal, hogy a Pp. 383. § (6) bekezdése alapján hivatalból korrigálta az illetékre vonatkozó rendelkezéseket, nem fellebbezett részében nem érintette.

[37] A másodfokú bíróság észlelte ugyanis, hogy az elsőfokú bíróság az illeték viselésére vonatkozó rendelkezések körében nem vette figyelembe, hogy a felperes kereseti kérelmét a beszámítási kifogással érintett körben elutasította, így a felperes 70.000 forint erejéig pervesztes lett. Ezért a felperes ezen összeg alapul vételével az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdése és 42. § (1) bekezdés a) pontja szerint számított összegben köteles az elsőfokú eljárási illeték viselésére a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján. Mivel a felperes az eljárás megindításakor 22.545 forint illetéket megfizetett, így csak a fennmaradó illeték visszatérítésére jogosult az Itv. 80. § (1) bekezdés g) pontjára figyelemmel az adóhatóságnál benyújtott kérelem alapján.

Záró rendelkezés

[38] A per érdemét érintően eredménytelenül fellebbező alperes köteles a felperes másodfokú perköltségének viselésére a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján. A felperes a másodfokú eljárásban a Pp. 81. § (1) bekezdése alapján a jogi képviselővel kötött megbízási szerződésben kikötött, a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdése szerint igényt kívánt érvényesíteni, amit a másodfokú bíróság eltúlzottnak talált. Az IM rendeletben rögzített, a fél által megbízási szerződés alapján felszámított munkadíj összegétől való eltérés, így annak mérséklése esetén a bíróságot indokolási kötelezettség terheli. Döntésekor a perköltség összegét a pertárgy értékére, a ténylegesen elvégzett ügyvédi munkára, az ügy jellegére, jelentőségére figyelemmel kell meghatározni. Mindez nem sérti a fél szerződéses szabadságát és az alperes által hivatkozott alkotmányos alapelvet sem, mivel a bíróság arról határoz, hogy az ellenféllel szemben a megbízási szerinti díjból milyen összeg érvényesíthető indokolt perköltséggént és e körben a tényleges munkamennyiségnek van jelentősége.

[39] A másodfokú bíróság a mérlegelés során figyelemmel volt arra, hogy a pertárgy értéke alacsonynak minősült (230.752 forint), összetett jogi érvelést a felperesnek a fellebbezési eljárásban nem kellett előadnia, ilyet a fellebbezés sem tartalmaz. Ezért az iratok áttanulmányozása és a kétoldalas beadvány előterjesztése igazoltan olyan ellenértéket nem jelenthetnek, mint amit az alperes felszámított, ezért a másodfokú bíróság az elvégzett tevékenységgel arányban álló összegre mérsékelte az alperesnek járó másodfokú perköltség összegét, hozzászámítva a tárgyaláson való megjelenésre kikötött díjat és figyelemmel volt a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 4/A. § (1) bekezdésében foglaltakra is.

[40] A másodfokú eljárással felmerült, az Itv. 46. § (1) bekezdése szerint számított fellebbezési eljárási illetéket a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam viseli, figyelemmel arra, hogy az alperes a Pp. 525. § (1) és (2) bekezdésében foglaltak szerint munkavállalói költségkedvezményre volt jogosult.

Budapest, 2024. január 25.

dr. Orosz Andrea s.k.
s.k.

a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.

előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla

bíró