



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.269/2021/5.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Dr. Frisch Ügyvédi Iroda (cím8, ügyintéző: dr. Frisch Gábor mint pártfogó ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (cím2) felperesnek – a Horváth Antal Ügyvédi Iroda (cím7, ügyintéző: dr. Horváth Antal ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Cím1) alperes ellen rendkívüli munkavégzés ellenértéke megfizetése tárgyában indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 25.M.70.643/2020/28. számú ítéletével szemben az alperes által 29. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja és a felperes keresetét elutasítja. Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 150.000 (százötvenezer) forint + áfa első-és másodfokú perköltséget.

A felperes az elsőfokú eljárásban és a fellebbezési eljárásban 100%-ban elvesztés lett, ezért az őt képviselő pártfogó ügyvéd díját a felperes köteles viselni.

A 35.555 (harmincezer-ötszázötvenöt) forint elsőfokú eljárási és a 47.407 (negyvenhétezer-négyszázhet) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság határozata és az általa megállapított tényállás

[1] A Budapest Környéki Törvényszék a 2021. október 13. napján hozott 25.M.70.643/2020/28. számú ítéletével rendkívüli munkavégzés ellenértéke címén 592.595 forint, továbbá a késedelmi kamat megfizetésére kötelezte az alperest.

[2] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes 2015. augusztus 21-től határozatlan idejű munkaviszonyban állt az alperessel eladó munkakörben. A felperes munkaszerződésének 7. pontja tartalmazott rendelkezést a havi munkaidő és a 4 hónapos munkaidőkeret tekintetében. A munkaszerződés 9. pontja szerint a munkáltató a rendkívüli munkavégzésért elsősorban szabadidőt biztosít. A munkaviszony létesítésekor az alperes nem bocsátott a felperes rendelkezésére a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 46. §-a szerinti tájékoztatót. 2018. augusztus 20-i keltezéssel az alperes „TÁJÉKOZTATÓ” elnevezésű iratban közölte a munkavállalókkal a munkavégzéssel, a munkaidővel kapcsolatos információkat. Az irat a) pontja tartalmazta, hogy a munkaidő havi 160 óra, a munkáltató 4 havi munkaidőkeretben foglalkoztatja a munkavállalókat, amely rendes munkaidőnek minősül. Az elrendelt túlmunkát a munkaidő elszámolásakor a 4 hónap végével állapítja meg a munkáltató „... a túlmunkának megfelelő órákat szabadidőben kiadja és plusz 50% túlóra pótlékot fizet”. A tájékoztatót a munkavállalók, köztük a felperes és az alperes képviselőjében az ügyvezető is aláírta.

[3] A felperes 2018. szeptember 1-je és december 31. között, továbbá 2019. évben teljesített, rendkívüli munkaidőben végzett munkájáért az alperes 50%-al növelt alapbért fizetett, szabadidő kiadására nem került sor. Az alperes a 2020. május 15-én kelt felmondással 35 nap felmondási idővel megszüntette a felperes munkaviszonyát.

[4] Az elsőfokú bíróság az Mt. 16. § (1), (3) bekezdésére, a 15. § (3) bekezdésére, az Mt. 31. §-a alapján alkalmazandó a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:8. § (1) bekezdése és 6:86. § (1) bekezdésére figyelemmel kifejtette, hogy a kereset elbírálása körében abban a kérdésben kellett állást foglalni, miként értelmezhető a tájékoztató utolsó mondatában a rendkívüli munkavégzés díjazására vonatkozó rendelkezés. Amennyiben az elírás, illetve adminisztrációs hiba, annak milyen következménye van a felperes keresetére, amelyben alperesi egyoldalú kötelezettségvállalásra hivatkozva az 50%-os pótlékon felül a többletmunkának megfelelő szabadidő pénzben történő megváltását kérte.

[5] Az elsőfokú bíróság a szerződési akarat, a szerződés tartalmának vizsgálata körében részletesen hivatkozott az ítélezési gyakorlatra. A Fővárosi Ítéltábla 5.Pf.21.924/2011/4. számú és az 1.Mf.31.016/2021/17. számú határozata, illetve a Kúria Pfv.VI.21.304/2017. határozata alapján kifejtette, hogy a tévedés a szerződési akarat hibájának minősül. Amennyiben a szerződési akaratról kiállított írásbeli nyilatkozat valamilyen hibát, elírást tartalmaz és ennek jelentését, következményeit illetően vita van a felek között, abban az esetben a jognyilatkozatok értelmezésére vonatkozó szabály alkalmazandó. Ennek részeként az egyes szerződési feltételeket, nyilatkozatokat a szerződés egészével összhangban kell értelmezni. A jognyilatkozatot úgy kell értelmezni, ahogy azt a címzettnek a nyilatkozó feltehető akaratára, továbbá az eset összes körülményére és a szavak általánosan elfogadott jelentésére figyelemmel értenie kellett (Kúria Pfv.V.21.1/2019/7.). Figyelembe kell venni továbbá az egyes szerződési feltételeknek a szerződés egészével való

összhangjára, a megállapodáshoz vezető egyeztetésekre, a megállapodással elérni kívánt célra és a szerződés egyéb létszakaszaiban tett nyilatkozatokra is.

[6] Mindezeket figyelembevéve az elsőfokú bíróság a 2018. augusztus 20-i munkáltatói tájékoztató tartalmát nem találta ellentmondásosnak. A tájékoztató egyértelmű tartalommal bírt, melyben az alperes azt vállalta, hogy a rendkívüli munkavégzés ellenértékét szabadidőben és plusz 50% túlóra pótlék formájában ellentételezi. Az elsőfokú bíróság érvelése szerint a tájékoztató ezen pontja a felek korábbi, illetőleg a tájékoztatás kiadását megelőző tárgyalásaival nem volt ellentétes, mivel a felek korábban ebben a kérdésben egyáltalán nem tárgyaltak és nem egyeztettek.

[7] Az elsőfokú bíróság azt is megállapította, hogy a tájékoztató a) pontjának utolsó mondata nem ütközött annak egyéb kikötéseibe, rendelkezéseibe, továbbá jogszabályba sem. A szavak általánosan elfogadott jelentése és az eset összes körülménye alapján a felperes e munkáltatói nyilatkozat alapján joggal bízhatott abban, hogy a jogi képviselő által készített és a felettese által aláírásra a felperesnek átadott, az ügyvezető által is aláírt munkáltatói tájékoztatás egy szakmailag átgondolt döntés következménye.

[8] A tájékoztatóban az alperes egy egyoldalú kötelezettségvállaló nyilatkozatot tett, amely nem állt ellentétben sem a felperes munkaszerződésével, sem a jogszabály releváns rendelkezéseivel. A munkaszerződés ugyanis éppen azt tartalmazta, hogy a munkáltató a rendkívüli munkavégzésért elsősorban szabadidőt biztosít a munkavállalók számára. Az Mt. 143. §-a valóban vagylagosan rögzíti a munkáltató ellentételezési kötelezettségét rendkívüli munkavégzés esetén, vagyis a munkáltatónak az 50% bérpótlékot kell megfizetnie vagy a szabadidőt kell kiadnia. A tájékoztató azonban mindezzel nem volt ellentétes, csupán más eltérő szabályozást rögzített. Egyoldalú kötelezettségvállalásában az alperes nyilatkozattevőként a jogszabály keretei között szabadon állapíthatta meg annak tartalmát, mivel az saját egyoldalú döntésén és nem a felek megállapodásán alapult. A tájékoztatóban rögzített nyilatkozat a jogszabályok keretei között maradt, azon belül szabadon rendelkezhetett az alperes a juttatás módjáról és tartalmáról. Az egyoldalú kötelezettségvállaláshoz tehát joghatás fűződött, a nyilatkozatból jogok és kötelezettségek származtak.

[9] Az elsőfokú bíróság azt is kifejtette, hogy a munkaszerződés vagylagos rendelkezése nem érvényesült a gyakorlatban, mivel az abban rögzítettekkel ellentétben az alperes a tanúvallomásokból megállapíthatóan nem szabadidőben, hanem 50%-os pótlék megfizetésével ellentételezte a rendkívüli munkavégzést. Ezen a gyakorlaton egyébként a tájékoztató kiadását követően sem változtatott, amiből csupán az következett, hogy az alperes a saját egyoldalú kötelezettségvállalásában foglaltakat nem tartotta be.

[10] Az elsőfokú bíróság az adminisztrációs hiba, illetve elírás okát, eredetét illetően homályosnak, ellentmondásosnak találta az alperes perbeli nyilatkozatait. Részletesen

értékelte ezzel összefüggésben az alperesi jogi képviselő, az alperesi ügyvezető nyilatkozatát, illetőleg tanú3 tanúvallomását, amely alapján arra a következtetésre jutott, hogy nem lehetett pontosan megállapítani, a kifogásolt utolsó mondatot ki és mikor írta be a szövegbe. Ennek azonban nem tulajdonított érdemi jelentőséget, mert a tájékoztatót az adott tartalommal a munkáltatói jogkör gyakorlója és a felperes is aláírták. Az érvényes egyoldalú kötelezettségvállalás alapján a felperes megalapozottan igényelte az abban meghatározott juttatást. Tekintettel azonban arra, hogy a felperes munkaviszonyát az alperes felmondással megszüntette, a szabadidő kiadására már nem volt lehetőség. Ezért lehetőség volt a szabadidőre járó távolléti díj megfizetésére. Az összecszerűséget az alperes nem vitatta, ezért az elsőfokú bíróság a kereseti kérelem alapján marasztalta.

Az alperes fellebbezése

[11] Az alperes fellebbezésében a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja és (2) bekezdése alapján az elsőfokú ítélet megváltoztatását, eltérő jogi következtetések levonásával, a megállapított tények másként minősítésével a keresetet elutasító érdemi döntés meghozatalát és a felperes marasztalását kérte az első- és másodfokú perköltségben.

[12] Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság tévesen értelmezte a munkáltatói tájékoztatóban foglaltakat, illetve téves következtetést vont le a bizonyítékokból. Hangsúlyozta, a tájékoztató a) pontjának utolsó mondatában nem az egész mondat, csupán annak egyetlen szava volt elírva, mivel a „vagy” szó helyett az „és” szó szerepelt benne. Ennek az elírásnak az értelmezése, jelentősége határozta meg az ügy mikénti eldöntését.

[13] Releváns volt a felperes munkaszerződésének 9. pontja, amely a vagylagos ellentételezésre tartalmazott rendelkezést azzal, hogy a rendkívüli munkavégzésért a munkáltató elsősorban szabadidőt biztosít. A tájékoztató kiadására az Mt. 46. §-a alapján fennálló kötelezettség pótlása miatt került sor, de annak aláírását követően is változatlan maradt a munkabér elszámolása az alperes gyakorlatában. A tájékoztató tehát nem a kialakult gyakorlatot kívánta megváltoztatni, pusztán egy adminisztratív pótlás volt. Az egy szavas elírás körülményei több év távlatából már nem voltak pontosan rekonstruálhatóak, ezzel szemben azonban annak volt jelentősége, hogy a felperes a munkaviszonya megszüntetését megelőzően egyszer sem jelezte az alperes és a többi munkavállaló felé a tájékoztató e pontjára alapított igényét. Ugyanakkor az alperes az elsőfokú eljárás során egyértelműen cáfolta, hogy szándékában állt volna kétszeres díjazást fizetni a munkavállalóknak, vagyis a túlmunkáért az 50%-os bérpótlékon felül még szabadidőt is biztosítani. Mindez teljesen életszerűtlen gazdasági döntést feltételezne és a munkavállalók 250%-os honorálását alapozná meg.

[14] A felperes munkaszerződésének 9. pontja összhangban állt az Mt. 143. § (2) bekezdésével, ebből következően téves volt az elsőfokú bíróság értelmezése abban a kérdésben, hogy a tájékoztató hivatkozott rendelkezése nem állt ellentétben a munkaszerződés 9. pontjában foglaltakkal. Ez a kétszeres kifizetésre vonatkozó rendelkezés ugyanis a jogszabállyal és a munkaszerződéssel is ellentétes volt, hiszen a jogszabály a vagylagos kifizetésről rendelkezik. A bérfizetés gyakorlata is a jogszabálynak megfelelően

alakult, amit a tanúk vallomása egységesen alátámasztott. Az elírásra, illetve adminisztrációs hibára tekintettel, tehát a felperes nem alapíthatott igényt a rendkívüli munkavégzés kétszeres díjazására.

[15] Az alperes alaptalannak találta azt a felperesi hivatkozást, hogy azért nem kérte a munkaviszonya megszüntetését megelőzően a tájékoztatóra hivatkozva szabadidő kiadását, mert félt a megtorlástól. A felperes munkaviszonya alatt semmilyen körülmény nem utalt arra, hogy a véleménye kinyilvánítása miatt félnie kellene.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[16] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a pártfogó ügyvédi díjra vonatkozó rendelkezés meghozatalát kérte a pernyertessége megállapításával. Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg és helytálló jogi következtetésekkel érdemben helyes döntést hozott.

[17] Az alperes alaptalanul állította a fellebbezésében a Ptk. 6:8. § és 6:86. § rendelkezéseinek megsértését, mivel az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a tájékoztató tartalma nem állt ellentétben a felperes munkaszerződésével és a jogszabályi rendelkezésekkel sem. Tekintettel arra, hogy a felek között egyeztetés, megbeszélés nem volt, ezért ezekkel sem állhatott ellentétben a tájékoztató. Mindezek alapján a felperes megalapozottan gondolta azt, hogy a jogi képviselő által készített és az ügyvezető által aláírt nyilatkozat megfelel a nyilatkozási és az akarati elv alapján a szövegben meghatározottaknak. Nem volt jelentősége, hogy az igényét nem haladéktalanul érvényesítette, mivel nem jogellenes a munkaviszony megszűnése után az elévülési időn belül történő igényérvényesítés.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

Az alperes fellebbezése alapos.

[18] Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, a releváns jogszabályok és a releváns ítélkezési gyakorlat értékelésén alapuló jogi következtetéseivel a másodfokú bíróság csak részben értett egyet, azonban mindez kihatott az ügy érdemi elbírálására.

[19] A másodfokú bíróság a felülbírálati jogkörét a fellebbezésben megjelöltek szerint gyakorolta és az alapján azt vizsgálta, hogy a megállapított tények és az alkalmazandó

jogszabályok alapján eltérő jogi következtetés levonásával az elsőfokú döntés megváltoztatása lehetséges-e.

[20] Az elsőfokú bíróság helyesen rögzítette a releváns tényeket és a kereset elbírálása szempontjából vizsgálendő körülményeket is, mely kapcsán helytállóan hivatkozott a bírósági gyakorlatot tükröző konkrét eseti döntésekre is. Ennek kapcsán kiemelendő és hangsúlyozandó, amint azt az elsőfokú bíróság is helyesen rögzítette, hogy az egyoldalú kötelezettségvállalásnak minősülő munkáltatói tájékoztatás vitatott rendelkezését az egész szerződéssel fennálló összhang alapján kellett értelmezni. Emellett figyelembe kellett venni a nyilatkozó feltehető akaratát, az eset körülményeit, a szavak általánosan elfogadott, ismert jelentését, a felek közötti egyeztetéseket, tárgyalásokat, az adott jognyilatkozattal elérni kívánt célt és a szerződés esetleges egyéb létszakaszaiban tett nyilatkozatokat is.

[21] Az ítéltábla annyiban értett egyet az elsőfokú bíróság érvelésével, hogy a tájékoztató utolsó mondata önmagában is értelmezhető volt, vagyis annak megfogalmazása nem minősült ellentmondásosnak. A felperes munkaszerződése és az Mt. releváns rendelkezéseire figyelemmel azonban már ellentmondás állt fenn, tehát ebben a kérdésben a másodfokú bíróság eltérő jogi álláspontra helyezkedett az elsőfokú bíróság által kifejtettekhez képest. Az Mt. 143. §-ának (1) és (2) bekezdései szerint a rendes munkaidőn felül végzett munkáért a rendes munkaidőre járó munkabéren felül a munkavállaló számára ötven százalék bérpótlék vagy a munkaviszonyra vonatkozó szabály, illetve a felek megállapodása alapján szabadidő jár. E szabály diszpozitív, tehát lehetővé teszi az eltérést a munkavállaló javára. Nem lehetett azonban figyelmen kívül hagyni azt a felek által egyezően előadott tény, hogy a rendkívüli munkavégzés ellentételezésére a gyakorlat az alperesnél a jogszabállyal egyező volt a tájékoztató kibocsátása előtt és azt követően is. Eszerint az alperes nem honorálta kétszeresen a túlmunkavégzést, hanem a munkavállalók hozzájárulásával a bérpótlék megfizetését alkalmazta, mivel szabadidőben történő megváltásra pótlék fizetése helyett nem volt igény. Nem volt jelentősége annak, hogy a felperes munkaszerződésének 9. pontja szerint elsődlegesen szabadidőben történik az ellentételezés, mivel a rendelkezés releváns része, eleme a vagylagos ellentételezést tartalmazta. Ebből a szempontból tehát másodlagos volt, hogy a munkavállalók által elfogadott gyakorlat szerint nem szabadidő kiadására, hanem pótlék kifizetésére került sor. A munkaszerződésben az alperes nem vállalt kötelezettséget kétszeres ellentételezésre a rendkívüli munkavégzés esetére. Ebben a tekintetben tehát egyértelmű és világos volt a munkaszerződés rendelkezése és az teljes mértékben összhangban állt az Mt. 143. § (2) bekezdésével, ahhoz képest többletet vagy eltérő elemet nem tartalmazott. Ezt a releváns körülményt nem lehetett figyelmen kívül hagyni a tájékoztatóban foglaltak értékelésekor.

[22] A felperes nem vitatta továbbá, hogy a tájékoztató kiadása az alperes Mt. 146. §-ban foglalt kötelezettségének pótlására irányult. E tényből szintén az következett, hogy az alperes szándéka nem a felek közötti munkaszerződés egyes rendelkezéseinek módosítására irányult, kizárólag az ezzel kapcsolatos lényeges kérdések, feltételek írásbeli rögzítésére. Éppen ezt támasztotta alá az a körülmény is, hogy az alperes a tájékoztató kiadását követően az addigi gyakorlatán nem változtatott. Ebből tehát nem az következett, hogy megszegte az egyoldalú kötelezettségvállalásában foglaltakat, hanem az, hogy nem kívánt módosítani a

munkaszerződés tartalmán, vagyis a tájékoztató a) pontjának utolsó mondatában az „és, plusz” kifejezés csak elírásnak minősülhetett, az nem valós szerződési akaratot tükrözött.

[23] A másodfokú bíróság mindezekon túl eltérően foglalt állást a jogszabállyal való összhang jelentőségét illetően is. Elfogadta ugyanis az alperes azon érvelését, hogy az Mt. 143.§ (2) bekezdése világos és egyértelmű rendelkezéseivel és a munkaszerződés ezzel egyező rendelkezéseivel ellentétben állt a tájékoztató tartalma, figyelemmel arra is, az alperesnek nem állt érdekében és szándékában kétszeres ellentételezést fizetni valamennyi munkavállalója részére. Ezáltal ugyanis a rendkívüli munkavégzésért járó díjazás a szabadidő kiadására is figyelemmel 250%-os óradíj megfizetését jelentené. Ennek körében volt jelentősége annak, hogy nem volt a felek között semmilyen előzetes egyeztetés, tárgyalás, vagyis a jogszabályi fizetési kötelezettséget megduplázására irányuló szándékát az alperes nem nyilvánította ki. Ezért nem találta alaposnak az ítéltábla azt a felperesi érvelést sem, hogy alappal bízhatott a tájékoztató vele közölt tartalmában az összes körülményre figyelemmel.

[24] Nem merült fel bizonyíték a perben azzal kapcsolatban, hogy az alperesi munkavállalók, köztük a felperes igényelték volna a tájékoztatás alapján a rendkívüli munkavégzésért a kétszeres díjazás biztosítását, illetve az sem nyert bizonyítást, hogy ennek a munkahelyi megfélemlítés volt az akadálya. Ebből pedig az következett, hogy az érintettek számára egyértelmű volt a tájékoztató tartalma az elírás ellenére is és az is, hogy az nem érinti a rendkívüli munkavégzés díjazására irányuló munkaszerződésben foglalt megállapodást. Nem volt jelentősége annak, hogy a tájékoztatóban egyetlen szó elírására milyen módon került sor, mert ezt nem befolyásolta az ügy érdemi elbírálását.

[25] A másodfokú bíróság eltérő álláspontja folytán arra a következtetésre jutott, hogy a felperes munkaszerződésével a felek korábbi nyilatkozataival, azaz az alperes korábbi bérfizetési gyakorlatával és az Mt. rendelkezéseivel sem állt összhangban a tájékoztató hivatkozott rendelkezése, továbbá az alperes által elérni kívánt célnak sem felelt meg a felperesi értelmezés. Mindezekből az következett, hogy a munkáltatói tájékoztatásban foglaltak alapján a felperes nem igényelhette alappal a rendkívüli munkavégzésért kétszeres díjazás megfizetését.

[26] Mindezek alapján az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján megváltoztatta és a felperes keresetét elutasította.

[27] Az érdemi döntés megváltoztatására tekintettel a felperes pervesztesnek minősült, melyre tekintettel a pártfogó ügyvéd díjára vonatkozó rendelkezést is meg kellett változtatni. Figyelemmel a Pp. 101. § (3) bekezdésében foglaltakra, illetve a perben becsatolt pártfogó ügyvédi meghatalmazásra a felperes esetében az állam csupán előlegezte a pártfogó ügyvéd díját a jogi segítségnyújtásról szóló 2003. évi LXXX. törvény 11/B. §-a alapján, ezért

a képviselével felmerült költségeket a felperesnek kell viselnie a pervesztességére tekintettel.

Záró rendelkezések

[28] Az elsőfokú ítélet megváltoztatására tekintettel az alperes igényelhette a perköltsége megtérítését. Az alperes a fellebbezésében konkrét összeg meghatározása nélkül utalt az elsőfokú eljárás során csatolt megbízási szerződésre és költségfelszámításra. Az alperes az elsőfokú eljárás során előterjesztett költségjegyzéken 150.000 forint + áfa és ezen felül 2X30.000 forint + áfa óradíjas alapú költségigényt határozott meg. Egyébösszegekre vonatkozó beadványa nem volt, a munkaórák elszámolásra vonatkozó nyilatkozatot nem csatolt, tehát a megbízási díjon felüli költségeit a Pp. 81.§ (1) és (2) bekezdése ellenére megfelelően nem igazolta és nem is számította fel. Az ítéltábla a rendelkezésre álló adatok alapján a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2.§ (1) bekezdése alkalmazásával a megbízási szerződéssel igazolt 150.000 forint + áfa összegben határozta meg az alperes első- és másodfokú perköltségét. Ez az összeg a pertárgy értékére is figyelemmel arányban állt a kifejtett képviseleti tevékenységgel, a tárgyalások számával és az ügy bonyolultságával is.

[29] A felperes a fellebbezési eljárásban 100%-ban pervesztéses lett, ezért az őt képviselő pártfogó ügyvéd díját a másodfokú eljárásra vonatkozóan is köteles viselni a Pp. 101. § (3) bekezdése értelmében.

[30] A felperest munkavállalói költségkedvezmény illette meg (25.M.70.643/2020/24. jkv), mely alapján mentesült az elsőfokú eljárási illeték és a fellebbezési illeték megfizetése alól a Pp. 102.§ (6) bekezdése és a költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXXVIII. törvény 3.§-a értelmében. Erre tekintettel a pertárgyérték alapján megállapított és az illetékekről szóló 1990. évi CXIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 42. § (1) bekezdés a) pontja és 46. § (1) bekezdése alapján megállapított eljárási és fellebbezési illetéket az állam viseli.

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

Budapest, 2022. január 25.

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

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

dr. Szalai Beatrix

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró