

A Pécsi Ítéltábla a dr. Neszményiné dr. Balogh Szilvia (ügyvéd címe) ügyvéd által képviselt **felperes neve** (felperes címe) felperesnek - a Peti Ügyvédi Iroda (ügyvédi iroda címe, ügyintéző: dr. Peti Éva ügyvéd) által képviselt **Szolidaritás Autóbuszközlekedési Szakszervezet** (alperes címe) alperes ellen - személyiségi jogsértés megállapítása iránt indított perében a ... Törvényszék 2016. december 6. napján kelt 10. számú ítélete ellen a felperes részéről 13., az alperes részéről 11. és 18. sorszám alatt előterjesztett fellebbezés folytán meghozta a következő

í t é l e t e t:

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét - fellebbezett részében - megváltoztatja, és a keresetet teljes egészében elutasítja. A felperes által fizetendő elsőfokú perköltség összegét 250.000 (kettőszázötvenezer) forintba felemlíti.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg 15 nap alatt az alperesnek 31.750 (harmincegyezer-hétszázötven) forint másodfokú perköltséget.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a **K.V. Zrt.**, a **P.V. Zrt.** és a **G.V. Zrt.** 2014. december 31-i hatállyal jogutódlással megszűnt, és beolvadt a felperesbe. Az alperes országos munkavállalói érdekképviseleti szerv, 2015. szeptember 21. napjára országos demonstrációt hirdetett hét megyében, a volt V. társaságoknál. A kihelyezett plakátokon az alperes a demonstrációban való részvételre hívta fel a munkavállalókat:

„Abban az esetben, ha Te is úgy gondolsz, hogy elfogadhatatlan az számodra, ha:

- 1.) 210-230 órát töltesz a munkahelyeden, mint autóbuszvezető és ebből a munkáltató csak 174 órát számol el munkaidőként és ezzel a gyakorlattal 90 000-130 000 Ft a havi nettó keresetted,
- 2.) a társaságok többségénél 50 km járáshossz alatt is alkalmazza a munkáltató a rendelkezésre állási időt és ezt az időt a besorolási béred 40%-val számolja el,
- 3.) 12 órával a munkakezdés előtt módosíthatja a munkáltató a munkaidő beosztásod úgy, hogy ezért nem fizet a ledolgozott idő után 50%-os pótlékot,

- 4.) legtöbb esetben a munkáltató az évi rendes szabadságot a tudtod nélkül adja ki és erről csak a bérelszámolási lap átvételekor értesülsz,
- 5.) a társaságnál formaruha-viselésre köteleznek úgy, hogy már évek óta nem biztosítanak számodra formaruha ellátást,
- 6.) az üzemanyag megtakarítás rendszerén belül a számodra kedvező feltételeket a társaság folyamatosan a hátrányodra változtatják meg,
- 7.) munkavégzésed során, mint autóbusz-vezetőként elkövetett hibák miatt a munkáltató eljárást indít ellened és bírcsökkenésben részesülsz,
- 8.) külső vállalkozásokba kiszervezik a műszaki javítóbázisokat úgy, hogy ez az ott dolgozó munkavállalók szerzett jogait sérti.

**CSATLAKOZZ A DEMONSTRÁCIÓHOZ ÉS EZEN A NAPON FEKETE PÓLÓBAN, VAGY
FEKETE INGBEN VÉGEZD A MUNKÁD!"**

A demonstráció célja az volt, hogy az alperes a tulajdonosi jogokat gyakorló **M. Zrt.**-re gyakoroljon nyomást, a létszámhiány miatt kialakult, és egyéb kedvezőtlen munkafeltételek és az alacsony bérek miatt. A plakát az alperes honlapján is elhelyezésre került, valamint 2015. szeptember 22-én a **S.H.**-ban nyilatkozott az alperes képviselője a sztrájkjal kapcsolatban, aki elmondta, a céljuk, hogy a tulajdonos, az **M. Zrt.** tárgyalásokat kezdjen velük.

A felperes keresetében kérte annak megállapítását, hogy az alperes a becsülethez és jóhírnévhez való jogát sértette meg a plakát kihelyezésével, annak tartalmával. Kérte annak megállapítását, hogy ezek az állítások valótlanok, kérte az alperest a jogsértés abbahagyására és a jogsértéstől történő eltiltásra kötelezni, valamint arra, hogy elégtételt adjon megfelelő nyilvánosság biztosításával, nyomtatott plakátokat helyezzen el hasonló időtartamon keresztül ugyanazokon a helyeken, ahol a jogsértő plakátok voltak, amelyben leírja, hogy a becsület és jóhírnév megsértését követte el a felperessel szemben, és ezért elnézést kér, továbbá írja le a valós tényeket a honlapján, és a **S.H.-ban** megjelent cikkel kapcsolatban is. Az alperest a plakátok megsemmisítésére és - leszállított keresetében - 1.000.000 forint sérelemdíj, valamint ezen összegnek 2015. szeptember 2. napjától járó késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni.

Az alperes a kereset elutasítását kérte. Előadta, hogy azon a napon országos demonstrációt tartottak, a plakátokon írtak egy része a felperesre is vonatkozik. Arra, hogy minden egyes **V.** társaságnál külön feltüntessék, hogy a plakáton írtak mely része vonatkozik az adott társaságra, a demonstráció jellegénél fogva lehetőség nincs.

Az elsőfokú bíróság fellebbezéssel támadott ítéletével megállapította, hogy az alperes valótlanul állította, hogy a felperesre is vonatkozik a 2015. szeptember 21. napjára meghirdetett fekete-pólós demonstráció plakátján az az állítás, hogy a társaságok többségénél 50 km járáthossz alatt is alkalmazza a munkáltató a rendelkezésre állási időt és ezt az időt a besorolási bérek 40 %-ával számolja el, továbbá azt, hogy 12 órával a munkakezdés előtti módosítás esetén a munkáltató nem fizet a ledolgozott idő után 50 % pótlékot, valamint azt, hogy külső vállalkozásokba kiszervezik a műszaki javító bázisokat úgy, hogy az ott dolgozó munkavállaló szerzett jogait sérti. Megállapította, hogy az alperes valótlanul keltette azt a látszatát annak a ténynek, hogy az autóbusz-vezető 210-230 órát tölt a munkahelyén, és ebből a munkáltató 174 órát számol el munkaidőként, a következménye,

hogy 90-130.000 forint a munkavállaló havi nettó keresete, valamint az, hogy a munkavégzés során az autóbusz-vezetőként elkövetett hibák miatt a munkáltató eljárást indít, és a munkavállaló bércsökkenésben részesül, a felperesi munkáltató jogszabályellenes gyakorlatának következménye. A fentiekkel szemben a valóság az, hogy e valótlan állítások a felperesre nem vonatkoznak, a felperes 50 km járáthossz alatt a rendelkezésre állási időre a munkabér 100 %-át, míg vezénylési terv módosítása esetén a kollektív szerződés szerinti 50 % pótlékot kifizeti, továbbá a felperes javítóbázist nem szervezett ki, a munkaidő-elszámolás és a gondatlan károkozással kapcsolatos eljárás a Munka Törvénykönyvén és a kollektív szerződésen alapul. Az alperes a fenti állításaival megsértette a felperes jóhírnévhez való személyiségi jogát. Kötelezte az alperest a jogsértés abbahagyására, és a további jogsértő magatartástól eltiltotta. Kötelezte továbbá, hogy ezen ítélet rendelkező részét 30 napon belül 10 napon keresztül a honlapján tegye közzé, valamint nyomtatott, ugyanolyan nagyságú formájú plakátot, mint a 2015. szeptember 21-i plakát volt, az ítéletben felsorolt helyeken 10 nap időtartamra helyezzen ki. Kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg 600.000 forintot, valamint annak késedelmi kamatát. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította.

Hivatkozott arra, hogy a Ptk. 2:42.§ (1) és (2) bekezdése szerint a személyiségi jogok e törvény védelme alatt állnak. A Ptk. 2:43.§ d) pontja szerint a személyiségi jogok sérelmét jelenti különösen a becsület és jóhírnév megsértése. A becsület fogalma, az ember mint természetes személyhez kötődik, jogi személyhez nem, ezért a felperes becsület megsértése megállapítása iránti keresetét alaptalannak találta. A jóhírnév megsértése körében kiemelte, hogy nincs jelentősége annak, hogy az alperes a plakátokat milyen célból helyezte ki, annak kizárólag a valóságtartalmát kell objektíve vizsgálni. Ezért a nyolc pontban megfogalmazott állítások valóságtartalmát vizsgálta, és megállapította, hogy az 1.) pontban az alperes azt a látszatot keltette, hogy a munkáltató munkaidő rendelkezésre állási idő elszámolása helytelen, a 2.) pontban foglaltak valótlanok, a felperes ugyanis a beolvadáskor ezt a gyakorlatot megszüntette. A 3.) pontban valótlanul állította, hogy a ledolgozott idő után a felperes nem fizet 50 % pótlékot, a 4.),5.) és 6.) pont megállapításait valósnak találta, azonban a 7.) pontnak az a része, amely szerint az autóbusz-vezetők által elkövetett hibák körében a felperes az Mt.-vel és a kollektív szerződéssel ellentétben 200.000 vagy 1.000.000 forintos kárt is elvállaltat, azt a látszatot kelti, hogy a munkáltató gyakorlata nem felel meg a jogszabályoknak, míg a 8.) pont állítása is valótlan. Mindezek alapján megállapította, hogy a valótlan tényállításokkal az alperes megsértette a felperes jóhírnévhez fűződő személyiségi jogát, ezért a jogsértés abbahagyására és elégtétel adására köteles. A kereseti kérelemnek az újságban megjelenő nyilatkozatával kapcsolatos részét alaptalannak találta, mert az jogsértést nem tartalmazott. A Ptk. 2:52.§ (1), (2) és (3) bekezdése alapján vizsgálta a felperes sérelemdíjjal kapcsolatos igényét, megállapította, a jogsértés tényén kívül további hátrány bizonyítása nem szükséges, az alperes a felelősség alól kimenteni nem tudta magát, rendelkezik ugyanis országos szervként olyan apparátussal és eszközökkel, hogy egyediesíthette volna a plakátokat. Összegezésében azonban a jogsértéssel arányban álló összegnek a 600.000 forint sérelemdíjat látta, és ennek megfizetésére kötelezte az alperest.

Az elsőfokú bíróság ítélete ellen a felperes és az alperes is fellebbezést terjesztett elő.

A felperes fellebbezésében kérte, hogy a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét részben változtassa meg, és állapítsa meg, hogy a plakát 5.) pontjában írtak „az üzemanyag-megtakarítás rendszerén belül a számunkra kedvezőbb feltételeket a társaság folyamatosan hátrányunkra változtatja meg”, valótlanok, ezzel is megsértette az alperes a felperes jóhírnévét, kérte e jogsértés abbahagyására és a jogsértő magatartástól való eltiltásra kötelezni az alperest, és a sérelemdíj összegét további 150.000 forinttal kérte felemelni. Álláspontja szerint az üzemanyag-visszatérítési

rendszer a három megyében a legkedvezőbbben került kialakításra, a kollektív szerződésben meghatározott visszatérítési rendszer elfogadásra került, az egységesítés során ezzel T. és B. megyében valóban csökkent a normák és a szorzók száma, de a dolgozók számára ez mindhárom megyében kedvezőbb. Egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte.

Az alperes fellebbezésében az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a felperes keresetének teljes elutasítását kérte. Álláspontja szerint a következetes bírói gyakorlat szerint a jóhírnév megsértésének alapja egyedül a valótlan és sértő tényközlés lehet, a tényekre alapított vélemény, értékítélet, bírálat sérthet személyhez fűződő jogokat, de semmiképp nem alapja a jóhírnév megsértésének. Az elsőfokú bíróság által kifogásolt állítások mindegyike a vélemény-nyilvánítás körébe tartozik, nem sértő, így a jóhírnév megsértésének megállapítására nem alkalmas. Utalt arra, hogy az egyes kifogásolt közleményt a maga egészében kell vizsgálni, összefüggésében kell értékelni, és az értékelésnél tekintettel kell lenni a társadalmilag kialakult közfelfogásra is. Az alperesnek mint szakszervezetnek alapvető feladata a munkavállalói érdekek képviselete, a negatív értékítélet nem ad alapot a jóhírnév sérelmének megállapításához. A plakát megállapításai egyértelműen rögzítik, hogy a kifogásolt gyakorlat a társaságok többségénél fordul elő, az, hogy néhány esetben ez a felperesnél nem így történik, még nem alkalmas a felperes jóhírnevének sérelmére.

A felperes fellebbezése alaptalan, az alperes fellebbezése alapos.

Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, abból azonban részben téves jogi következtetéseket vont le. Tévesen indult ki a kereset vizsgálatakor abból, hogy a jóhírnév megsértése körében nincs annak jelentősége, hogy az alperes a plakátokat milyen célból helyezte ki.

E megállapítással ellentétben a másodfokú bíróság a fellebbezések elbírálása szempontjából fontos tényezőként rögzíti azt, hogy a felperes munkáltató, míg az alperes a munkavállalók érdekképviselőre létrehozott szakszervezet. A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) szabályozza a kollektív munkajogi jogintézményeket, amelyek célja, hogy az egyéni munkavállaló által nem feltétlenül elérhető lehetőségekért a munkavállalók együttesen léphessenek fel, s ezzel mintegy kiegyensúlyozzák a munkavállaló és a munkáltató közötti egyenlőtlenségeket.

Az Mt. 270.§ (2) bekezdés a) pontja szerint a szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődlegesen célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése. A szakszervezetnek, tehát az alperesnek is az a feladata, hogy a munkavállalókat képviselve fellépjen a munkáltatóval szemben, a munkavállalók védelmét biztosítsa, a munkavállaló és a munkáltató között meglévő hatalmi egyenlőtlenségeket, aránytalanságokat kiegyensúlyozza. E körbe tartozik az is, ha a szakszervezet a munkavállalókat az érdekeik érvényesítésére a munkáltató hátrányos vagy annak vélt intézkedéseivel szemben demonstrációra hívja fel.

Az elsőfokú bíróság jogi indokait a másodfokú bíróság pontosítja annyiban, hogy miután az igényérvényesítő felperes jogi személy, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 3:1.§ (3) bekezdése szerint a jogi személy személyhez fűződő jogaira a személyiségi jogokra vonatkozó szabályokat alkalmazni kell, kivéve ha a védelem jellegénél fogva csupán az embert illelheti meg. (E szabály felhívása nélkül, de tartalmában erre utalással helyesen utasította el az elsőfokú bíróság a felperes becsületsértés megállapítása iránti keresetét.) A felperes által érvényesített jóhírnévhez fűződő jog a jogi személyt is megilleti. E jogokra a 2:42.§ (2) bekezdésének rendelkezése, annyiban irányadó, hogy a jogi személyt megillető személyhez fűződő

jogok is e törvény védelme alatt állnak. Nem illetik meg azonban nyilvánvalóan a jogi személyt az emberi méltóságból, az emberi mivoltból fakadó - így a becsülethez fűződő - személyiségi jogok.

A Ptk. 2:45.§ (2) bekezdése szerint a jóhírnév megsértését jelenti különösen, ha valaki más személyre vonatkozó és e személyt sértő valótlan tényt állít vagy híresztel vagy valós tényt hamis színben tüntet el. A hírnév valamely személyre, szervezetre vonatkozó, mások által hozzáférhető azon tények, adatok összessége, amelyek alapján az adott személyről a társadalomban egy fajta értékítélet alakul ki. Ebből következően a jóhírnév sérelmének megállapítására az olyan valótlan, a személy hátrányos megítélését kiváltó közlés alkalmas, amely valamely tényt határozottan vagy burkoltan tartalmaz, és alkalmas az adott személyről korábban kialakított kedvező értékítélet hátrányos megváltoztatására. A vélemény, a bírálat akkor jogsértő, ha egyúttal valótlan tényállítást is magába foglal, vagy ha kifejezésmódjában indokolatlanul sértő, bántó vagy lealázó.

A másodfokú bíróság álláspontja szerint a perbeli országos demonstrációra felhívó plakát tartalma pontokba szedve is csak az alperes mint szakszervezet, mint munkavállalói érdekképviselői szerv véleménynyilvánítása a munkáltatók munkavállalókat érintő intézkedéseivel, magatartásával kapcsolatban. A véleménynyilvánítás tartalmazhat tényállítást is. Ha a vélemény önmagában téves még nem alkalmas a jóhírnév megsértésére (BDT2006. 1466). A nem minden tényalapot nélkülöző elmarasztaló értékítélet, bírálat, csak akkor vezet a jóhírnév sérelmére, ha kifejezésmódjában indokolatlanul és aránytalanul bántó, megalázó vagy lekicsinylő. A jelen ügyben erről nincs szó. Az alperes által a plakáton kifogásolt munkáltatói magatartások mindegyike valamelyik érintett munkáltató által folytatott gyakorlaton alapul. Az alperes nem is állította, hogy a felperesre valamennyi felhozott, a munkavállalók érdekeit sértő, gyakorlat vonatkozik. Minden munkavállalóra rábízta, hogy saját helyzetét értékelje, s ha valamilyen részben magára értheti a megjelölt munkáltatói eljárást, csatlakozzon a demonstrációhoz. A plakát szövege ugyanis azt a bevezetőt tartalmazza, hogy „Abban az esetben, ha Te is úgy gondolod...”

A vélemény-nyilvánítás alkotmányos alapjog, a bírói gyakorlat a vélemény-nyilvánítás alkotmányos alapjogának és a személy jóhírnévhez fűződő személyiségi jogának ütközése esetén általában az előbbit részesíti előnybe, figyelemmel a 36/1994.(VI.24.) AB határozat indokolásában írtakra is. A vélemény-nyilvánítási szabadság alapvető célja annak a lehetőségnek a biztosítása, hogy az egyén mások véleményét formálja, másokat saját álláspontjáról meggyőzzön. A vélemény-nyilvánítás szabadsága ezért általában mindenféle közlés szabadságát magába foglalja, függetlenül a közlés módjától, erkölcsi minőségétől és többnyire a valóságtartalmától is. Önmagában valamely tény közlése is véleménynek minősülhet, hiszen magának a közlésnek a körülménye is tükrözhet véleményt, azaz a vélemény-nyilvánítási alapjog nem korlátozódik csupán az értékítéletre.

A perbeli esetben, amikor a munkáltató és a munkavállalói érdekképviselő áll egymással szemben, alkalmazhatónak találja a másodfokú bíróság azokat a közéletben résztvevők személyiségi jogainak érvényesítése körében kialakított elveket, amelyek szerint a kedvezőtlen vélemény-nyilvánítás, értékítélet önmagában akkor sem alapoz meg személyiségvédelmet, ha túlzó vagy felfokozott érzelmeket tükröz. A munkáltatónak ugyanis számolnia kell azzal, hogy a munkavállalók érdekeinek védelmére hivatott szervezetek fokozott figyelemmel és kritikával illetik a munkavállalókat érintő minden intézkedését. Az alperes fellépése a plakátok kihelyezésével az érdekvédelmi szervezet szabad működésének határain belül van. Nem állapítható meg olyan tartalom, amely a felperesnél uralkodó munka békét veszélyeztette volna. Az ezzel ellenkező felfogás, az alperes jogérvényesítő szerepének negligálása és a munkáltatói személyiségi jogok előtérbe helyezése, ellehetetlenítené a munkavállalói érdekképviselő hatékony működését.

Az alperes munkáltatónként valóban nem egyediesítette a plakátok tartalmát, azonban ez nem ad alapot arra, hogy a munkáltatók erre hivatkozva lépjenek fel és személyiségvédelmi pereket kezdeményezzenek az alperessel mint a munkavállalók érdekképviselői szervével szemben, és ezzel korlátozzák a munkavállalók jogait. Annál is inkább így van ez, hiszen a peradatok szerint az alperes által elérni kívánt cél megvalósítása nem a felperes, illetve a vele azonos helyzetben lévő másik munkáltatók, hanem a valamennyiük felett döntési helyzetben lévő tulajdonos M. Zrt. hatáskörébe tartozott. A tulajdonos felé pedig az alperes által jogsértőnek értékelt valamennyi munkáltatói gyakorlatot fel kellett mutatni.

Éppen ezért az alperesi érdek-képviselői szervezettől nem várható el, hogy minden egyes munkáltatónál külön-külön megfogalmazott plakátokkal szervezzon országos demonstrációt. A kereset elbírálásakor egyebekben az elsőfokú bíróság helytelenül vizsgálta kizárólag azt, hogy a plakát valamennyi pontjának tartalma megfelel-e a valóságnak vagy nem, mert az ott írtak vélemény-nyilvánításnak és nem tényállításnak minősülnek, s a vitatott alperesi vélemény helyes vagy helytelen voltának megítélése meghaladja a személyiségvédelmi per kereteit. Az alperesi plakát fellebbezéssel érintett 1.),2.),3.) pontjai a felperes, illetve a többi érintett munkáltató munkaidő, rendelkezésre állási idő, a besorolási bér illetve pótlék számításával kapcsolatos gyakorlatáról tartalmaz markáns véleményt. E pontokban kifejtettek alapja nem önkényes, hanem a felperes korábbi illetve a többi munkáltató korábbi vagy jelenleg is alkalmazott gyakorlata volt. Ugyanez igaz a plakát 7.) és 8.) pontjának megállapításaira, melyben a munkavállalók által okozott kárral kapcsolatos munkáltatói gyakorlat, illetve a javítótevékenység külső vállalkozásba történő kiszervezése szerepel. E pontokban szintén vagy korábbi vagy jelenlegi munkáltatói gyakorlatról kifejtett vélemény olvasható.

Az alperes által kifejtettek egyike sem lépi túl a vélemény-nyilvánítás szabadságát akkor sem, ha a felperest illetve a többi munkáltatót érintő kritikai megfogalmazások esetleg kedvezőtlenek, erőteljesebbek, azonban egyik sem gyalázkodó tartalmú, sértő, így nem ad alapot a jóhírnév sérelmének megállapítására. Az értékítéletre, a személyes véleményre, jelen esetben az alperesi szakszervezet mint munkavállalói érdek-képviselői szerv véleményére a vélemény-nyilvánítás szabadsága fokozottan kiterjed függetlenül attól, hogy az igaz vagy hamis. Az Alkotmánybíróság és a Kúria is több esetben foglalt állást úgy, hogy a közügyekre, jelen esetben a munkavállalók érdekeire vonatkozó vélemények fokozott alkotmányos védelmet élveznek (Kúria Pfv.IV.20.307/2016/5., Kúria Pfv.IV.21.995/2014/6.).

Nem alapos a felperes azon hivatkozása sem, hogy az alperes részt vett a kollektív szerződés kidolgozásában, ezért az azon alapuló gyakorlatot nem kifogásolhatja. Részvétele nem változtat azon, hogy mint szakszervezetnek feladata, hogy minél kedvezőbb munkafeltételeket érjen el a munkavállalók számára. Lehetősége van arra, hogy utóbb a kollektív szerződés munkavállalókra hátrányos részeivel vagy akár a Munka Törvénykönyve szabályaival szemben is fellépjen, ezek megváltoztatása, módosítása érdekében demonstrációra szólítsa fel a munkavállalókat.

Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét fellebbezett részében megváltoztatta a Pp. 253. § (2) bekezdése alapján, és a felperes keresetét teljes egészében elutasította.

Az alperes fellebbezése sikeres volt, a felperesé sikertelen, ezért az alperest az elsőfokú eljárásban is

pernyertesnek kell tekinteni, így a felperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles az alperesnek az őt képviselő ügyvéd teljes első-, és másodfokú eljárásban felmerült munkadíját megfizetni. Ennek összegét a másodfokú bíróság az eredeti kereseti kérelemben megjelölt pertárgyérték alapulvételével a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja és az (5) bekezdése alapján állapította meg. A felperes köteles lenne a pervesztességére figyelemmel az alperes fellebbezése kapcsán feljegyzett másodfokú eljárási illeték, azaz 48.000 forint megfizetésére is az Itv. 74.§ (3) bekezdése alapján alkalmazandó 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. § (2) bekezdése alapján. A felperes azonban tévesen a fellebbezésére 200.000 forint illetéket rótt le, ezért a bíróság ezen összegben számolta el a még fizetendő 48.000 forint feljegyzett másodfokú eljárási illetéket azzal, hogy a felperes így 92.000 forint visszatérítésére jogosult a Itv. 80.§ (1) bekezdés j) pontja alapján.

Pécs, 2017. június 1.

Dr. Szentpéteriné dr. Bán Erzsébet s.k. a tanács elnöke, Dr. Berki Csilla s.k. előadó bíró, Dr. Gyöngyösiné dr. Antók Éva s.k. bíró