

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Bosch Márta ügyvéd (**felperesi képviselő címe**) által képviselt felperes neve (**felpres címe.**) felperesnek a Funtig Ügyvédi Iroda (**alperesi képviselő címe.**, eljáró dr. Funtig Zoltán ügyvéd) által képviselt alperes neve (**alperes címe.**) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránt indított perében a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2020. február 26. napján kelt 48. sorszámu végzésével kijavított, 2019. október 30. napján kelt 76.M.1671/2017/43. sorszámu ítélete ellen a felperes 45. sorszámu alatt előterjesztett fellebbezése folytán meghozta az alábbi

í t é l e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperes részére 50.000 (ötvenezer) forint + 13.500 (tizenháromezer-ötszáz) forint ÁFA másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 402.725 (négy száz kétezer-hétszázhuszonöt) forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

A fellebbezés alapjául szolgáló tényállás

- [1] Az elsőfokú bíróság ítéletében megállapított tényállás szerint a felperes 1994. március 2. napjától állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel adminisztrátor munkakörben. A munkaköre később pénzügyi előadóra módosult, a munkáltatói jogokat az alperesi ügyvezető, **P.GY.** gyakorolta. Közvetlen felettese a főkönyvelő, **T.V.E.** volt. A 2017. február 27. napján kelt munkaszerződés-módosítás szerint 2017. január 1-jei hatállyal a felperes munkabére a végrehajtott béremelés alapján 340.600 forintban került meghatározásra.
- [2] 2017. februárjában a felperes és közvetlen felettese, **T.V.E.** között szóváltás alakult ki, mikor a felperes a főkönyvelővel közölte, hogy „Ne légy ostoba!”, melyről feljegyzés is készült. A konfliktust követően a munkáltatói jogkör gyakorlója személyesen egyeztetett a felperessel, majd ezt követően a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről tárgyaltak, melyek során ajánlatot is tettek egymásnak. A felperes az egyeztetés alatt szabadságot vett igénybe, majd 2017. áprilisáig betegszabadságon és táppénzen is volt. A felperes munkaviszonya a 2017. május 5. napján keltezett munkáltatói felmondással 2017. május 6. napjától kezdődően, 90 napos felmondási idő elteltével, 2017. augusztus 3. napján megszüntetésre került. A felmondás indokolásának 1. pontja összefoglaló jelleggel hivatkozott a felperes magatartásbeli összeférhetlenségére, tiszteletlen viselkedésére, sorozatos lekezelő, bántó, kioktató magatartására, az általa használt elviselhetetlen hangnemre, mely egy egyre feszültebb munkahelyi légkörhöz vezetett. A 2. pontban

az együttműködési kötelezettség megszegésére hozott konkrét példákat a munkáltató, felsorolva közöttük a 2017. április 26. napján a munkaügyi előadóval történt felperesi kiabáló, kioktató, megalázó magatartást, a 2017. február 14-én a közvetlen felettséssel való tiszteletlen, arrogáns hangnemben való beszédet, a bérelszámoló kollégával való együttműködés hiányát és a 2017. januárjában tanúsított, munkát hátráltató felperesei magatartást és lekezelő, arrogáns stílust, továbbá a 2016. nyarán a titkárnő kollégával szemben használt minősíthetetlen hangnemet. Hivatkozott továbbá a munkáltatói intézkedés a felperes pénzügyi teljesítésével kapcsolatos kötelezettségszegésre is, utalva a munkaköri leírás 13. pontjára, a munkabérelőlegigénylő-lapok továbbításának 2017. januárjában való elmulasztására. Mindezek alapján rögzítette, hogy a munkaszerződésben foglalt munkaköri kötelezettségeit, az Mt-ben foglalt magatartási normákat, a munkáltatónál irányadó belső gyakorlatot súlyosan sértették a felperes által tanúsított magatartások.

A felperes kérelme, az alperes ellenkérelme

- [3] A felperes a többször pontosított, módosított keresetében az Mt. 82. § (1), (2) bekezdése alapján kérte alperes kötelezését elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítésként 3.331.068 forint és ezen összeg után 2018. január 1. napjától járó törvényes mértékű késedelmi kamat, valamint az Mt. 82. § (3) bekezdése alapján 1.703.000 forint végkielégítés és ezen összeg után 2017. augusztus 3. napjától járó törvényes mértékű késedelmi kamat megfizetésére. Perköltségigényét a megbízási szerződésben foglaltak alapján kívánta érvényesíteni. Álláspontja szerint a munkáltatónál hatályban lévő Kollektív Szerződésben rögzített szabályok súlyos megsértésre került sor, amikor a jogviszony megszüntetését megelőzően a munkáltató a felmondási indokok között szereplő kifogásokat a felperessel nem ismertette, így részére a védekezés lehetőségét nem biztosította. Vitatta a felmondás indokában megfogalmazottak valós és okszerű voltát is. Elismerte a munkatársaival való szakmai konfliktus létét, azonban ennek okát abban jelölte meg, hogy a munkavégzéshez szükséges szakmai és vezetői támogatást nem kapta meg, így a nem megfelelő munkaszervezés és vezetői intézkedések hiánya okán őt hátrány érte. A pénztári és pénzkezelési szabályok körében hivatkozta, hogy a munkáltató az ehhez szükséges feltételeket nem biztosította, valamint a feladatkörén túl más munkaköri feladatokat is el kellett látnia. Sérelmezte, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója a kollégái felé irányuló pizskálódását eltűrte. Hivatkozása szerint T.V.E. a 2017. februárjában történt konfrontációt követően tudatosan törekedett arra, hogy a felperes részére anyagi hátrányt okozzon, melyre kétszeresen is sor került. Az ő közrehatása következtében nem részesült ugyanis a felperes az alperesnél minden év március hónapjában esedékes béremelésben és ugyanezen okból került sor a későbbiekben a munkaviszonya megszüntetésére is. E körben hivatkozott a Kollektív Szerződés 6. számú mellékletének 2. pontjában foglaltakra. Álláspontja szerint a felperes a 2017. évi béremelésből a magatartási problémái miatt nem részesült, így az ugyanezen indokokra alapított munkáltatói felmondás a kétszeres értékelés tilalmába ütközik. Ebből adódóan az alperes a felperesi jogviszonyt jogellenesen szüntette meg. 2017. február 28-át követően csupán egy olyan eset fordult elő - 2017. áprilisában -, amelyet a munkáltató a felmondásában megjelölt, ebből pedig okszerűen nem következik a jogviszony-megszüntetés. Ezen indokkal kapcsolatosan azt is kiemelte, hogy egy olyan átutalást róttak a terhére, amelyben csak végrehajtóként működött közre.

- [4] Az alperes ellenkérelme a felperesi kereset elutasítására és a felperes perköltségben történő marasztalására irányult. A perköltség összegét az IM rendelet alapján kérte megállapítani azzal, hogy a jogi képviselő ÁFA körbe tartozik. Álláspontja szerint a munkáltató a felmondásban az MK. 95. számú állásfoglalásban foglaltaknak megfelelően összefoglalóan jelölte meg az intézkedés indokát, ezen túlmenően pedig a „különösen” szócskát követően példálózva, esetszerűen is kibontotta azt. Az összefoglaló jellegű megjelölés

körében az érdemi ellenkérelmében további eseteket is megjelölt a magatartásbeli probléma érzékeltetésére.

Kiemelte, hogy az a körülmény, hogy a munkáltató a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről tárgyalta a felperessel, még nem zárta ki annak a lehetőségét, hogy vele felmondást közöljön, ez a felmondás jogszerűségét nem érinti.

Érvelése szerint a keresettel támadott, felmondásban foglalt indok világos, az abban megjelölt okok valóságosak voltak és azok okszerűen szolgáltak a munkáltatói intézkedés alapjául. A kétszeres értékelés tilalma körében előadta, hogy az Mt. 56. §-a szerinti jogintézmény feltételezi, hogy a hátrányos jogkövetkezményről kollektív szerződés vagy ennek hiányában munkaszerződés rendelkezzen. Az alperesi Kollektív Szerződés pedig ilyen hátrányos jogkövetkezményt nem tartalmazott, így az Mt. 56. §-ának szabályai a felperes által rögzített esetre nem alkalmazhatók. Kiemelte továbbá, hogy a felperes által állítottaknak csak olyan perben lenne jelentősége, ahol a felperes az alapbéremelés hiányát sérelmezné.

A Kollektív Szerződés 6/4. pontja alapján előírt egyeztetés elmaradásával kapcsolatosan hivatkozta, hogy az alperesi ügyvezető a felperessel több alkalommal is egyeztetést folytatott.

Az elsőfokú bíróság határozata

- [5] Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét elutasította és kötelezte a felperest alperes részére történő 250.703 forint +ÁFA perköltség megfizetésére.

- [6] Az általa megállapított tényállás alapján az elsőfokú bíróság a felperesi felmondás jogellenességének jogkövetkezményeire irányuló kereseti kérelmet nem találta alaposnak. A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) 64. §-a és 66. § (1) bekezdéséből kiindulva rögzítette, hogy önmagában az a körülmény, miszerint a felek a munkáltatói felmondás közlését megelőzően a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről tárgyaltak, még nem teszi jogellenessé a munkáltató egyoldalú intézkedését. Ebben a körben rögzítette, hogy a felek egyezően adták elő, hogy kifejezett, a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó, a munkaviszony megszűnése napját is magában foglaló, az elszámolás kérdését is rendező megállapodás közöttük nem jött létre, mindösszesen az ajánlataikat közölték egymással, melyet a másik fél nem fogadott el.

- [7] Az Mt. 6. §-ában és 52. § (1) bekezdés e) pontjában megfogalmazottakból kiindulva a bizonyítás eredményeként a meghallgatott tanúk vallomásai alapján igazoltnak találta azon felmondási indokot, miszerint a felperes az együttműködési kötelezettségét megszegte, a kollégáival, feletteseivel rendszeresen tiszteletlenül viselkedett, sorozatosan lekezelő, bántó, kioktató, elviselhetetlen hangnemben beszélt velük, őket a munkájukban hátráltatta. A munkaköri kötelezettségszegésre alapított felmondási indok kapcsán arra a következtetésre jutott, hogy a 2017. január 1. napjától az alperesnél bekövetkezett, bérszámfejtést érintő változások kapcsán a munkáltató nem adott egyértelmű, kifejezett utasítást a felperes részére a munkabér-előlegek kifizetését igazoló okiratok átadására vonatkozóan. Hangsúlyozta, hogy a bérszámfejtés többéves kiszervezését követően - munkavállalói utasítási igény esetén - a munkahelyi felettes részéről nem elegendő evidensnek tekinteni a korábbi gyakorlathoz való visszatérést, kérésre szükséges a konkrét utasítást megadni. A felperes túlterheltségre történő hivatkozásával kapcsolatosan kiemelte, hogy azt a tanúvallomások nem támasztották alá, valamint ennek megvalósulása esetén sem engedhető meg a munkatársakkal szembeni tiszteletlen viselkedés, a munkájuk hátráltatása. A Kollektív Szerződésben előírt kötelező egyeztetés kezdeményezése körében nem értett egyet a felperes álláspontjával. Ebben a körben kiemelte, hogy ugyan a KSZ 6/4. pontja egyértelműen megfogalmazta, hogy a vezető köteles a

munkáltatói jogkör gyakorlójánál egyeztetést kezdeményezni, mely körében az érintett munkavállalót köteles személyesen meghallgatni és erről jegyzőkönyvet felvenni. Kiemelte azonban, hogy a részletszabályok között az is megfogalmazásra került, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója a személyes meghallgatást mellőzheti, amennyiben az eset összes körülményéből következően a munkáltatótól ez nem várható el. Ebben a körben jelentőséget tulajdonított annak a körülménynek, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója a felperest a T.V.E.tel történt konfrontációját követően meghallgatta.

- [8] A kétszeres értékelés tilalmának megsértése körében rögzítette, hogy a Kollektív Szerződés 6. pontjában hátrányos jogkövetkezményként alapbércsökkentés szerepel, amely nem feleltethető meg a felperes által hivatkozott béremelés elmaradásának. Hangsúlyozta továbbá, hogy a 2017. márciusában esedékes alapbéremelés egy munkáltatói mérlegelésen alapuló döntés, amely nem tekinthető hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának, az ugyanis nem egy kifejezett munkáltatói intézkedés volt. Hangsúlyozta, hogy az alapbéremelés során a munkáltatónak az egyéni teljesítményre is tekintettel lehetősége van a döntését meghozni. Ezen felül megjegyezte, hogy a KSZ besorolási kategóriarendszere alapján a felperes részére - mint szellemi foglalkozású alkalmazott I. kategóriába tartozó részére - 2017. március 1. napjától 244.500 forint összegű minimálbér került megállapításra, ehhez képest felperes 340.600 forint összegű munkabérben részesült. Ez is alátámasztotta az alperesi törvényes képviselő személyes meghallgatása során előadottakat abban a körben, miszerint a felperes a munkáját jól végezte, őt az alperesnél megbecsülték, a bérét a mérlegképes könyvelővel azonos összegben határozták meg.
- [9] A perköltség összegéről - 5.034.068 forint megállapított pertárgyérték alapulvételével - a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján határozott, az illeték viselése körében a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-ára, valamint a felperest megillető munkavállalói költségkedvezményre utalt.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

- [10] Az ítélettel szemben a felperes terjesztett elő fellebbezést, melyben az elsőfokú ítélet megváltoztatását, az alperes kereseti kérelemnek megfelelő marasztalását kérte. Jelezte, hogy mind az elsőfokú, mind a másodfokú perköltségre igényt tart. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a bizonyítás eredményeként feltárt tényállásból helytelen jogkövetkeztetést vont le, mely sérti az Mt. 6. § (2) és 7. § (1) bekezdésében megfogalmazottakat. Az előbbi alapelv sérelme a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetés körüli tárgyalások, illetve annak megrekedése körében érhető tetten, míg az utóbbi jogszabályi tilalom megsértése a jogviszony végkielégítéstől megfosztó megszüntetése során.
- Fellebbezésében hangsúlyozta a munkajogi kapcsolatokban fontos alapelvként érvényesülő kétszeres értékelés tilalmát. A helyes jogértelmezés szerint ez minden körülmények között tiltott a munkáltató számára. Sérelmezte azon ítéleti értelmezést, miszerint a munkáltatói felmondás azért nem ütközött a kétszeres értékelés tilalmába, mert a munkáltatónál hatályos Kollektív Szerződés olyan hátrányos jogkövetkezményt nem tartalmazott, amelyben a munkáltató a felperest részesítette. A kétszeres értékelés megsértését támasztotta alá T.V.E. tanúvallomása, melyben kifejezetten arra vonatkozóan tett nyilatkozatot, hogy felperes magatartása miatt nem javasolta, hogy felperes a bérfejlesztésben részesüljön. A magatartási problémák a bérfejlesztést megelőző időszakban merültek fel, így azzal, hogy a bérfejlesztésből a felperest a munkáltató kirekesztette, már értékelte a felperes esetlegesen kifogásolható magatartását. A felperes magatartása elleni kifogások kerültek értékelésre ugyanis a bérfejlesztésről való döntésnél, melyet maga a felperes közvetlen vezetője adott elő nyilatkozatában. Ennélfogva a mérlegelés szempontjai közlésre kerültek, ezért azt a jogviszony megszüntetése okán indított peres eljárásban nem lehetett volna figyelmen kívül hagyni.

A felperes a fellebbezésében kifejezetten hivatkozott és idézte T.V.E. 33. számú jegyzőkönyv 6. oldalának 2. bekezdésében foglaltakat, valamint a 39. számú jegyzőkönyv 5. oldalának 2. bekezdését. Ezen felül álláspontja szerint kiemelkedő jelentőséget kellett volna az elsőfokú bíróságnak tulajdonítani a 39. számú jegyzőkönyv 5. oldalának 7. bekezdésében rögzítetteknek. Hangsúlyozta, hogy a kétszeres értékelés tilalmát alapelvi szinten kell értelmezni, az ettől eltérő értelmezés ellentétes mind az Mt. 56. §-ában, mind a Kollektív Szerződésben vagy a munkaszerződésben rögzített garanciális szabályokkal. Kiemelten hangsúlyozta, hogy a bérfejlesztésből történő kirekesztést az elsőfokú bíróság helytelenül értékelte, e körben ugyanis megállapítható, hogy arra a felperes közvetlen felettesének, T.V.E.-nek a személyes sértődöttségéből fakadó tevékenysége okán került sor, amely pedig nem fér össze a jogi szabályozás társadalmi rendeltetésével. A hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása a Munka Törvénykönyve által adott felhatalmazás alapján kollektív szerződésben szabályozott. Hátrányos jogkövetkezmény valósul meg akkor is, ha annak alkalmazására nem a megadott eljárási rendben kerül sor. Vitathatatlan tény, hogy a felperest hátrányos jogkövetkezmény érte a béremelés elmaradásával. A kétszeres értékelés tilalma alá nem eső egyetlen további felmondási indok kapcsán az okszerűséget vitatta. E körben hivatkozott K.S. 33. számú jegyzőkönyv 8. oldalán rögzített vallomására.

Az összeférhetetlenség kérdésében annak valóságát és a felmondás e körben való okszerűségét is vitatta. E körben azt emelte ki, hogy a felperes nagyon hosszú ideig állt az alperes alkalmazásában, vele szemben azonban semmilyen eljárás lefolytatására nem került sor, sőt a felek a jogviszony közös megegyezéssel megszüntetéséről tárgyaltak.

- [11] Az alperes fellebbezést nem terjesztett elő. Fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását, felperes perköltségben való marasztalását kérte.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indoka

- [12] A fellebbezés nem alapos.
- [13] A másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálása során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárást követően helyesen állapította meg a tényállást és helytálló az abból levont jogi következtetése is. Mindezekre figyelemmel az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 253. § (2) bekezdése alapján - a Pp. 254. § (3) bekezdése alkalmazásával - helyes indokaira is figyelemmel helybenhagyta.
- [14] A felperes fellebbezésére tekintettel a másodfokú bíróság az alábbiakra mutat rá:
- [15] A felmondás indokainak valós és okszerű volta tekintetében azt emeli ki a másodfokú bíróság, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítékok széleskörű, okszerű értékelésével, logikai ellentmondás nélkül jutott arra a meggyőződésre, hogy a tanúk egybehangzóan igazolták a felperesi magatartás nem megfelelő voltát. A bizonyítékok összességében történő mérlegelése során ugyanis arra kell elsősorban figyelemmel lenni, hogy a bizonyítékok jelentős többsége koherensen illeszkedik-e egymáshoz, és az alátámasztja-e az ítéletben megfogalmazott tényállításokat. Ennek a követelménynek pedig az elsőfokú bíróság ítélete - annak tényállítása és indokolása is - egyértelműen megfelelt. Nem volt ugyanis fellelhető olyan kirívó okszerűtlenség a bizonyítékok mérlegelése során, amely a másodfokú bíróság számára azok felülmérlegelését tette volna lehetővé.

- [16] Az Mt. 56. § (1) bekezdése értelmében a munkaviszonyból származó kötelesség vétkes megszegése esetén megállapodás a kötelességszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg. A (2) bekezdés az alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények körét, illetve jellegét fogalmazza meg. A (4) bekezdésben egyértelműen meghatározásra került az is, hogy hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelességszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelölt.
- [17] A fent idézett jogszabály tehát rögzíti, hogy a munkáltató a kollektív szerződésben hátrányos jogkövetkezményt állapíthat meg. Ennek megvalósulása esetén pontosan, absztrakt módon meg kell határozni azokat a tényállásokat, amelyek lehetővé teszik a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazását. Rögzíteni kell a büntetések neveit és azok pontos mértékét. A perbeli esetben erre sor is került, amikor az alperesnél hatályos KSZ 6. fejezete az alkalmazható jogkövetkezmények körét az alapbér csökkentés, az év végi jutalom megvonás, a más munkakörbe helyezés, valamint a más munkakörbe és munkavégzési helyre való áthelyezés eseteiben határozta meg. Helyesen hivatkozott az elsőfokú bíróság ítéletében arra, miszerint a hátrányos jogkövetkezmények között meghatározott alapbér csökkentés nem feleltethető meg a felperes által hivatkozott béremelésből való kirekesztéssel.
- [18] A Kollektív Szerződés 2. pontja rögzíti a 2017. március 1-vel végrehajtandó munkabér-emelést és annak mértékét. Ennek fajtája kétféle módon került meghatározásra: az egyik a 2,75 %-os mértékű az alapbéremelés, valamint az 1,25 %-os mértékű differenciált bérfejlesztés. Ez utóbbi esetben érvényes azonban csak az az elsőfokú ítéleti megállapítás, miszerint ez a munkavállaló egyéni teljesítményétől, illetőleg egyéb paraméterektől függően a munkáltató diszkrecionális jogkörétől függő juttatás. A 2,75%-os mértékű alapbéremelést azonban a Kollektív Szerződés kötelező jelleggel rögzítette, így a munkáltatót e körben mérlegelési jogkör nem illette. Helyesen utalt arra az alperes, hogy ezen igényét a munkavállaló igény szerint egy másik eljárás során érvényesítheti.
- [19] Hangsúlyozza a másodfokú bíróság, hogy önmagában az, hogy nem történik meg egy béremelés még nem jelenti automatikusan a hátrányos jogkövetkezmény megvalósulását. Ehhez ugyanis szükség van arra - ahogy azt az Mt. 56. § (1) bekezdése is rögzíti - hogy azt a munkáltató a KSZ-ben jogkövetkezményként megállapítsa, valamint arra is, hogy ahhoz egy tudatos munkáltatói döntés is társuljon. A perbeli esetben ezek egyike sem valósult meg.
A felperes által hivatkozott T.V.E. tanúvallomásaiban ugyanis csupán annyit rögzített, hogy ő a feljegyzésében arra tett javaslatot, hogy felperes ne részesüljön a béremelésben. A rendelkezésre álló adatokból azonban az nem volt kiolvasható, hogy a döntési jogkörrel rendelkező ügyvezető igazgató ezen indok alapján nem részesítette a felperest munkabér-emelésben.
- [20] A felperes által hivatkozott, az alperesnél végrehajtott, mindenkre kötelező jellegű alapbéremelésből való felperesi mellőzés körében tehát az sem nyert bizonyítást, hogy annak indoka a felperesi magatartások szankcionálása volt.
- [21] A kétszeres értékelés tilalmát az 56. § (4) bekezdésében rögzíti a jogszabály, amely kapcsán kiemelendő, hogy hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelölt. Mivel nem

igazolt a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása, így a kétszeres értékelés tilalmára vonatkozó felperesi hivatkozás sem lehet megalapozott.

- [22] Mindezekre tekintettel a Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helyes indokaira tekintettel helybenhagyta.

Záró rész

- [23] A sikertelenül fellebbező felperes a Pp. 78. (1) bekezdése alapján köteles az alperesi perköltség megfizetésére. A megállapított összeg a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontján és (5) és (6) bekezdésén alapul, az alperesi képviselő másodfokú eljárásban kifejtett tevékenységére figyelemmel.
- [24] A felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultságára tekintettel a le nem rótt fellebbezési eljárási illeték a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. § és 14. §-a alapján az állam terhén marad. Az illeték mértéke - az elsőfokú bíróság által rögzített pertárgyérték mellett - az illetékről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 39. § (2) bekezdése és 46. § (1) bekezdése szerint került megállapításra.
- [25] A fellebbezés lehetőségét a Pp. 233/A. §-a zárja ki.

Budapest, 2020. október 13.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Miholics Klaudia s.k.
előadó bíró

dr. Kovács Edit s.k.
bíró