



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.095/2021/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Dr. Nyitrai Károly Ügyvédi Iroda (Cím3, ügyintéző. dr. Nyitrai Károly ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (Cím6) felperesnek – a Dr. Fazekas István ügyvéd (Cím5.) által képviselt **Alperes1** (Cím1) alperes ellen illetménykülönbözet és kártérítés megfizetése tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 9.M.71.256/2020/13. sorszámú ítéletével szemben az alperes által 14. sorszámon benyújtott fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, fellebbezett részében helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 14.920 (tizennégyezer-kilencszázhusz) forint másodfokú perköltséget.

A fellebbezési eljárás 49.400 (negyvenkilencezer négyszáz) forint összegű illetékét az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság ítélete és az általa megállapított tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2021. március 17. napján hozott 9.M.71.256/2020/13. sorszámú ítéletével illetménykülönbözet címén 436.674 forint, kártérítés jogcímén 76.486 forint, illetve 104.424 forint, ezen kívül a késedelmi kamatok és 29.834 forint perköltség megfizetésére kötelezte az alperest. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította.

[2] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2004. június 18. napján szerzett angol szakos nyelvtanári diplomát. Magyarországi munkaviszonyokat követően 2005. július 30. és 2012. április 17. között az Egyesült Királyságban végzett munkát, ahol összesen 6 év 68 nap munkaviszonya volt. A felperes 2015. szeptember 17. napjától állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperessel angol nyelvtanár munkakörben, pedagógusként. A felperes kinevezésekor a pedagógus életpálya modell alapján I/02 fizetési osztályba lett besorolva, az alperes a közalkalmazotti jogviszony kezdő időpontját 2013. május 19. napjában határozta meg. Az alperes 2016. január 1-jétől átsorolta a felperest a II. fizetési osztály 03-as fizetési fokozatába 222.900 forint garantált illetmény megállapításával. A felperes besorolási illetménye 2016. szeptember 1-jével 230.288 forintra, majd 2017. augusztus 1-jei hatállyal 230.253 forintra módosult. 2017. szeptember 1-jétől a felperes garantált illetménye 237.510 forintra emelkedett a kinevezés módosítása következtében.

[3] 2018. március 16-án az alperes arról tájékoztatta a felperest, hogy a kinevezésekor tévesen lett megállapítva a pedagógus I/02. fizetési fokozat, a fizetési kategória és tévesen határozták meg a hároméves előrelépés esedékes időpontját is. Az alperes a következő fizetési kategóriába történő előrelépés időpontját módosította és 2022. január 1-jében határozta meg.

[4] A felperes 2019. október 21. és 2020. április 5. között - az alperessel fennállt jogviszonya időtartama alatt - szülési szabadságon volt, amely során csecsemőgondozási díjban, illetve gyermekgondozási díjban részesült az alperes által megállapított illetménye alapján.

[5] A felperes a keresetében azért kérte illetménykülönbözet megfizetését, mert érvelése szerint az alperes a besorolásakor nem vette figyelembe a Egyesült-Királyságban szerzett munkaviszonyait, ezért alacsonyabb összegben határozta meg az illetményét. A felperes a kártérítés iránti igényét arra alapította, hogy a téves besorolás alapján alacsonyabb összegben kapta a társadalombiztosítási ellátásokat (CSED és GYED) az őt jogszerűen megillető illetményhez képest. A felperes mindezek felül az alperes kötelezését kérte a kinevezési okirata megváltoztatására és a besorolása helyes megállapítására, a külföldön munkaviszonyban töltött munkaidő beszámításával.

[6] Az elsőfokú bíróság a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) felperes kinevezésekor, azaz 2015. szeptember 17-én hatályban volt 87/A.§-a, továbbá a Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó, a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 166.§ és 167. §-a, illetve a Nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény (a továbbiakban: Nkt.) 64. §-a, illetve a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) 42. § és 48.§-ai alapján elsősorban azt vizsgálta, hogy a felperes besorolásakor figyelembe kellett-e venni az Egyesült Királyságban szerzett munkaviszonyai időtartamát.

[7] Az elsőfokú bíróság érvelése szerint a Kjt. rendelkezéséből az következik, hogy a közalkalmazott besorolásakor figyelembe kell venni azokat a munkaviszonyokat, amelyek során a közalkalmazott a munkaköréhez szükséges iskolai végzettséggel, illetve képesítéssel már rendelkezett. A jogszabály egyértelműen a munkaviszonyok figyelembevételéről rendelkezik és ebbe beleértendőek a külföldi foglalkoztatások is. A perben nem volt vitatott, hogy a felperes már 2004. május 28-án megszerezte a főiskolai oklevelét és e képesítése alapján végzett munkát az alperesnél. Nem volt vitatott a magyarországi munkaviszonyai időtartama sem. Az elsőfokú bíróság a jogszabály rendelkezése és az állandósult bírósági gyakorlat (EBH2004.1063, EBH2005.1252) alapján indokoltnak találta a külföldi munkaviszonyban szerzett idő figyelembevételét is az alábbiak szerint.

[8] A törvény területi hatályával kapcsolatos alperesi érvelés alapján kifejtette, hogy nem a beszámítani kért jogviszonynak, hanem annak a jogviszonynak kell a jogszabály területi hatálya alá tartozni, amelyre alapítottnak a jogviszony alanya a perben igényt érvényesít. Jelen perben a felperes az alperessel fennálló közalkalmazotti jogviszonya, vagyis a Kjt. területi hatálya alá tartozó jogviszony alapján érvényesített igényt. Abban a további kérdésben, hogy mely jogviszonyok vehetők figyelembe a besorolásnál, pedig nem a területi hatály elve, hanem a jogszabály rendelkezése irányadó. Amennyiben a törvényi rendelkezések a munkaviszonyok beszámítását megengedik, azt nem lehet kizárólag a belföldi munkaviszonyokra korlátozni.

[9] Az elsőfokú bíróság a külföldi jogviszony figyelembevételének indokoltságát illetően hivatkozott az uniós szabályozás jelentőségére is. Az Európai Unióról Szóló Szerződés 3. Cikkének (2) bekezdése, illetve az Európai Unió Működéséről Szóló Szerződés 45. Cikk (1) bekezdéséből ugyanis következik a tagállamok kötelezettsége a munkavállalók szabad mozgása feltételeinek biztosítása. A szabad mozgás, a munkavállalás szabadsága az unió tagállamain belül az állampolgárokat megillető alapvető jog, melyet az Európai Unió Bírósága egyebek között a C szám számú ügyl ügyben is kihangsúlyozott.

[10] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy az alperesnek a felperes besorolásakor figyelembe kellett vennie az általa igazolt külföldön megszerzett 6 év 68 nap munkaviszony időtartamát. A téves besorolásból eredően a felperes illetménye alacsonyabb összegben lett megállapítva, ezért a felperes jogosult volt az alperes által nem vitatott összezszerűsések alapján a 2016. augusztus 1-je és 2019. október 20. közötti időszakra 436.674 forint illetménykülönbözetre.

[11] Az elsőfokú bíróság a téves besorolásra tekintettel alaposnak találta a kártérítéssel összefüggő felperesi igényt is, mivel a felperes a gyermeke gondozásával összefüggő társadalombiztosítási ellátásokat az alperes által megállapított illetmény alapján alacsonyabb összegben kapta meg, figyelemmel az Ebtv. 48. § (1) bekezdésére. Az alperes az ezen a jogcímen előterjesztett összezszerűséget, illetve számítást nem vitatta, ezért az

elsőfokú bíróság a csecsemőgondozási díj különbözete címén a keresettel egyezően 76.486 forint, továbbá a GYED címén a keresettel egyezően 104.424 forint megfizetésére kötelezte.

[12] Az elsőfokú bíróság a kártérítési felelősség alóli kimentés alapos indokaként nem fogadta el, hogy az alperes számára a besoroláskor még nem volt előre látható, a felperesnek újabb gyermeke fog születni és ezzel kapcsolatban társadalombiztosítási ellátások megfizetésére válik jogosulttá. Ezzel kapcsolatban az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy az előreláthatóság egy olyan objektív jogi kategória, amely alapján az általános tapasztalati tényeknek van jelentősége és annak, hogy erre figyelemmel mit kellett előre látnia a károkozónak. Figyelembe vette azt is, hogy a társadalombiztosításhoz, az egészségbiztosításhoz, illetve a foglalkoztatáshoz kapcsolódó támogatások, ellátások összegét, az ellátás alapját a foglalkoztatás során megszerzett jövedelem képezi. Erre tekintettel az alperes nem hivatkozhatott alappal arra, hogy a károkozás idején a kár bekövetkezése nem volt előre látható, mert nem kellett számolnia a felperes további gyermekvállalásával. Az alperesnek nem ezzel a körülménnyel, hanem azzal kellett számolnia, hogy a jogszabálysértően megállapított illetménynek hatása van bizonyos ellátások összegére is. Az elsőfokú bíróság mindezekre tekintettel nem találta szükségesnek tanúbizonyítás lefolytatását, ezért az ehhez kapcsolódó alperesi bizonyítási indítványt elutasította.

[13] Az elsőfokú bíróság nem találta alaposnak a keresetet abban a részében, hogy a felperes az alperes kötelezését kérte 2019. január 1-jétől a Pedagógus I/5. fizetési osztályba történő besorolására. Ennek kapcsán az elsőfokú bíróság utalt arra, hogy a felperes a jogviszonya létesítésekor a kinevezési okiratot elfogadta, azt bíróságon nem támadta meg. Az alperes a felperes illetményét több alkalommal is módosította, melyeket a felperes szintén nem támadott meg bíróság előtt. Az illetménykülönbséggel összefüggő igény az illetmény megfizetése tárgyában a 3 éves elévülési időn belül érvényesíthető. Az illetmény meghatározásához elsősorban az szükséges, hogy a felek az átsorolás kérdésében külön okiratban megállapodjanak, rendelkezzenek. A felperes nem jelölte meg, mely jogszabály alapján kéri az alperes kötelezését a kinevezési okirata módosítására, mindezekre tekintettel jogszabályi alap hiányában az elsőfokú bíróság a felek erre irányuló megállapodása szükségességére utalva, ezt a kérelmet elutasította.

[14] Az elsőfokú bíróság a felperest tekintette pernyertesnek, figyelemmel arra, hogy a marasztalási igények tekintetében a felperes teljes mértékben pernyertes lett. A felperes a kinevezési okirat módosítása tárgyában lett pervesztés, amely azonban meg nem határozható pertárgyértékű követelés volt, ezért azt külön nem kellett értékelni a pernyertesség-pervesztesség arányának megállapításakor.

Az alperes fellebbezése

[15] Az elsőfokú ítélettel szemben az alperes terjesztett elő fellebbezést, melyben az ítélet marasztalásra irányuló rendelkezésének megváltoztatásával a keresetet elutasító érdemi döntés meghozatalát és a felperes első- és másodfokú perköltségben történő marasztalását kérte. Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság jogszabálysértő határozatot hozott, illetve a megállapított tényekből téves jogi következtetéseket vont le.

[16] Érvelése szerint téves az ítéleti álláspont, miszerint a társadalombiztosítási jogviszonyba beszámítható időtartamok és a közalkalmazott fizetési fokozatának megállapításakor figyelembeveendő időtartamok megítélése azonos. Ennek kapcsán ugyanis eltérő jogszabályi rendelkezéseket kell alkalmazni és különböző jogi fogalmakat kell értelmezni. Az a tény, hogy a felperes külföldi munkaviszonyának időtartamát a társadalombiztosítási jogviszonyok tekintetében figyelembe kellett venni, nem eredményezte azt, hogy ezek a közalkalmazotti jogviszonyában a fizetési fokozat megállapításakor is figyelembe vehetők voltak. A társadalombiztosítási ellátások tekintetében ugyanis eltérő jogszabály (a Tny.) tartalmaz rendelkezéseket. A Tny. nem tartalmaz arra vonatkozó rendelkezést, hogy a közalkalmazott fizetési fokozatának megállapításakor mely foglalkoztatási jogviszonyokat, milyen feltételek alapján kell figyelembe venni. Ebben a kérdésben kizárólag a Kjt. szabályai alkalmazandók. A Kjt. 1. § (1) bekezdése és 87/A. §-ai alapján ugyanakkor nem vonható le az a következtetés, hogy a külföldi munkaviszony idejét figyelembe kell venni.

[17] Ezzel kapcsolatban az alperes hivatkozott a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Jat.) III. Fejezet 1. pontjára, továbbá a 6. §-ában kifejtettekre a jogszabály területi és személyi hatályát illetően. Ez alapján a jogalkotónak kifejezetten meg kellett volna jelölnie, amennyiben a Magyarország területén kívüli, külföldi jogviszonyok beszámíthatóságát el kívánta rendelni. Ilyen tartalmú rendelkezés hiányában a magasabb fizetési fokozatba történő előre lépéshez nem lehetett elfogadni az Egyesült Királyságban megszerzett munkaviszonyok időtartamát. Álláspontja alátámasztásul a Kjt.-hez kapcsolódó konkrét jogszabály magyarázat tartalmára is hivatkozott, amely szerint a területi hatályra tekintettel jogsértő az az értelmezés, amely az idegen államban szerzett közalkalmazotti jogviszonyt, illetve munkaviszonyt rendeli figyelembe venni a fizetési fokozat megállapításánál.

[18] Az alperes fellebbezésében kifejtette továbbá, az elsőfokú ítéletben hivatkozott elvi határozatok nem alkalmazhatóak jelen perben, mivel mindkét jogeset a Kjt. 7. § (3) bekezdésén alapult és 1992. július 1-jét megelőző romániai munkaviszony időtartamának figyelembevételére tartalmazott rendelkezést. A külföldi foglalkoztatás figyelembevételére a Magyar Népköztársaság és a Román Népköztársaság közötti szociálpolitikai egyezmény kihirdetéséről szóló 1962. évi V. törvényerejű rendelet alapján volt lehetőség, mivel viszonyosság alapján került sor a két országban szerzett jogviszonyok elismerésére. Ilyen megállapodás azonban az Egyesült Királyság és Magyarország között nem jött létre, ezért az eltérő jogszabályi rendelkezések és teljesen más időszak alapján hozott kúriai határozatok nem befolyásolták jelen jogvita elbírálását.

[19] tanúl munkaügyi csoportvezető tanúkénti meghallgatására irányuló bizonyítási indítványt alaptalanul utasította el az elsőfokú bíróság, mivel a tanú lényeges és a per eldöntése szempontjából releváns tényekre tud nyilatkozni.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[20] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte és az alperes másodfokú perköltségben történő marasztalását.

[21] Kifejtette, hogy a fellebbezéssel ellentétben az elsőfokú bíróság a Kjt. 87/A. § (3) bekezdés a) pontját megfelelően értelmezte és a bírósági gyakorlatra is helytállóan hivatkozott és az alperes hivatkozott alaptalanul a Jat. 6. §-ában foglaltakra, a jogszabály területi hatályát illetően.

[22] A Kjt. 87/A. § (3) bekezdés a) és b) pontjainak perbeli időszakban hatályos rendelkezéseiből az következett, hogy az e rendelkezésekben meghatározott munkaviszonyok beszámítását tette lehetővé a jogalkotó. E szabályok értelmezésén alapult az elsőfokú ítéletben is hivatkozott két elvi határozatban közzétett kúriai döntés is. Mindkét ügyben azt értelmezte a Kúria, hogy egy adott időszakban megszerzett munkaviszonyok között lehet-e különbséget tenni azon az alapon, hogy a munkavégzés Magyarország területén, vagy azon kívül történt. A Kúria világosan állást foglalt arról, hogy a munkaviszonyt attól függetlenül figyelembe kell venni a fizetési fokozat megállapításakor, hogy a munkavégzés mely ország területén történt. E vonatkozásban egyértelmű megállapítást tartalmaz mindkét határozat. A felperes 1992. július 1-jét követő olyan munkaviszony figyelembevételét kérte, amely fennállásakor a közalkalmazotti jogviszony betöltéséhez szükséges végzettségével már rendelkezett, tehát nem volt akadálya jelen perben a kúriai határozatok alkalmazásának. Tévesen hivatkozott az alperes a magyar-román szociálpolitikai egyezmény jelentőségére is. Erre vonatkozóan ugyanis az elvi határozatok nem tartalmaznak megállapítást, sőt a Kúria kifejezetten azt rögzítette, hogy a szociálpolitikai egyezmény a Kjt. szerinti beszámíthatóság kérdését nem rendezte.

[23] A területi hatállyal összefüggő alperesi érvelés sem volt alapos, mivel az alkalmazandó jogszabályhely esetében nem a jogszabály területi hatályának volt jelentősége, hanem annak, hogy a jogszabályban hivatkozott munkaviszony fogalmát miként kell értelmezni.

[24] Az elsőfokú bíróság helytállóan utasította el az alperes bizonyítási indítványát, mivel a per elbírálása szempontjából nem volt jelentősége annak, hogy a munkaügyi ügyintéző munkatárs, milyen megfontolás alapján mellőzte a külföldi munkaviszony figyelembevételét a besorolás elkészítésekor. Az alperes ugyanakkor meg sem jelölte azt a

konkrét tény, körülményt, amely álláspontja szerint az ügy elbírálása szempontjából lényeges és a tanú meghallgatásával igazolható.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[25] Az alperes fellebbezése nem alapos.

[26] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a tényállást a bizonyítékok helyes értékelésével állapította meg. A releváns jogszabályok alkalmazásával és azok helyes értelmezésével, helytálló jogi következtetések levonásával érdemben megalapozott döntést hozott.

[27] A másodfokú bíróság a felülbírálati jogkörét a Pp. 370. § (1) bekezdése értelmében a fellebbezési kérelem és a fellebbezési ellenkérelem korlátai között gyakorolta.

[28] Az elsőfokú bíróság helytállóan indult ki az ügy érdemi elbírálásakor a Kjt. 87/A.§-ának a felperes kinevezésekor, azaz 2015. szeptember 17-én hatályban volt rendelkezéseiből. Ez alapján abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy a jogszabályban meghatározott munkaviszony fogalmába beleértendő-e a külföldi foglalkoztatás. Az elsőfokú bíróság – a fellebbezéssel ellentétben - nem a Tny., hanem helyesen a Kjt. irányadó rendelkezéseit alkalmazta. Az elsőfokú bíróság a Tny. szabályaira alapvetően a felperes által igénybe vett ellátások és az azokkal összefüggő kárigény alapján hivatkozott. Nem tett olyan megállapítást, hogy a társadalombiztosítási szervek által elismert foglalkoztatást a közalkalmazotti jogviszonyban is figyelembe kell venni, ezért alaptalan volt az ehhez kapcsolódó fellebbezési érvelés.

[29] Az alperes alaptalanul hivatkozott a Jat. 6.§-ára, mivel a Kjt. területi hatályából nem az következett, hogy egy külföldi jogviszony figyelembevételére ne lenne lehetőség a magyarországi foglalkoztatás során. Az ítéltábla osztotta az elsőfokú bíróság jogi álláspontját abban a kérdésben, hogy a területi hatály az igényérvényesítést megalapozó közalkalmazotti jogviszonyra értendő. Amiatt, mert a foglalkoztatási jogviszony a hazai jogszabály területi hatályába tartozik még nem következik, hogy valamely konkrét kérdésben ne lehetne figyelembe venni a korábbi külföldi munkaviszony időtartamát. Helyesen hivatkozott ezzel összefüggésben az elsőfokú bíróság az uniós jog tartalmára és jelentőségére, az Európai Unióról szóló Szerződés továbbá az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés releváns rendelkezéseire, vagyis az unión belül a munkavállalók szabad mozgása biztosításának tagállami kötelezettségére. A Kjt. 87/A.§ (3) bekezdésének értelmezése tehát ennek figyelembevételével volt indokolt.

[30] Tévesen hivatkozott fellebbezésében az alperes arra, hogy a jogalkotónak külön kellett volna nevesítenie a külföldi munkaviszonyokat a törvény szövegében. Az ítéltábla álláspontja szerint – figyelemmel a fenti hivatkozott uniós rendelkezésekre is – a Kjt. külön rendelkezése hiányában sem kérdőjelezhető meg a külföldi és a hazai foglalkoztatási jogviszonyokat érintő azonos elbírálás, azonos értékelés követelménye. Az alperes nem vitatta, hogy a felperes külföldi munkaviszonyai megfeleltek a Kjt. 87/A. § (3) bekezdés a) pontja szerinti követelményeknek. Mindezek alapján jogszerűen foglalt állást az elsőfokú bíróság a külföldi, ezen belül - a perbeli időszakban még - az európai unió tagállamában történt foglalkoztatás figyelembevételére.

[31] Az elsőfokú bíróság által hivatkozott elvi határozatok alkalmazandóak voltak jelen jogvitában, mivel azok alapvetően nem a magyar-román szociálpolitikai egyezmény értelmezésén alapultak. A Kúria az EBH2005.1252 határozat elvi tartalmából nem következik, hogy a közalkalmazotti jogviszony időtartamába a besoroláskor nem számítható be a külföldön munkaviszonyban töltött idő. A Kúria ítéletében kifejezetten a Kjt. 87. § (2) bekezdésére hivatkozott és utalt arra, hogy - más esetektől eltérően - a fizetési fokozat megállapításánál a külföldön munkaviszonyban töltött idő beszámítandó. Ugyanez következett az EBH2004.1063 számú elvi határozatból is, melynek elvi tartalma szerint a jubileum jutalom tekintetében a külföldön munkaviszonyban töltött idő nem számítható be. Az elvi határozat indokolásának 2. pontjában a Kúria azt is kifejtette, hogy a Romániában munkaviszonyban töltött időt a Kjt. 87. § (3) bekezdése alapján a fizetési fokozat megállapításakor figyelembe kellett venni. A Kúria tehát nem a szociálpolitikai egyezmény, hanem a Kjt. rendelkezése értelmezésével vonta le azt a következtetést, hogy a közalkalmazotti jogviszonyban – bizonyos esetekben – lehetőség van a külföldi munkaviszonyok figyelembevételére.

[32] Az elsőfokú bíróság helytálló indokolás alapján utasította el az alperes bizonyítási indítványát a munkaügyi ügyintéző alperesi munkatárs tanúként meghallgatása körében. Annak ugyanis semmilyen jelentősége nem volt az ügy érdemi elbírálása szempontjából, hogy a munkatárs milyen megfontolás alapján és miként értelmezte a jogszabályt a felperes besorolásakor.

[33] Az alperes kártérítési felelősségét nem érinti, hogy nem látta előre a felperes gyermeket fog vállalni a közalkalmazotti jogviszonya időtartama alatt. Az illetmény megállapításánál nem arra kell figyelemmel lenni, hogy várhatóan lesz-e még gyermeke az illető közalkalmazottnak, hiszen amint arra az elsőfokú bíróság helytállóan utalt, nemcsak gyermekvállalás, hanem számos más társadalombiztosítási ellátás alapját a munkáltató által megállapított jövedelem összege képezi. Ebből következően az alperesnek számolnia kellett azzal, hogy az illetmény téves megállapítása befolyásolhat társadalombiztosítási és egyéb ellátásokat.

[34] A bíróság a jogvitában a jogszabály és az elé tárt bizonyítékok alapján kialakult meggyőződése alapján hoz döntést, annak során nem kötik a jogszabályhoz fűzött kommentárokban kifejtett értelmezések. Megjegyzendő azonban, hogy a Kjt. jelen perben

alkalmazott rendelkezésének ismert más értelmezése is, amely egyértelműen a külföldi munkaviszonyok figyelembevétele mellett foglal állást.

[35] Mindezekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság érdemben helyes ítéletét – a fellebbezéssel érintett részében - a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján, annak helyes indokaira figyelemmel helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[36] A fellebbezési eljárásban pernyertes felperes a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdése alapján igényelt perköltséget, az elsőfokú ítéletben megállapított összeg 50 %-ában. Ez az összeg nem volt eltúlzott a pertárgy értékére és a ténylegesen elvégzett ügyvédi tevékenységre tekintettel. Az ítéltábla ez alapján, a Pp. 80.§, 81.§ és 82. §-ai alkalmazásával az előterjesztett költségigénynek megfelelően rendelkezett a felperes másodfokú perköltségéről.

[37] Az alperest személyes illetékmentesség illeti meg, melyre tekintettel pervesztessége okán az alperest terhelő fellebbezési illetéket az állam viseli a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján.

[38] A másodfokú bíróság a fellebbezést a felek erre irányuló kérelme hiányában, tárgyaláson kívül bírálta el a Pp. 376. § (1) és (2) bekezdése alapján.

Budapest, 2021. július 01.

dr. Orosz Andrea s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró