



..

Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.062/2022/7.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság dr. tanúl keresztneve Nóra ügyvéd (felp. képv. címe) által képviselt **Felperes1** (felp. címe) **felperesnek**, a Galló Ügyvédi Iroda (alp. képv. címe; ügyintéző: dr. Galló Zsolt ügyvéd) által képviselt **alperes1** (Cím10) **alperes** ellen munkaviszony iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 16.M.70.284/2020/28. számú ítélete ellen, a felperes 30. sorszámú fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 100.000 (százezer) forint másodfokú perköltséget.

A perben felmerült 721.804 (hétszázhuszonegyezer- nyolcszáznégyszáz) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes 2019. augusztus 1-jétől állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel, elektromos projektvezetői munkakörben. A munkaszerződésben a felek három hónap próbaidőt kötöttek ki.

[2] tanú1 projektvezető 2019. október 13-án kelt e-mailjében, amelyet tanú2 termelési vezetőhöz intézett, úgy nyilatkozott, hogy a felperessel nem tud, és nem is akar együtt dolgozni, mivel a munkavégzés során ködösít, okoskodik, nem csapatjátékos. tanú1 ezen e-mailjében kifejtette azt is, amennyiben a felperes marad, úgy ő inkább felmond.

[3] tanú2 termelési vezető a 2019. október 14-én kelt e-mailjében, arra kérte a kollégáit, hogy írjanak egy rövid összefoglalót a felperesről a munkavégzéséről.

[4] tanú3 2019. október 17-én kelt e-mailjében kifejtette, hogy a felperes nem igazán csapatjátékos, a határidőt nem veszi komolyan, belebonyolódik a részletekbe, általában generalja a problémákat.

[5] A felperes 2019. október 22-ig dolgozott, majd október 23-tól kórházba szállították szívinfarktussal.

[6] Az alperesi munkáltató a 2019. október 31-én kelt, és elektronikus úton a felperes részére megküldött intézkedésével a felperes munkaviszonyát azonnali hatállyal megszüntette próbaidő alatt. A felperes az elektronikusan megküldött iratot ugyanezen a napon megkapta, elolvasta. Ezenkívül a felperesnek megküldésre került tanú5 jogi főmunkatárs által küldött levél, mely szerint a felperes jogviszonyának megszüntetése nincs összefüggésben azzal, hogy betegállományba került.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

[7] A felperes a keresetében a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 82.§ (1)-(2) bekezdése alapján 9.022.560 forint elmaradt jövedelem megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[8] A felperes álláspontja szerint a munkáltató jogellenesen szüntette meg a munkaviszonyát, figyelemmel arra, hogy megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. E körben arra hivatkozott, hogy betegsége, illetve egészségi állapota miatt került sor a jogviszonya megszüntetésére. Védett tulajdonsága az egészségi állapota, összehasonlítható helyzetben lévő csoport pedig azon munkavállalók csoportja, akiknek nem szüntették meg a munkaviszonyát.

[9] A felperes másodlagosan hivatkozott arra, hogy az alperes megsértette az Mt. 6. §-ában és 7. §-ában foglaltakat, vagyis a jóhiszeműség és tisztesség követelményét, valamint megvalósította a joggal való visszaélést. A felperes arra hivatkozott, hogy a munkáltató olyan időpontban és olyan módon szüntette meg a jogviszonyát, a próbaidő utolsó napján, amikor már előre láthatóan nem volt képes a munkáltatói intézkedés tartalmát megismerni.

[10] Az alperes kérte a kereset elutasítását. Hivatkozott arra, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét, valamint nem követett el joggal való visszaélést.

[11] Előadta, hogy a felperes betegségét megelőzően, vagyis 2019. október 23-a előtt, az alperesi munkáltató már eldöntötte, hogy a felperes jogviszonya próbaidő alatt megszüntetésre kerül. Ennek érdekében kérdezte meg a többi munkavállalót a felperes munkavégzésének minőségéről.

[12] Hivatkozott arra, hogy az egyenlő bánásmód megsértése azért sem kerülhet szóba, mert a nemleges bizonyítás szabályai szerint az alperesi munkáltató betartotta az egyenlő bánásmód követelményét, próbaidő alatt álló más munkavállaló jogviszonyának megszüntetésére nem került sor, olyan munkavállalónak sem került megszüntetésre a jogviszonya, aki tartósan betegállományban volt.

[13] A joggal való visszaélés kapcsán hivatkozott arra, hogy a munkáltató nem köteles indokolni a próbaidő alatti jogviszony megszüntetéséről szóló munkáltatói intézkedést. Figyelemmel arra, hogy a felperes nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket, munkájával az alperesi cég nem volt maradéktalanul elégedett, ennek következménye volt a jogviszony megszüntetése.

Az elsőfokú bíróság határozata

[14] Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét elutasította és kötelezte, hogy fizessen meg az alperesnek 400.000 forint perköltséget, valamint a Magyar Államnak 541.353 forint eljárási illetéket.

[15] Az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy a próbaidő intézményének célja az, hogy a felek kölcsönösen megismerjék egymást, illetve, hogy „kipróbálják” a munkaszerződésben foglaltak gyakorlatban való érvényesülését. A bíróság lehetőséget biztosított az alperesnek arra, hogy bizonyítsa a perben, miszerint az általa említett okok, azaz a felperes nem megfelelő munkavégzése miatt került sor a munkaviszony megszüntetésére.

[16] Az alperes ellenkérelme mellékleteként csatolta azon e-maileket, amelyek a felperes betegségét megelőzően keletkeztek, és amelyekben egyrészt a felperes kollégái jelezték, hogy nem szívesen dolgoznak együtt vele, nemcsak általánosságban, hanem konkrétumok megjelölésével is. Ezen e-mailek kapcsán az elsőfokú bíróság álláspontja szerint, az alperes egyértelműen igazolta, hogy a felperes betegségét megelőzően a többi munkavállaló nem tudott együtt dolgozni a felperessel. E körben a perben meghallgatott tanúk is az alperesi álláspontot támasztották alá.

[17] A bíróság álláspontja szerint az alperes a perben aggálymentesen igazolta, hogy a felperes jogviszonya megszüntetéséről a betegség kezdete előtt döntés született. Figyelemmel arra, hogy az alperes is igazolta, hogy a jogviszony megszüntetéséről a döntés a felperes betegsége előtt már megtörtént, így igazolta, hogy az alperes nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét.

[18] Az alperes azt is igazolta, hogy a munkáltatónál a próbaidő alatt más jogviszonyának a megszüntetésére nem került sor.

[19] Az elsőfokú bíróság megjegyezte, hogy a felperesnek kellett volna megjelölni a védett tulajdonságot, illetve az összehasonlítható helyzetben lévő csoportot. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint bizonytalan volt e körben a felperesi előadás, ezért az alperest kötelezte arra, hogy nyilatkozzon, hogy a próbaidő alatt lévők, az esetlegesen tartósan betegek, vagy más jogviszonya megszüntetésére sor került-e a perbeli időszakban az alperesi munkáltatónál.

[20] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperes a perben aggálymentesen igazolta, hogy valós indoka volt a felperes próbaidőn belül történő jogviszony megszüntetésének, nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét. A felperes jogviszonya megszüntetésére nem a betegsége okán került sor, hanem amiatt, mert a felperes nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket, nem tudott beilleszkedni megfelelő módon az alperesi kollektívába, a vele azonos munkakörben foglalkoztatottak, és a felettesei sem tudtak együttműködni vele.

[21] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a munkáltató nem sértette meg a rendeltetésszerű joggyakorlást, a jóhiszeműség és tisztesség követelményét sem. A munkáltató jogosult volt akár az utolsó napon is élni a jogviszony megszüntetésével, mivel jogszabály lehetővé teszi. Az elektronikus úton történő közlést pedig a Munka törvénykönyve megengedi. Az is tényként volt megállapítható, hogy a munkáltatónál bevett gyakorlat volt az elektronikus úton történő kapcsolattartás. Megjegyezte a bíróság, hogy nem a próbaidő utolsó napján került sor a jogviszony megszüntetésére.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[22] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a keresetnek való helyt adást, valamint az alperes perköltségben való marasztalását kérte.

[23] Az egyenlő bánásmód körében arra hivatkozott, hogy a perben meghallgatott tanúk a döntés meghozatalának időpontjáról nem voltak hajlandók konkrétan nyilatkozni. Nem tettek a munkaviszonyt megszüntetni kívánó döntéssel kapcsolatban pontos egyértelmű nyilatkozatokat. Ennek következtében nem állapítható meg, hogy mikor született meg a vezetői döntés a felperes elbocsátásával kapcsolatban. Annak ténye, hogy tanú2 2019.október 14-én megkérdezte a munkavállalókat a felperes munkavégzésével kapcsolatban, maximum annyi szerepe volt, hogy tanú2nak komoly szerepe volt a cégnél a munkáltatói döntések meghozatalában. A felperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság azon megállapítása, miszerint az alperes a perben aggálymentesen igazolta, hogy a felperes jogviszonya megszüntetéséről a döntés a betegség kezdete előtt megszületett, okszerűtlen és téves.

[24] A felperes előadta, hogy a keresetlevélben pontosan rögzítette, hogy az összehasonlítható helyzetben lévő csoportnak azon munkavállalók csoportját tekintette, akiknek nem szüntették meg a munkaviszonyát. Sem a próbaidő alatt lévőket, sem a tartósan betegeket nem jelölte meg másik csoportként. Előadta, hogy az elsőfokú bíróság nem vizsgálta, nem vette figyelembe, és semmilyen módon nem tért ki arra, hogy a perben nem volt vitatott, hogy a felperessel, közvetlen azután került sor a felmondás közlésére, amikor tanú2tal az utolsó telefonbeszélgetést lefolytatta, és annak során őt tájékoztatta, hogy még hetekig nem fog munkát végezni.

[25] A felperes álláspontja szerint tehát az alperes az egyenlő bánásmód követelményének megsértését nem mentette ki. Nem tudta igazolni az alperes, hogy a döntés korábban megszületett, már a felperes munkaviszonyának megszüntetésével kapcsolatban. Annak ténye, hogy a felperes munkavégzésére nézve esetlegesen merültek fel kifogások, nem bizonyítja, hogy a munkaviszonyát ezen körülmények miatt meg akarták volna szüntetni. Több nyilatkozat is rögzítette, hogy a felperes munkavégzésére nagy szükség volt.

[26] A joggal való visszaélés kapcsán a felperes előadta, hogy nem volt vitatott, hogy a felperes közvetlen felettese tanú2 és tanú4 volt, ennek okán a felperes velük egyeztetett a munkája érdemével kapcsolatos kérdésekről. Az elsőfokú bíróság azonban tanú2 és tanú4 magatartásának és szerepének semmilyen jelentőséget nem tulajdonított a perben. A felperes álláspontja szerint formálisan jogszerűnek mutatkozik az alperes eljárása, azonban valójában visszaélt a próbaidő jogintézménye adta lehetőséggel, és a munkavállalóval szembeni magatartása sértette az együttműködési kötelezettséget és egyéb, az Mt-ben foglalt alapelveket. Összességében nyilvánvaló, hogy a döntést tanú2, tanú4 és név1 hozta meg.

[27] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte, annak helyes érdemi döntése alapján.

[28] Az alperes előadta, hogy a jogvita eldöntése szempontjából teljesen lényegtelen, hogy pontosan melyik napon és hány órákor történt meg a döntés a felperes jogviszonya megszüntetéséről. A bizonyítási eljárás során egyértelműen tisztázásra került, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetéséről már a betegsége előtt, korábban felmerült a döntés. A felperes alkalmasságával kapcsolatos kételyek bizonyítottan felmerültek a betegség előtt, így a munkáltatóban észszerűen alakult ki a munkaviszony próbaidő alatti megszüntetésének szándéka.

[29] Az egyenlő bánásmód megsértése körében az egészségi állapot valóban védett tulajdonság, azonban a felperes fellebbezésében összehasonlítható csoportként mégsem erre hivatkozik, hanem arra, hogy kinek áll fenn a munkaviszonya és kinek nem.

[30] Az alperes előadta, hogy akinek a munkavégzésével próbaidő alatt kifogások merülnek fel, a legegyszerűbb következtetés szerint egyszerűen megszüntetik a munkaviszonyát.

[31] Megjegyezte, hogy a munkáltató nem a próbaidő utolsó napján, hanem az azt megelőző napon eszközölte a felmondását, mint ahogy azt az elsőfokú bíróság az ítéletében rögzítette. Ennek következtében nem is valósíthatott meg rendeltetésellenes joggyakorlást.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indoka

[32] A felperes fellebbezése megalapozatlan.

[33] A másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálása során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen tárta fel, a peradatok okszerű mérlegelésével helytálló következtetéssel, a helyes jogszabályok alkalmazásával hozta meg és a szükséges tartalommal, terjedelemmel indokolta. Döntésével, annak indokaival egyetértett, ezért azt a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383. §(2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[34] A Pp. 370.§ (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371.§ (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[35] A másodfokú bíróság a fellebbezés kapcsán az alábbiakra mutat rá:

[36] A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 45. § (5) bekezdése szerint a felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt köthetnek ki.

[37] A Kommentár szerint a próbaidő jogi természete szerint a munkaszerződés egy lehetséges tartalmi eleme, tartama alatt annyiban függő helyzet áll fenn, amennyiben a munkajogviszony sorsa a próbaidő alatti teljesítés eredményétől függ. A próbaidő kiköltésével mind a munkáltató, mind a munkavállaló lehetőséget nyer arra, hogy meggyőződjön a szerződésben vállalt kötelezettségek teljesítéséről, elvárásoknak való kölcsönös megfelelésről. A próbaidő rendeltetése tehát abban foglalható össze, hogy időtartama alapul szolgál a munkajogviszony teljesítésének (elvárások szerinti) megítélésére.

[38] Az Mt. 12. § (1) bekezdése szerint a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbitásával.

[39] Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) 8. § h) pontja szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, aminek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt egészségi állapota miatt részesül kedvezetlenebb bánásmódban, mint amelyben más összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

A 19. § (1) bekezdése szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell valószínűsítienie, hogy

a) a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte vagy – közérdekű igényérvényesítés esetén – ennek közvetlen veszélye fenyeget és

b) a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor – ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint – rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal.

A (2) bekezdés szerint az (1) bekezdésben foglaltak valószínűsítése esetén a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy

a) a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy

b) az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

[40] A felperes a fellebbezésében elsődlegesen arra hivatkozott, hogy a meghallgatott tanúk vallomása szerint nem állapítható meg pontosan, hogy mikor született meg a döntés a felperes jogviszonyának megszüntetése kapcsán.

[41] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a jogvita eldöntése szempontjából lényegtelen, hogy pontosan melyik napon, hány órakor történt meg a döntés a jogviszony megszüntetéséről. A lefolytatott bizonyítási eljárás során egyértelmű volt, hogy a munkáltató elindította a folyamatot, mégpedig 2019. október 14-én, amikor véleményt kért be a munkavállalóktól a felperes munkavégzéséről. Ezen e-mailekből egyértelműen megállapítható, hogy az alperesi munkáltató már a felperes betegségét megelőzően fontosnak tartotta felderíteni, hogy milyen minőségű volt a felperes munkavégzése.

[42] A felperessel közvetlenül együtt dolgozó tanú1 úgy nyilatkozott, hogy nem tartotta a felperest megfelelő kollégának, nem tudott vele együttműködni. tanú2 termelési vezető pedig előadta, hogy a felperes munkavégzésével gondok voltak, hasonlóan nyilatkozott tanú3 gernerál projektvezető is. tanú6 termelésirányító pedig elmondta, hogy a felperes nehézkesen működött.

[43] A fentiek alapján megállapítható, hogy a munkáltatói döntés egy folyamat részeként született meg, amely nem szűkíthető le egyetlen időpontra. A perben meghallgatott valamennyi tanú és a munkáltató is úgy nyilatkozott, hogy a felperes munkavégzése nem volt megfelelő minőségű, ezért a másodfokú bíróság álláspontja szerint a lefolytatott bizonyítási eljárás során az alperes igazolta, hogy a jogviszony megszüntetéséről még a betegség kezdete előtt döntés született, így az nem volt okozati összefüggésben a felperes egészségi állapotával.

[44] A másodfokú bíróság hivatkozik a BH.2020.316. számú döntésre, mely szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértésének megállapításához elengedhetetlen annak tisztázása, hogy a védett tulajdonság és az állított hátrány között az oksági kapcsolat fennáll-e, ennek hiányában marasztalásra nem kerülhet sor. A BH.2015.M.24.számú állásfoglalás pedig kimondja, hogy az egyenlő bánásmód megsértése esetén érvényesülő kimentéses bizonyítás alapján a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között, tehát nem valósult meg a diszkrimináció.

[45] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a felperes nyilatkozatai nem voltak egyértelműek az összehasonlítható helyzetben lévő csoport vonatkozásában. A felperes a keresetlevélben valóban úgy nyilatkozott, hogy az összehasonlítható helyzetben lévő csoportnak azon munkavállalók csoportját tekintették, akiknek nem szüntették meg a munkaviszonyát. A későbbiekben azonban már úgy nyilatkozott, hogy az összehasonlítható helyzetben levők pedig minden más munkavállaló, aki nem volt beteg, vagy az egészségi állapotáról az alperes úgy foglalt állást, hogy ez nem akadályozza a munkavégzést. (16.M.70.284/2020/10. számú jegyzőkönyv 3. oldal).

[46] Az elsőfokú bíróság felhívására az alperes igazolta, hogy a tárgydőszak alatt egy munkavállaló volt próbaidőn, akinek a munkaviszonya az elsőfokú eljárás során is fennállt. Egy másik munkavállaló, aki a felpereshez hasonló korú, hosszantartó, tartósan beteg, táppénzes állományban volt, az ő munkaviszonya fennállt az alperesnél, azaz nem szüntette meg a munkaviszonyát.

[47] A másodfokú bíróság álláspontja szerint nincs jelentősége annak, hogy a felperes és tanú2 között beszélgetés történt 2019. október 31-én, majd ezt követően a felperes jogviszonya megszüntetésre került. E körben a másodfokú bíróság kiemeli, hogy a felperes 2019. október 23-án került kórházba szívinfarktussal, tehát a munkáltatónak ez időponttól kezdődően tudomása volt a betegségéről. Így nem fogadható el azon állítás, miszerint közvetlenül a beszélgetés után szüntette meg a jogviszonyt, melynek indoka a felperes egészségi állapota volt. 2019. október 23. és 2019. október 31. között, több mint egy hét telt el, azaz nem vonható le az a következtetés, hogy a beszélgetés után jutott a munkáltató arra az elhatározásra, hogy megszünteti a felperes jogviszonyát. Ennek éppen az ellenkezőjét támasztja alá a munkáltatónak a felperes munkavégzése kapcsán lefolytatott vizsgálata.

[48] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a próbaidő intézménye éppen az, hogy a felek kölcsönösen kipróbálják egymást, ezért amennyiben a munkáltató úgy ítéli meg, hogy a munkavállaló vonatkozásában kifogások merülnek fel, akkor jogosult a munkaviszony megszüntetésére. Ennek következtében nem megalapozott a felperes azon hivatkozása, hogy mivel a felperes munkavégzésére nézve felmerültek kifogások, nem bizonyítják annak a tényét, hogy a munkaviszonyát emiatt meg akarták szüntetni. A munkáltató döntési hatáskörébe tartozik az, hogy a kifogásokat milyen mélységűnek ítéli meg és emiatt fenn akarja-e tartani a munkaviszonyt vagy megszünteti.

[49] A joggal való visszaélés kapcsán a másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a munkáltató nem gyakorolta rendeltetésellenesen a jogait. Nincs jelentősége annak, hogy a munkáltató a próbaidő utolsó napját megelőző napon eszközölte a felmondást, mivel a jogszabály erre lehetőséget ad. A joggal való visszaélés körében a felperest terhelte a bizonyítási kötelezettség, melynek nem tudott eleget tenni. E körben nem releváns, hogy a felperes fel tudott-e készülni arra, hogy a próbaidő alatt a munkáltató megszünteti a jogviszonyát. A felperes aláírta a munkaszerződését, tisztában volt a próbaidő

fogalmával, ezért utólag nem hivatkozhat arra, hogy azzal kapcsolatban nem tudott érdemi védekezést előterjeszteni. Éppen ellenkezőleg a jogszabály adta lehetőség folytán keresetet nyújtott be a bíróságon a munkaviszony megszüntetése kapcsán, azaz egyértelműen tudta gyakorolni a próbaidő alatti munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos jogait.

Záró rész

[50] A másodfokú bíróság a fellebbezési eljárásban peresztes felperest a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3.§ (5) bekezdése alapján kötelezte a másodfokú perköltség megfizetésére.

[51] A másodfokú bíróság a felperes részére az illetékre kiterjedő részleges költségmentességet engedélyezett, így a perben felmerült fellebbezési illetéket az állam viseli.

[52] A másodfokú bíróság az ítéletet a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[53] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365.§-a zárja ki.

Budapest, 2022. június 23.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

dr. Kulisity Mária s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró

.