



Debreceni Ítéltábla

Mf.I.50.017/2023/7.

A Debreceni Ítéltábla a Csigó Ügyvédi Iroda (ügyintéző: dr. Csigó Csaba cím1) által képviselt Felperes (cím2) felperesnek –, a Simon Ügyvédi Iroda (ügyintéző: dr. Lassán Csaba cím3) által képviselt Alperes (cím4) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetése iránt indított perében az Egri Törvényszék 33.M.70.055/2022/20. számú ítélete ellen az alperes részéről 21. sorszám alatt előterjesztett fellebbezés folytán meghozta a következő

#### í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 30 000 (harmincezer) forint perköltséget.

Az ítéltábla megállapítja, hogy az alperes által előlegezett 95 657 (kilencvenötezer-hatszázötvenhét) forint fellebbezési eljárási illetéket az alperes maga viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

#### I n d o k o l á s

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint az alperes autóipari beszállító. A felperes tizenhat évig dolgozott beszerzőként, ezen belül korábban kilenc évig az alperesnél, majd egy évig a (CÉG) munkáltatónál.

[2] Az alperes 2021. január 12. napjától senior beszerző munkakörben ismét alkalmazta a felperest. Állandó munkahelye az alperes (CIM 4)en lévő székhelye és telephelye volt, alaptól 2021. július 1. napjától 837 000 forintra változott.

[3] A felperes a beszerzési részlegen (MUNKAVÁLLALÓ 1 ) csoportvezető mellett dolgozott, ahol beszerző munkakörben dolgozott még ekkor, (MUNKAVÁLLALÓ 2) és (MUNKAVÁLLALÓ 3). A beszerző és a senior beszerző munkaköri feladatok azonosak voltak.

[4] Az alperes beszerző munkakörben új munkatárs felvétele érdekében 2022. február 23. napján előterjesztéssel élt a németországi központja felé, melyet 2022. március 17. napján kapott meg, majd 2022. március 28. napján sor került az interjúra az álláshelyre pályázó (LEENDÓ MUNKAVÁLLALÓ)val. Az alperes 2022. március 29. napján ajánlatot tett a munkaviszony létesítésére vonatkozóan, amelyet a pályázó elfogadott és 2022. április 11. napján aláírta a munkaszerződését. A munkába lépésének napja 2022. május 2., az alapbére 570 000 forint, munkavégzésének helye az alperes (CIM 4)en lévő székhelye és telephelye volt. A szerződő felek a munkaszerződésben 3 hónap próbaidőt is kikötöttek.

[5] A felperes 2022. április 18. napjától 2022. június 6. napjáig keresőképtelen állományban volt, helyettesítését részben (MUNKAVÁLLALÓ 1 ) csoportvezető, részben a termelésstervezési osztályról (MUNKAVÁLLALÓ 4) látta el.

[6] Az alperes 2022. április 29. napján az Ingyen Piac hirdető újságban aktuális nyitott pozícióként beszerző munkakörre hirdetést jelentetett meg, amelyben a felperes munkaköri leírásában felsorolt feladatokat adta meg.

[7] Az alperesnél a havi rendelésállomány folyamatosan csökkenő tendenciát mutatott, a 2022. január-április időszakra vonatkozó eredménykimutatás tényadatai elmaradást mutattak a tervezetthez képest, ezért 2022. május 10. napját követően az alperesnél elkezdődött a létszámleépítés tervezése.

[8] Az alperes 2022. június 7. napján kelt, és ugyanezen a napon közölt felmondással a felperes munkaviszonyát 30 nap felmondási idővel 2022. július 7. napjára megszüntette. Az indokolás szerint az alperes megrendelés állományának csökkenése miatt szükségessé vált a munkafolyamatok racionalizálása, amelyhez kapcsolódón létszámleépítésre vonatkozó központi döntés született, amelyre a felperes munkakörében is sor kerül.

[9] A beszerzési részlegen (MUNKAVÁLLALÓ 2) 2022. július 4. napján felmondott, az alperesnél fennállt munkaviszonyának utolsó napja 2022. szeptember 2. napja volt, míg (MUNKAVÁLLALÓ 3) munkaviszonya azonnali hatályú felmondás révén 2022. augusztus 26. napján megszűnt.

[10] A 2022. szeptember 5. napjától a beszerzési részlegen dolgozik (MUNKAVÁLLALÓ 4) és a 2022. szeptember 12. napján aláírt munkaszerződés alapján 2022. szeptember 29. napjától szintén beszerző munkakörben (MUNKAVÁLLALÓ 5) munkavállaló.

[11] A felperes keresetében a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 82.§ (4) bekezdés rendelkezése alapján a munkaviszonya jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként kompenzációs káráltány címén 837 000 forint megfizetésére kérte az alperest kötelezni. A felperes keresetváltoztatásában a követelése összegét felemelte 1 195 714 forintra.

A felperes perköltségigényét is bejelentette a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet (továbbiakban: IM rendelet) 2. § (1) bekezdés a) pont rendelkezése és a jogi képviselőjével kötött megbízási szerződés alapján 250 000 forint megfizetésére.

[12] A felperes állította, hogy a létszámleépítéssel indokolt felmondás jogellenes, kifejezetten vizsgálni kell annak valóságát és okszerűségét, különös figyelemmel arra, hogy a munkáltató a munkakörében a felmondást megelőzően és azt követően új munkavállalót alkalmazott. Az új munkavállalók alkalmazásának vizsgálatakor szükséges figyelembe venni a felmondást megelőző és az azt követő időszakot. A felperes utalt arra is, hogy az alperes 2022. május, június és július havi gazdasági adatai közel azonos szintet mutattak a korábbival, így jelentős visszaesés nem történt. A felmondásban megjelölt létszámleépítés nem valósult meg, mivel a beszerzésen dolgozók létszáma továbbra is azonos a 2021. december 1. napi, illetve a 2022. április 30. napi állapottal, mivel az alperesnél átmeneti állapot volt, amikor négy beszerző állt alkalmazásban. A felperes irrelevánsnak tartotta az alperesnél az összes foglalkoztatotti létszámot érintő változást, figyelemmel a felmondás indokolásában foglaltakra, mely kifejezetten a felperes munkakörében történt létszámcsökkentést jelölte meg. Az alperes a beszerző munkakörre vonatkozóan nem bizonyította, hogy létszámleépítés történt, azaz nem bizonyított a felmondás indokának valósága és okszerűsége.

[13] Az alperes ellenkérelme a felperes keresetének elutasítására és perköltségben való marasztalására irányult az IM rendelet 3. § rendelkezése alapján.

[14] Az alperes a keresetet jogalapjában vitatta, összecszerűségében elfogadta. Előadta, hogy mint autóipari beszállító az utóbbi években hektikusan és kiszámíthatatlanul változó világ gazdasági környezetben tapasztalható hatások miatt kényszerült létszámcsökkentésre, amely érintette a beszerzési területet is. Utalt ugyanakkor arra, hogy a bíróság a döntésének gazdaságosságát, célszerűségét nem vizsgálhatja, mint ahogyan azt sem, hogy a létszámleépítés során miért az adott munkavállaló munkaviszonya került megszüntetésre. Állította, hogy a felmondás indokolásában megjelölt létszámleépítés tényszerűen megvalósult, és a létszámleépítés a felperes munkakörét érintette. Emellett hivatkozott arra is, hogy a beszerzők száma a felperes munkaviszonyának megszüntetését követően is csökkent,

emiatt döntött az alperes (MUNKAVÁLLALÓ 4) más területen dolgozó munkavállaló beszerzésre történő áthelyezéséről. Vitatta, hogy a felperes munkaköri feladatainak ellátására új munkavállalót alkalmazott volna, ugyanis a 2022. szeptemberétől beszerző munkakörben munkaviszonyban álló (MUNKAVÁLLALÓ 5) jelentős részben a ... Csoporton belül a vietnámi gyár beszerzési tevékenységét végzi, figyelemmel arra, hogy annak munkaszervezete még nem állt fel teljesen.

[15] Az elsőfokú bíróság ítéletében kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként kompenzációs kárátalány címén 1 195 714 forintot, továbbá perköltség címén 250 000 forintot. Kötelezte az alperest, hogy fizessen meg az államnak eljárási illeték címén 71 743 forintot.

[16] Az ítéletének indokolásában kifejtette, hogy a felmondás indokának vizsgálata során megállapította, hogy objektíve igaznak – azaz valós oknak – tekinthető a létszám csökkenése, mert a beszerzési részlegen, beszerző munkakörben foglalkoztatottak létszáma négy főről három főre változott. A kereseti kérelem és ellenkérelem alapján azonban vizsgálni kellett az indok okszerűségét is, melyhez kapcsolódóan utalt a Legfelsőbb Bíróság MK. 95. számú állásfoglalása I.a) pontjára.

[17] Az elsőfokú bíróság szerint a perben jelentősége volt annak, hogy a felperes munkaviszonyának megszűnését megelőzően, illetve azt követően hogyan alakult az alperes beszerzői létszáma. A felmondás időszerevése az okszerűség követelményrendszerén belül volt értékelhető, figyelembe kellett venni, hogy milyen időbeli kapcsolat van a létszámcsökkentés, mint indok és a felmondás közlésének időpontja között. A létszámcsökkentési indok okszerűsége szempontjából nem elégséges az érintett munkavállaló munkaviszonya megszűnését figyelembe venni, hiszen az nyilvánvalóan csökkenést eredményez. Rámutatott arra is, hogy nem hagyható figyelmen kívül a felmondás közlését megelőző, illetve követő időszakban bekövetkezett munkaerő mozgás a felmondási indok okszerűsége megítélésénél.

[18] A beszerzői létszám (LEENDŐ MUNKAVÁLLALÓ) 2022. május 2. napjától fennálló munkaviszonyára tekintettel volt négy fő, egy hónapot alig meghaladó időtartamban, míg ezt megelőzően és ezt követően is három beszerző volt, így a felperes munkaviszonyának a megszüntetése nem eredményezett létszámcsökkenést. Az elsőfokú bíróság szerint ez olyan rövid idő intervallum, amely az alperesi felmondás okszerűségét kétségessé tette, így a felmondás – bár igen rövid időtartamot alapul véve – objektíve, azaz számszakilag megvalósult létszámcsökkentés ellenére jogellenes. A bírósági gyakorlatban egységes annak megítélése, ha a létszámcsökkentés indokával felmondó munkáltató az érintett munkavállaló munkakörében a felmondással egyidejűleg alkalmazott új munkavállalót huzamos ideig foglalkoztat. A perbeli esetben az egyidejűség igaz, hogy nem teljes mértékben állt fenn, azonban az alig egy hónap eltérése a munkaviszony, mint tartós jogviszony szempontjából nem eredményezhet a hivatkozott kúriai eseti döntéstől eltérő értelmezést (LB.Mfv.I.10.334/2006.-BH.2007.135.).

[19] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság nem fogadta el az alperesi felmondás indokát okszerűnek, mivel az alperes nem bizonyította, hogy a felperes munkakörét okszerűen érintette a létszámcsökkentés. A perben feltárt tények és körülmények alapján a felmondás indokából nem lehet arra következtetni, hogy a felperes munkájára az alperesnél a továbbiakban nem volt szükség.

[20] Az ítélet indokolásában rámutatott arra is, hogy önmagában az alperes érvelése helytálló volt a tekintetben, hogy létszámcsökkentés esetén az érintett munkavállaló kiválasztása a munkáltató mérlegelési körébe esik, és az egyébként jogszerű felmondásnál nem vizsgálható, hogy a munkáltató miért az érintett, és nem pedig más azonos munkakörű munkavállaló munkaviszonyát szüntette meg. A felmondás valós és okszerű indoka jogszerűségét ugyancsak nem érinti, ha a munkáltató az esetenként megnövekedett feladatellátásba más munkavállalókat is bevon. A perbeli esetben az alperes beszerzési részlegén 2022. augusztus végén, szeptember elején kialakult létszámhelyzet a felperes munkaviszonya megszüntetésének jogszerűségének megítélését pedig azért nem befolyásolta, mivel igazolt volt további munkavállalók ((MUNKAVÁLLALÓ 2), (MUNKAVÁLLALÓ 3)) munkaviszonyának megszüntetése.

[21] Helytállónak tekintette az alperesnek azt az érvelését, hogy a munkaügyi perben lefolytatandó bizonyítás keretein kívül esik a munkáltató döntésének gazdaságosság-, illetve célszerűség szempontjából történő vizsgálata, ezért az alperes gazdálkodási adatainak jelentősége nem volt, azokat a bíróság a bizonyítékok értékelésekor, mérlegelésekor figyelmen kívül hagyta.

[22] Az ítélettel szemben az alperes terjesztett elő fellebbezést, melyben kérte az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és felperes keresetének elutasítását, perköltségben való marasztalását. A másodfokú perköltséget a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. §-a alapján kérte megállapítani azzal, hogy a lerótt másodfokú eljárási illeték megfizetésére is kérte a felperest kötelezni.

[23] Az alperes jogi álláspontja szerint az elsőfokú bíróság ítélete ténybelileg és jogilag is megalapozatlan. Hivatkozott az ítéletben foglaltakra, mely szerint az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a felmondás indoka valós volt, mert a beszerzési részlegén, beszerző munkakörben foglalkoztatottak létszáma négy főről három főre változott, azonban a felperes munkaviszonyának megszüntetése, és az új munkavállaló felvétele tekintetében az egyidejűség nem teljes mértékben állt fenn. Továbbra is utalt arra, hogy a létszámcsökkentés esetén az érintett munkavállaló kiválasztása a munkáltató mérlegelési körébe tartozik és a munkaügyi perben lefolytatandó bizonyítás keretein kívül esik a munkáltató döntésének gazdaságosság-, illetve célszerűség szempontjából történő vizsgálata.

[24] Az okszerűség követelménye alatt azt értette, hogy a megjelölt ok alkalmas-e a munkaviszony megszüntetésére. Álláspontja szerint az okszerűség fennáll, mert a létszámleépítés a felperes munkakörét érintette, sőt felperes mellett további egy fővel csökkent a létszám az érintett munkaterületen, mely pozíció szintén nem kerül feltöltésre. Az új munkavállaló felvételével kapcsolatban előterjesztett okirati bizonyítékokat, és a felperes munkaviszonyának megszűnését követően alkalmazott munkavállaló alkalmazásához vezető racionális indokokat a törvényszék nem vette figyelembe ítélete meghozatalakor. Ezzel összefüggésben hivatkozott arra, hogy az autóiparban az elmúlt években folyamatosan és rugalmasan kellett alkalmazkodni a kiszámíthatatlanul változó világ gazdasági környezethez, melynek keretében a rendelésállomány változása miatt vagy rövid időn belüli létszámcsökkentés, vagy épp növekedés indokolt. Emellett az alperes egy multinacionális cégcsoport tagja, így a cégcsoport belüli szempontokat is figyelembe kell vennie. Az új kolléganő felvételére egy új, addig fel nem merült igény miatt került sor, mely a felperes munkaviszonyának megszüntetésekor még nem volt ismert, így az őt érintő döntést is az alperes saját tevékenysége alapján kellett meghozni. A felmondás valósága tekintetében az elsőfokú bíróság megállapította, hogy arra az alperes szervezetében végbemenő strukturális változások következtében, a hatékonyabb és gazdaságosabb működés érdekében megvalósított létszámleépítés miatt került sor. A létszámleépítés megtervezése már 2022. április végével megkezdődött. A felperes munkaviszonyának megszüntetését 2022. június 7. napján közölték, míg az új kolléganőt csak 2022. szeptember 26. napján vették fel, így idő átfedésről, vagy közelségről sincs szó. Az új feladat megjelenésekor már csak két fő dolgozott a beszerzési területen, így ilyen körülmények között indokolt volt a harmadik személy felvétele.

[25] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását és az alperesnek a másodfokú perköltségben való marasztalását kérte. Ennek összegét a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. §-a alapján kérte megállapítani azzal, hogy a jogi képviselője nem tartozik áfa-körbe.

[26] Hivatkozása szerint az eljárás során a felmondás jogszerűségét kellett vizsgálni, melyben figyelemmel kellett lenni arra, hogy az alperes a felperesi munkaviszony megszüntetése előtt és után is rövid idővel egy-egy új munkavállalót vett fel vele azonos munkakörbe, így ténylegesen a beszerzői munkakörben foglalkoztatott munkavállalók létszáma nem változott. (MUNKAVÁLLALÓ 5) munkavállaló munkaköri leírása nem tartalmazott arra utalást az új gyárral kapcsolatos feladatellátásra és az ő felvételének előkészítése is több hónappal korábban kellett, hogy kezdődjön a (LEENDŐ MUNKAVÁLLALÓ)nél tapasztaltak alapján.

[27] Az alperes fellebbezését az ítéltábla a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson bírálta el és azt teljes mértékben megalapozatlannak találta.

[28] Az ítéltábla a Pp. 379. §-ában és a Pp. 380. §-ában meghatározott, az elsőfokú bíróság ítéletének kötelező hatályon kívül helyezésére okot adó körülményt nem észlelt, és olyanra az alperes sem hivatkozott. Mindezekre tekintettel a fellebbezést a Pp. 383. § (1)

bekezdése alapján érdemben vizsgálta. A fellebbezett ítélet vonatkozásában az ítéltábla megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást a Pp. 279. § (1) bekezdése alapján a bizonyítékoknak és egyéb peradatoknak az egybevetésével, azok egyenként, valamint összességében történő értékelésével helyesen állapította meg, abból megalapozott jogkövetkeztetéseket vont le, mellyel maradéktalanul egyetértett. A fellebbezésében írtakra tekintettel az ítéltábla az alábbiakra kíván rámutatni.

[29] Az Mt. 64. § (2) bekezdése szerint a munkaviszony megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie és a megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozatot tevő bizonyítja. Ebből következően a felmondás akkor jogszerű, ha az abban foglalt indok nemcsak valós, hanem okszerű is.

[30] Az alperes a fellebbezésében elsődlegesen arra hivatkozott, hogy álláspontja szerint az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg azt, hogy a felmondás indoka a valósága mellett nem volt okszerű. Az ítéltábla azonban a felmondás okszerűségével kapcsolatosan kiemeli, hogy a felmondás indoka akkor okszerű, ha a felmondás körülményeiből megalapozottan lehet arra következtetni, hogy a munkáltatónál a továbbiakban nincs szükség a munkavállaló munkájára, azaz az Mk 95. számú állásfoglalásban is rögzíték szerint a felmondást nem bármely, hanem csak olyan tényekkel, körülményekkel lehet indokolni, amelyekből kitűnik, hogy a munkavállaló munkájára miért nincs szükség. Lényegesnek tartja azt is kihangsúlyozni, hogy a munkaviszony, különösen a határozatlan időre kötött formájában tartós jogviszony, amely azt jelenti, hogy ebben a foglalkoztatási formában a munkavállalók alkalmazására nem 1-2 hónap időszakra kerül sor. Ebben nem elfogadható az az alperesi hivatkozás sem, hogy a hektikusan, kiszámíthatatlanul változó világgazdasági környezethez a munkáltatónak alkalmazkodnia kell, ugyanis ez nem eredményezheti azt, hogy a munkáltató havonta döntsön a létszámbővítésről, majd ezt következően pedig annak csökkentéséről.

[31] Az alperes fellebbezésében is arra hivatkozott, hogy milyen létszámváltozások következtek be a felperes munkaviszonyának megszűnését követően és a további megszünt munkakörök esetében létszámbővítésre már nem került sor. Az ítéltábla az elsőfokú bírósággal egyetértve azonban lényeges körülménynek tartja a létszámcsökkentés indokával megvalósult felmondás esetén azt, hogy ilyen esetben nemcsak a felmondást követő időszakot, hanem az azt közvetlenül megelőző időszakot is vizsgálni kell. Ezzel kapcsolatosan a tényállásból ki kell emelni azt, hogy az alperes egy multinacionális vállalatcsoport tagjaként 2022. február 17. napján még létszámbővítésre kért engedélyt az anyavállalattól, amire több, mint egy hónappal később, 2022. március 28. napján interjúztatták a jelentkezőket és csak 2022. április 11. napján kötöttek munkaszerződést (LEENDŐ MUNKAVÁLLALÓ)val. Ez azt jelenti, hogy közel két hónapos folyamat volt az, amíg az álláshely megigényléséből annak ténylegesen betöltése megvalósult. Az is lényeges körülmény, hogy az alperes még ugyanebben a hónapban, 2022. április 29. napján a beszerzői munkakörre újabb álláshirdetést adott fel, amit nyilván az indokolt, hogy ebben az időben még mindig létszámot kívánt bővíteni. Mindezek alapján amikor ezt követően a felperes keresőképtelensége megszűnt és ismét munkába állt, az ítéltábla indokolatlannak és életszerűtlennek tartotta azt, hogy az alperesi munkáltatónak azonnali intézkedéssel a felperes munkaviszonyának felmondásáról kellett döntenie, figyelembe véve azt is, hogy nyilvánvalóan

ahogy a létszámbővítéshez, úgy a létszámcsökkentéshez is az anyavállalat előzetes jóváhagyása volt szükséges.

[32] Az ítéltábla ebből következően egyetértett a felperes fellebbezési ellenkérelemben foglalt azon megállapítással, hogy a (MUNKAVÁLLALÓ 5) munkaszerződését, amit 2022. szeptember 12. napján írtak alá, szintén nem pár napos, hanem mint a fentiekből is megállapítható volt, akár két hónapos előkészítő munkát jelentett, amiből az következik, hogy a felperes munkaviszonyának megszűnésekor, a felmondási idő leteltekor azt már kezdeményeznie kellett. A felperesi felmondási idő letelte és (MUNKAVÁLLALÓ 4) áthelyezése között kevesebb mint kettő hónap, míg (MUNKAVÁLLALÓ 5)vel való munkaszerződés aláírása között alig több, mint két hónap telt el.

[33] Mindezeket a tényállási elemeket összeillesztve megállapítható, hogy a felmondást közvetlenül megelőzően alig több, mint egy hónapig a beszerzési munkakörben a létszám 4 főre bővült, így azzal, hogy a felperes munkaviszonyát megszüntették, a létszám ténylegesen nem változott, az továbbra is 3 főt jelentett. Nincs jelentősége annak, hogy a felperes munkaviszonyának megszűnését követően (MUNKAVÁLLALÓ 2) felmondott, illetve (MUNKAVÁLLALÓ 3) munkaviszonya azonnali hatályú felmondással megszüntetésre került, mivel a felmondás közlésekor, valamint ez utóbbi két munkavállaló távozása után nagyon rövid idővel ténylegesen az alperesi létszám visszaállt a korábbi szintre. Az ítéltábla ehhez hivatkozik a Kúria egy döntésére is, melyben már rámutatott arra, hogy a felmondás jogellenes abban az esetben, ha a munkáltató a felmondás közlését megelőzően a munkavállaló munkakörében új munkavállalót vett fel (Mfv.10.474/2006.).

[34] Mindezek alapján az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét annak helyes indokainál fogva a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[35] A Pp. 83. § (1) bekezdése alapján a fellebbezési eljárásban pereszes alperes köteles volt a felperesnek okozott perköltséget megtéríteni, melynek mértékét az ítéltábla a bíróság eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdése alapján 29 892 forintról 30 000 forintra kerekítve állapította meg a fellebbezésben vitatott 1 195 714 forint pertárgyérték alapulvételével.

[36] A másodfokú eljárás során az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (továbbiakban: Itv.) 39. § (2) bekezdése és 46. § (1) bekezdése alapján 95 657 forint fellebbezési eljárási illeték merült fel, melyet a Pp. 102. § (1) bekezdés alapján a pereszes alperes köteles viselni. A perben a feleket a költségmentesség és költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján tárgyi költségfeljegyzési illeték meg, azonban az alperes az illetéket már előzetesen, a fenti kedvezmény ellenére megfizetett az adóhatóság részére. Az ítéltábla ezért az alperes marasztalását a pereszesessége ellenére az illetékfizetés tekintetében mellőzte.

Debrecen, 2023. június 20.

Dr. Tass Edina s. k. a tanács elnöke, Dr. Bagjos Csaba s. k. előadó bíró,  
Dr. Répássy Árpád s. k. bíró