



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.009/2022/13.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a felperesi képviselő egyéni ügyvéd (cím6.) által képviselt **Felperes1** (cím2) **felperesnek** a alperesi képviselő (cím7, ügyintéző: dr. Köteles Tamás ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (cím1) **alperes** ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 22.M.70.808/2020/32. számú ítélete ellen – melyet az elsőfokú bíróság 34. sorszámú végzésével kijavított – az alperes által 35. sorszám alatt előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

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 110.000 (száztízezer) forint másodfokú perkoltséget.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes 2018. augusztus 13. napjától állt az alperes alkalmazásában logisztikai menedzser, hűtőház-vezető munkakörben. A felperes munkáját 2020. április 21-ig tanúl kereskedelmi igazgató irányította, akivel a felperes – az ügyvezető egyetértésével – szóban abban állapodott meg, hogy 2019. februártól a munkabére havi nettó 400.000.- forint. A felperes a munkabére egy részét átutalással, egy részét hetente készpénzben kapta meg.

[2] A felperes feladatát képezte az áruátvétel, az ehhez kapcsolódó adminisztrációs feladatok, ezek között az áruk nyomon követése, a szállítólevelek kiállítása a rendelések alapján, illetőleg a komissiózó és egyéb fizikai munkakörben dolgozók irányítása. Annak érdekében, hogy felperes adminisztratív feladatai ne menjenek az operatív munka rovására, az alperes 2019. második felében felvette alkalmazottt a felperes tehermentesítése céljából. Innentől kezdve alkalmazott feladatát képezte a termékek nyomon követésének vezetése, de ezen túl segített az egyéb adminisztratív feladatok ellátásában is. Az alperesnél az ún. gyártási lapon tüntettek fel valamennyi beérkező áruval kapcsolatos adatot és ezen tudták nyomon követni, hogy az adott áruból mennyi került kiszállításra és mennyi van még belőle a raktáron. A gyártási lapok vezetése részben a felperes feladatát képezte, amennyiben azonban nem volt ideje ezek elkészítésére, akkor ezt elsősorban alkalmazottl és alkalmazott végezte. A gyártási lapokat, illetve az áruk nyomon követésére irányuló rendszert az alperesnél papír alapon vezették, majd 2020. áprilisa után számítógépen, excel táblázatban is rögzítik az adatokat. A nyomon követési rendszernek az Excel táblában vezetése alkalmazott feladatát képezte. A gyártási lapok excel táblában történő rögzítését részben a felperes, részben alkalmazottl végezte.

[3] Az alperes 2020. július 2-án közölt felmondással 2020. július 31. napjával megszüntette a felperes munkaviszonyát. A felmondás indokolása szerint a felperes a munkaköre ellátásához szükséges informatikai tudással nem rendelkezik.

[4] A felperes 2020. július 16-án megjelent az alperes vasadi telephelyén és részben elvitte a tulajdonát képező ingóságokat, részben jelezte, hogy a telephelyen lévő, a tulajdonát képező bizonyos bútorok elszállításáról később kíván intézkedni. 2020. július 16-án a felperes ismét megjelent a telephelyen, ahol jegyzőkönyvben foglaltan kijelentette, hogy a munkáltatóval a kilépéssel kapcsolatban teljeskörűen elszámoltak, továbbá rögzítették, hogy egymással szemben a vezetői irodában található bútorokon kívül további követelésük nincs, a bútorok elszállítása előre egyeztetett időpontban történik meg.

[5] A munkaviszony megszüntetésekor a felperes távolléti díja havi bruttó 600.000.- forint volt. A felperes 2020. szeptember 1. és november 12. napja között 453.150.- forint álláskeresői járadékban részesült, majd 2020. november 16-tól elhelyezkedett kézi csomagoló munkakörbe havi 161.000.- forint alapbérrel, melynek összege 2021. február 1-től havi 167.400.- forintra emelkedett.

Kereset és ellenkérelem

[6] A felperes keresetében munkaviszonya jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként 7.335.918,- forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmondás indoka nem valós és nem okszerű. A munkaköre ellátásához szükséges informatikai rendszert

mindvégig ismerte és használta, azzal a rábízott feladatokat minden esetben önállóan, teljeskörűen ellátta, munkavégzése kapcsán semmilyen panasz nem érkezett.

[7] Az alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felperes július 16-án érvényes joglemondó nyilatkozatot tett. A felmondás jogszerű: a felperes informatikai tudásának hiánya legjobban azt követően ütközött ki, hogy hatósági előírásra az alperes 2020. áprilistól ún. áruforgalom nyomon követési rendszert vezetett be az értékesített áruk származási helyének egyértelmű meghatározására. A rendszert a felperes nem kívánta elsajátítani annak ellenére sem, hogy a munkáltató jelezte a felperesnek, hogy a rendszert a hatósági előírások a jövőben tovább szigorítják annak érdekében, hogy a papír alapú nyilvántartás teljesen megszűnjön. Ezért az alperes egy egyszerű és könnyen elvégezhető informatikai képzésre kívánta beíratni a felperest, amire a felperes válasza annyi volt, hogy „se kedve, se ideje nincs részt venni egy ilyen tanfolyamon, s ha maga nem is tudná majd kezelni a rendszert, valaki csak elvégzi helyette azt”. A munkáltató nem köteles eltérni az ilyen munkavállalói magatartást. A felperes munkaköri leírása is tartalmazza a szakmai önképzést, a tudás fejlesztését és karbantartását. Vitatta, hogy a felperes munkavégzésével korábban ne lettek volna problémák. A felperes nem kívánt időt fordítani az informatikai rendszer használatának elsajátítására, helyette vagy mindent átestált másra, vagy össze-vissza vitt be dolgokat az általa nem is ismert excel rendszerbe, ami a hatóság felé hiteles kimutatásként nem szolgálhatott és előrevetítette azt, hogy egy nem megfelelő kimutatás súlyos szankciókkal járhat egy hatósági vizsgálatkor. A felperes az excel táblázatok elkészítését szinte mindig alkalmazottlára testálta, egy olyan kollégára, akinek nem ez volt a feladata, és nem is az irodai részben kellett volna dolgoznia. Az ügyvezető több alkalommal megbeszélte a felperessel, hogy be szeretné íratni ECDL tanfolyamra, amit a felperes elutasított.

[8] A felperes úgy nyilatkozott, hogy az alperesnek beiskolázási szándéka nem volt irányába, ilyet nem közölt vele. A 2020. július 16-i nyilatkozatban nem mondott le jelen perben érvényesíteni kívánt igényéről, hiszen követelése csak a felmondás jogellenessége okán nyílhatott meg és mindaddig, amíg a bíróság a keresetének helyt ad, nincs jogszerű követelése.

Az elsőfokú bíróság döntése

[9] Az elsőfokú bíróság – kijavított ítéletével - 6.502.567.- forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés megfizetésére kötelezte az alperest, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Kötelezte az alperest 655.485.- forint perköltség, 391.740.- forint eljárási illeték, 10.025.- forint állam által előlegezett költség megfizetésére, a felperest terhelő 1240.- forint állam által előlegezett költség és 48.420.- forint illeték kapcsán megállapította, hogy az az állam terhén marad.

[10] A határozat indokolása szerint a felperes 2020. július 16-i nyilatkozata nem értékelhető a munkaviszony jogellenes megszüntetéséből eredő kártérítési igényről való lemondásnak. A jegyzőkönyv megfogalmazása szerint a felek között a kilépéssel kapcsolatban történt teljeskörű elszámolás, amely értelemszerűen a hátralékos munkabér, a szabadságmegváltás vagy az esetleges munkavállalói tartozással kapcsolatos igényt jelent. A felek azon kijelentése, hogy egymással szemben további követelésük nincs, nem értelmezhető kiterjesztő módon, így abból nem állapítható meg, hogy a felperes a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 80. §-ában foglalt igényein kívül bármilyen egyéb követelésről lemondott volna.

[11] Az ügy érdeme tekintetében az alábbiakat állapította meg: az alperesi ügyvezető előadása szerint a felperes számára a gyártási lap excel táblázatban való vezetése okozott problémát, ezt a feladatot testálta át alkalmazottlra. A felperes munkáját 2020. április 21-ig a tanúként meghallgatott tanú irányította, a tanú vallomása szerint nem merült fel kifogás a felperesnek a gyártási lapok vezetésével kapcsolatos munkavégzésével és nem tapasztalt olyat, hogy a felperes ne rendelkezne a munkaköre ellátásához szükséges megfelelő informatikai tudással. Az alperes által indítványozott alkalmazottl tanúvallomásával azt állapítható meg, hogy a felperes képes volt az excel táblázatba történő adatfelvételre és rendelkezett a munkaköre ellátásához szükséges informatikai ismeretekkel. A tanú ezt az állítását egyrészt arra alapította, hogy erről közvetlen tapasztalata volt, másrészt előtte a felperes is végezte ezt a munkát. A feladat delegálására nem abból az okból került sor, hogy a felperes a feladatot ne tudta volna elvégezni, hanem azért, mert középvezetőként egyéb feladatai is voltak. A tanú arról sem tudott beszámolni, hogy bármilyen probléma merült volna fel abban az esetben, amikor a felperes vitte be az adatokat az excel táblába. Az alperes által csatolt email váltások nem igazolták, hogy a felperes ne rendelkezett volna a munkaköre ellátásához szükséges informatikai tudással, a problémák felvetése és a kérések nem ezzel összefüggésben merültek fel. Az alperes az ügyvezető előadásán kívül semmivel sem bizonyította, hogy beiskolázási szándékot közölt volna a felperessel és azt a felperes elutasította.

[12] Rögzítette az elsőfokú bíróság, hogy mellőzte személy tanúkénti meghallgatását, mert az alperes a bizonyítási indítvány megtételét megelőzően nem tett tényelőadást arról, hogy a tanú maga is felajánlotta a felperesnek az ECDL tanfolyam elvégzésének lehetőségét, illetve erre mikor, hogyan, hány alkalommal került sor, holott erre a perfelvételi tárgyalás előtt számos alkalommal lett volna lehetősége. Másrészt a felmondás indokolásában nem szerepel az a felperesi magatartás, hogy a felperes a munkáltatói felajánlás ellenére visszautasította a számítógépes tanfolyamon való részvételt, így ezen tény még annak valósága esetén sem alkalmas a felmondás indoka valóságának alátámasztására. A perfelvétel lezárását követően csatolt írásbeli tanúvallomás szintén nem volt alkalmas a felmondás valóságának bizonyítására, mert az ellentétes a meghallgatott tanú vallomásával, de az alperes előadásával is. A meghallgatott tanú egyezően adták elő, hogy személynek nem volt közvetlen rálátása a felperes munkavégzésére.

[13] Mindezek alapján az alperes nem bizonyította a felmondás indokának valóságát, ezért a munkaviszony megszüntetés jogellenes. Erre tekintettel az elsőfokú bíróság az Mt. 82. § (1)-(2) bekezdése, 169. § (1) bekezdése, 172. § (1) bekezdése alapján megítélte az elmaradt

jövedelem címén járó kártérítést. Az ítélet és a kijavító végzés indokolása szerint a felperesnek 2020. augusztus 1. és 2021. október 21. napja közötti időszakban 8.813.790.- forint elmaradt jövedelme keletkezett (14x600.000.- + 27.586.- x 15 munkanap), amelyből le kell vonni az álláskeresői járadék összegét 453.150.- forinttal, valamint a felperes új munkaviszonyából származó 1.858.073.- forintot.

[14] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a pertárgy értékét a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 21. § (1) bekezdése és 512. § (2) bekezdése alapján 7.335.918.- forintban állapítja meg, a felperes 89%-ban lett pervesztes.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[15] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, kérve elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a kereset elutasítását, másodlagosan az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását új eljárásra és új határozat hozatalára.

[16] Hivatkozásképpen előadta, hogy teljesen egyértelmű, hogy a felperes joglemondó nyilatkozatot tett 2020. július 16-án az egyeztetésen.

[17] Az elsőfokú bíróság a tényállást hibásan állapította meg: az alperesi ügyvezető és személy. is egyezően állították, hogy a felperesnek többször is felajánlották a számítógépes továbbképzés lehetőségét, amire a felperes a „nincs róla tudomásom” szófordulattal reagált, mégis a bíróság kizárólag a felperes tagadása alapján megállapította, hogy nem történt beiskolázási felhívás. tanúl tanúvallomása szerint az alperesi ügyvezető egyetértésével állapodott meg a felperessel a nettó 400.000.- forint munkabérben és bár az egyetértést maga az alperesi ügyvezető cáfolta, mégis a felperesi tanú előadása alapján állapította meg a bíróság a tényállást. Lényeges, hogy azösszecszerűséget maga a felperes is más összegben jelölte meg, nettó 400.000.- forint helyett nettó 360.000.- forintban. A bruttó 600.000.- forint teljesen alaptalan, erről az eljárás egyik szereplője sem beszélt, egyébiránt amennyiben ez valós, akkor a felperes munkavállalói költségkedvezményre nem jogosult. Hivatkozott arra is, hogy tanúl nem gyakorolt semmiféle munkáltatói jogokat. Mind tanúl, mind az alperesi ügyvezető egyezően adták elő, hogy a munkaszerződésben szereplő bruttó alapbérén túl valóban elő-előfordult többletjuttatás is, de ez nem volt rendszeres se összegében, sem pedig arra nézve, hogy minden héten kapta volna a felperes. A felperes úgy nyilatkozott, hogy a munkaszerződés szerinti nettó 172.900.- forint összegén túl minden héten 46.775.- forint összeget kapott még, bár ez utóbbi igazolására a 98 db naptári hétből mindösszesen 4 db naptári kifizetési jegyzékét csatolta, mégis ezt állapította meg az elsőfokú bíróság. A felperes előadását azzal támasztotta alá, hogy a banki utalással megkapott nettó 172.900.- forinthez hozzászámolt további nettó 46.775.- forint összeget is, ami így mindösszesen nettó 360.000.- forint. Mégis erre alapozva a távolléti díjat bruttó 600.000.- forintban rögzíti az ítélet. tanúl szavahihetőségét, elfogulatlanságát az alperesi összegző beadványában okiratokkal is

alátámasztottan cáfolta az alperes, mégis kizárólag az ő előadása szerint igazolt, hogy a felperes havi nettó 400.000.- forint jövedelemre tett szert, annak ellenére, hogy a felperes is ezt az összeget nettó 360.000.- forintban határozza meg. A nettó 360.000.- forint a felperes esetében (bérkartona szerint) egyébként havi bruttó 540.000.- forint, melyből le kell vonni a TB járulékokat, vagyis legfeljebb 6.480.000.- forint összegből lehetne kiindulni (12x540.000.- forint). Ez a TB járulékok kötelező levonásával 5.281.200.- forint, melyből levonva a megtérült jövedelmet, 2.918.950.- forint illeti meg a felperest.

[18] Az elsőfokú bíróság elfogadta, hogy a felperes az új munkahelyén nettó 40.000.- forint havi jövedelmet keres. Ez egy szakképzett közmunkás havi bérének a fele. Bár a 2021. október 21-i tárgyaláson a felperes az elsőfokú bíróság azon kérdésére, hogy „ha ma 2021. október 21-én ítélet születik, miért 2021. november 1-ig van előterjesztve a követelés?” azt válaszolta, hogy ezt majd a bíróság értékeli, mégis azt tartalmazza az ítélet, hogy 2022. augusztus 1-től október 21. közötti időre terjesztett elő a felperes követelést. A bíróságnak figyelembe kellett volna azt is venni, hogy a felperes elvárhatóan mennyit kereshetett volna meg és ebben az esetben 0.- forint lett volna a tényleges marasztalás összege. Mindezen hibák sértik a tényállás szabad megállapításának az elvét.

[19] A mérlegeléskor továbbá figyelembe kellett volna venni, hogy kötelező a felek jóhiszemű és tisztességes joggyakorlása. A felperes eredeti követelésében súlyos vádakat fogalmazott meg az alperessel szemben, nevezetesen, hogy női mivolta miatt az egyenlő bánásmód követelményének sérelmével került megszüntetésre a munkaviszonya. Erre a felperes visszaélészerűen hivatkozott a munkaviszony helyreállítása érdekében.

[20] Az elsőfokú bíróság az egyébként hibásan megállapított tényállásból is hibás következtetéseket vont le. Ilyen, hogy nincs arra vonatkozó adat, hogy a felperesi nettó 360.000.- forintból hogyan lett nettó 400.000.- forint, illetőleg bruttó 600.000.- forint. Miután tanúl munkaviszonya 2020. április 20-án megszüntetésre került, ebből hogyan lehet arra a következtetésre jutni, hogy a felperesi tanú látta, hogy a felperes április végén, májusban és júniusban is értett a számítógépes rendszerhez, holott ezt követően került bevezetésre az excel táblázat. Hogyan lehet azt a következtetést levonni, hogy ha a felperes a mostani munkahelyén nettó 40.000.- forintot keres, akkor teljesítette az adott helyzetben elvárható magatartást.

[21] Egyéb jogszabálysértő rendelkezés, hogy az elsőfokú bíróság döntése 2020. augusztus 1-től 2021. október 21-ig számol, ami így majdnem 15 hónap, holott az Mt. 82. § (2) bekezdése szerint az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét. Számszakilag havi bruttó 540.000.- forinttal számolva 6.480.000.- forint lehet a követelés összege, levonva a TB járulékokat, ez 5.281.200.- forint, a felperes megtérült jövedelmét levonva a végösszeg 2.918.950.- forint.

[22] Az elsőfokú bíróság számítási hibákat vétett, a pertárgy értéke a Pp. 512. § (1) bekezdése szerint 7.200.000.- forint, ami az egyévi távolléti díj, nem pedig az elsőfokú ítéletben meghatározott 7.335.918.- forint, de a legutolsó kereseti követelés is 6.798.750.- forint volt. Még nehezebb azt megfejtetni, hogy az elsőfokú bíróság hogyan számolta ki az eljárási illeték összegét.

[23] A felperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felperes az eljárás során csatolta az alapfokú számítógépkészítési ismeretekről szóló oklevelét, mely cáfolja az alperesi tényállítást, hogy a felperes minimális számítástechnikai ismeretekkel sem rendelkezett. tanúl tanúvallomása igazolta, hogy a felperes az adminisztratív teendőket is megfelelően ellátta, majd utóbb ezen feladatok ellátása nem az ő tényleges munkakörébe tartozott. A tanú vallomása igazolta, hogy a felperes megfelelően vezette a gyártási lapokat, továbbá, hogy ő maga nem tapasztalta azt, hogy a felperes informatikai tudása ne lenne elegendő ahhoz, hogy a munkakörét ellássa. A tanúnak nem volt arról tudomása, hogy az ügyvezető felajánlotta volna a felperes részére az ECDL tanfolyam elvégzésének lehetőségét, de arról sem tudott, hogy kifogásolták volna a felperes informatikai tudását. Állította, hogy személynek nem volt közvetlen rálátása a felperes munkavégzésére, mivel 2-3 hetente jelent meg 2-3 órára. A tanú elmondása szerint a felperes középvezető volt, leoszthatta a feladatokat. Elégedett volt a felperes munkavégzésével. alkalmazott tanú ezzel összhangban mondta el azt, hogy a nyomkövetési rendszernek az excel táblában való vezetése alkalmazott feladatát képezte, illetőleg az ő feladata volt. A tanú elmondta azt is, hogy a felperes, amennyiben az idejébe belefért, meg tudta volna csinálni az excel táblába történő adatfelvitelt, hiszen előtte is ő csinálta, ehhez megvolt a szükséges informatikai tudása, ezt közvetlenül látta is. Ezzel ellentétes jelzés az ügyvezetőtől sem érkezett a munkaviszony megszüntetést megelőzően. Mindezek alapján bizonyítást nyert, hogy a felperes a munkaköre ellátásához szükséges informatikai tudással rendelkezett, a munkakörét megfelelően ellátta. Igazolt, hogy a felmondás indoka nem valós és nem okszerű, így a felmondás egyértelműen jogellenes.

[24] Az alperes nem igazolta annak tényét sem, hogy a felperesnek többször is felajánlották a számítógépes továbbképzés lehetőségét. Erre nézve nincs bizonyíték.

[25] A munkabért az alperes bizonyítottan nem az adóhatóság felé bejelentett mértékben fizette a munkavállalóknak, ezért felesleges „polemizálni” azon, hogy vajon mennyi lehetett a nettó érték bruttója, illetve fordítva. Ténykérdés, hogy egyértelműen igazolt a felperes havi fix nettó 400.000.- forint fizetése, mely számításai szerint bruttó 600.000.- forint volt.

[26] Valótlan, hogy a felperes joglemondó nyilatkozatot tett volna. A jogellenesség megállapítását követően nyílt meg az igényérvényesítés lehetősége, a jogellenes munkáltatói intézkedést követően válhat számszerűsíthetővé a kár, melyet a felperes a peres eljárásban követel.

[27] Az alperes munkavállalói költségkedvezményre való hivatkozása rosszhiszemű, jelen szakaszban erre érdemi lehetőség nincs. A kereset benyújtásakor a felperes álláskeresői járadékot vett igénybe és jövedelmi viszonyaiban azóta sem következett be változás.

A másodfokú bíróság döntése

[28] A fellebbezés – az alábbiak szerint – megalapozatlan.

[29] A Pp. 370. § (1) bekezdése 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.

[30] A Pp. 371. § (1) bekezdése szerint a fellebbezésben – a beadványra vonatkozó alaki kellékek mellett – fel kell tüntetni

- a) a fellebbezéssel támadott ítélet számát, valamint az ítéletnek a fellebbezéssel támadott rendelkezését vagy részét,
- b) határozott kérelmet arra, hogy az elsőfokú ítélet kifogásolt rendelkezését vagy részét a másodfokú bíróság mennyiben és milyen okból változtassa meg vagy helyezze hatályon kívül,
- d) azt az anyagi, illetve eljárási jogszabálysértést, amelyre a fellebbező a fellebbezését alapítja, kivéve, ha a felülbírálati jogkör gyakorlásának nem feltétele a jogszabálysértés.

A (2) bekezdés szerint az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését a fél – az ítélet megváltoztatására irányuló kérelem nélkül – a 379-381. §-ban foglaltakra hivatkozással kérheti.

A bírói gyakorlat szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörének korlátait a fél által megjelölt jogszabálysértések szabják meg (BDT2019.4084). Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a fellebbezésben megjelölt jogszabálysértések alapján vizsgálta az elsőfokú bíróság ítéletét.

[31] Megalapozatlanul hivatkozott az alperes a felperes által tett joglemondó nyilatkozatra. A felperes ezzel kapcsolatos érvei is megalapozatlanok, csak a régi Mt., a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény és kizárólag a munkabér kapcsán tilalmazta az előre történő joglemondást a régi Mt. 164.§ (1) bekezdésében. A hatályos Mt. ilyen rendelkezést nem tartalmaz, de az Mt. 5. § (2) bekezdése rögzíti, hogy a jogról lemondó vagy abból engedő nyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni. A felek egyezően adták elő, hogy a munkaviszony megszüntetést követően a felperes két alkalommal megjelent a vasadi telephelyen, az erről készült jegyzőkönyvek az alábbiakat rögzítették: A 2020. július 6-i jegyzőkönyv szerint a felek jelen jegyzőkönyvben rögzítik, hogy Felperes1 a 2020. június 30-án szóban közölt és 2020. július 1-jén postázott munkáltatói felmondása szerint 2020. július 6-án a munkáltató vasadi telephelyén jogi képviselője társaságában megjelent és

magához vette a tulajdonát képező ingóságokat. Felperes¹ jelezte, hogy tulajdonát képezi a telephelyen található több bútor is, melyek elszállításáról később kíván intézkedni. A július 16-i jegyzőkönyv szerint a felperes a munkáltatóval a kilépéssel kapcsolatban teljeskörűen elszámolt. A felek rögzítik, hogy egymással szemben további követelésük nincsen a vezetői irodában található bútorokon kívül. Ezek elszállítása előre egyeztetett időpontban történik meg. Mindezekből egyértelműen megállapítható, hogy az elszámolásra a kilépéssel kapcsolatban került sor, nem pedig a munkaviszony megszüntetés és az azon alapuló igény tekintetében.

[32] Az alperes fellebbezésében hivatkozott a bizonyítékok nem megfelelő értékelésére és e körben megjelölte a Pp. 263. § (1) bekezdését, mely a tényállás szabad megállapításának elvét tartalmazza, tartalmi érvelésében azonban a Pp. 279. § sérelmét állította a bizonyítás eredményének nem megfelelő mérlegelésével. A Pp. 279. § (1) bekezdése szerint a bíróság a perben jelentős tényeket a felek tényállításainak és perben tanúsított magatartásának, valamint a per tárgyalása során megismert bizonyítékoknak és egyéb peradatoknak az egybevetése, egyenként és összességében történő értékelése alapján a meggyőződése szerint állapítja meg. A másodfokú bíróság szerint az elsőfokú bíróság a bizonyítékok mérlegelése során ezen jogszabályi rendelkezést nem sértette meg, mérlegelésében iratellenes, logikátlan megállapítások nem voltak.

[33] A felmondás indokolása szerint „több ízben bebizonyosodott, hogy a felperes a munkaköre ellátásához szükséges informatikai tudással nem rendelkezik, így a munkáltatónak nem áll érdekében tovább alkalmaznia.” A felperes vitatta a felmondás indokának valóságát és okszerűségét is, ezért az Mt. 64.§ (2) bekezdése alapján a megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét az alperesnek kellett bizonyítania. Az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárás eredményeképpen helytállóan jutott arra az álláspontra, hogy a felperes logisztikai menedzser, hűtőház-vezető munkakörében nem volt feladata az alperes által hivatkozott áruk nyomkövetési rendszerének kezelése. Ezt a feladatot alkalmazottja és tanú tanúvallomása szerint is alkalmazott munkavállaló látta el. Miután a felperesnek ez nem volt munkaköri feladata, ezért még valósága esetén is okszerűtlen a felmondás indokolása. Mindazonáltal azonban a tanúk azt is elmondták, hogy a felperes megfelelő számítógépes ismeretekkel rendelkezett, maga is töltött ki excel táblákat, a gyártási lapokat vezette. Önmagában az alperesi ügyvezető által hivatkozott két eset és a becsatolt levelek, a szöveggörnyezetből kiragadva nem igazolja a felperes megfelelő számítógépes ismereteinek hiányát. Az, hogy a felperes az e-mailekben feladatokat ad ki, nem bizonyítja a fenti tényeket.

[34] Az alperes alaptalanul kifogásolta, hogy az alperesi ügyvezető egyoldalú személyes előadásait a bíróság nem fogadta el tényként, mivel az alperesi előadása is ellentmondásos volt, de azt bizonyítékok sem támasztották alá. A másodfokú bíróság szerint az alperesi ügyvezető előadásából az is kitűnik, hogy az áruk nyomkövetési rendszer bevezetése folyamatos volt, az ügyvezető előadása szerint a mai napig történik a fejlesztés és erre egy saját programot szeretnének kifejleszteni. Az alperes válasziratában is arra hivatkozott, hogy „az alperes ügyvezetője kifejezetten jelezte azt felperesnek, hogy a jövőre nézve már nem lesz elég a kézzel vezetett kis füzet a nyilvántartáshoz, olyan jogszabályi előírások („áruforgalom nyomkövetési rendszer”) várhatók, ahol nemcsak egyértelműen meg kell majd határozni az értékesített áruk származási helyét, hanem mindezt olyan rendszerben

kell vezetni, amire a hatóság percre pontosan rálát.” Mindezek alapján még az sem állapítható meg ítéleti bizonyossággal, hogy a felperes feladata volt-e rendszer kezelése és a rendszer készen állt volna.

[35] Az alperesi ügyvezető ECDL tanfolyamra történő felhívása egyoldalú alperesi előadás volt, melyet a felperes végig határozottan vitatott: a felperes a 22.M.70.808/2020/16. számú tárgyalási jegyzőkönyvben a szembesítés során is egyértelmű kijelentést tett: „Szemedbe mondom, hogy soha nem ajánlottál fel ilyet, mert én így nem viselkedem. Nem hangzott el részemről az az állítás sem, ami az ellenkérelemben szerepelt, hogy erre én úgy reagáltam volna, hogy se kedvem, se időm ilyenén részt venni, helyettem majd elvégzik ezt a munkát. Soha életemben nem mondtam ilyet.”

[36] Ellentmondásos volt az alperesi ügyvezető e tárgyban tett több előadása is. Egyrészt elmondta, hogy két alkalommal történt tanfolyamra történő felajánlás, 2020. január és június között. Ezen túl állította, hogy több dolgozót is beíratott tanfolyamra és ki is fizették a tanfolyam díját annak érdekében, hogy a cég megfelelően működjön. Ugyanakkor kérdésre úgy nyilatkozott, hogy nincs tudomása arról, hogy lenne olyan dolgozójuk, aki rendelkezik ECDL tanfolyammal.

[37] Alaptalanul hivatkozott az alperes fellebbezésében arra, hogy az alperesi ügyvezető és személy. egyező előadása alapján meg kellett volna állapítani a számítógépes továbbképzés felajánlásának lehetőségét, mert arra a felperes egyébként is csak úgy nyilatkozott, hogy „nincs róla tudomásom”. A felperes a már korábban előadottak szerint nem csak ezt nyilatkozta, hanem végig következetesen tagadta ezt az alperesi állítást, továbbá a szembesítés alkalmával részletesen nyilatkozott is e körben, a szembesítés eredményre nem vezetett. Emellett személy. tanúmeghallgatására vonatkozó bizonyítási indítványt az elsőfokú bíróság elutasította, melyet az alperes sem az elsőfokú eljárás során, sem fellebbezésében nem kifogásolt. Az alperes már a perfelvétel lezárását követően csatolta személy. írásbeli nyilatkozatot, amely azonban megfelelő bizonyítási erővel nem rendelkezik. Mind alkalmazott, mind tanú tanúk elmondták, hogy személy. nem volt a cég munkavállalója, a céggel szerződéses kapcsolatban állt, melynek folytán nem volt a mindennapi munkavégzésre rálátása, 2-3 hetente jelent meg pár órára.

[38] Mindezek alapján helytállóan vonta le azt a következtetést az elsőfokú bíróság, hogy az alperes nem bizonyította a számítógépes továbbképzés lehetőségét. A másodfokú bíróság egyetért az elsőfokú bíróság azon megállapításával, hogy a felmondás indoka szempontjából elsősorban nem annak volt jelentősége, hogy az alperes felajánlotta-e a számítógépes továbbképzés lehetőségét, hanem annak, hogy a felperes munkaköri feladata igényelt-e plusz számítógépes végzettséget az általa okirattal igazoltan rendelkezésre álló alapfokú számítógépes ismeretek mellett, valamint, hogy számítástechnikai tudása hiányos volt-e. Ezen körülményeket azonban az alperes a rá háruló bizonyítási kötelezettség ellenére nem tudta bizonyítani. A felperes munkaköri leírása sem tartalmazta az alperes által hivatkozott számítógépkezelői ismereteket. Emellett a felperes becsatolta az alapfokú számítógépkezelői és szövegszerkesztői tanfolyamról szóló igazolását, és a tanúvallomások

szerint az áruk nyomonkövetésének rögzítése nem is az ő feladata volt. Mindezek alapján a Pp. 265.§ (1) bekezdése szerint a bizonyítás sikertelenségének a következményeit az alperes viseli, a felmondás jogellenes.

[39] Ezt követően az alperes fellebbezésében kifogásolta a nettó 400.000.- forint, bruttó 600.000.- forintban megállapított távolléti díj összegét. E körben a másodfokú bíróság nyomatékosítja, hogy a felperes tényállítása az elsőfokú eljárás során mindvégig következetesen az volt, hogy a munkabére nettó 400.000.- forint volt, mely bruttó 600.000.- forintnak felel meg, e körben más tényállítást nem tett. Ez szerepel a felperes 2020. július 28-i keresetlevelében, majd az újból előterjesztett 2020. november 10-i keresetlevelében. A felperes a hiánypótolta keresetlevelében is ezen összeggel kérte az elmaradt jövedelem címén járó kártérítés megfizetését 2020. augusztus 1-től az ítélet jogerőre emelkedésének napjáig. Az alperes ellenkérelmében a távolléti díj összegét annak ellenére nem vitatta, hogy az elsőfokú bíróság 22.M.70.808/2020/2. számú végzésében kifejezetten felhívta, hogy határozottan jelölje meg, hogy a felperes által állított tényekből, illetve a felperes követeléséből pontosan mit vitat, milyen ténybeli és jogi indokkal, milyen bizonyítékra hivatkozással. Ellenkérelmében csak arra hivatkozott, hogy tételes kárigényt a felperes nem támasztotta alá és nem nyilatkozott az elmaradt jövedelem vonatkozásában. Ugyanakkor nem cáfolta a felperes azon tényállítását, hogy a havi munkabére nettó 400.000.-, bruttó 600.000.- forint volt. A felperes válasziratában ezen tényállítását ismét megerősítette. Az elsőfokú bíróság 22.M.70.808/2020/8-I. számú végzésében felhívta az alperest, hogy viszontválaszában térjen ki arra, hogy a felperes tény- és jogállításait mennyiben és milyen okból vitatja. Az alperes válasziratában ismét nem vitatta a 600.000 forint bruttó bért.

[40] A Pp. 266. § (1) bekezdése a bizonyítás nélkül megállapítható tények között szabályozza azt, hogy a bíróság az ellenérdekű fél által beismert, a felek által egyezően előadott, az ellenfél által bírói felhívás ellenére nem vitatott vagy e törvény értelmében nem vitatottnak tekintendő tényállítást valósnak fogadhatja el, ha annak tekintetében kételye nem merül fel. Az elsőfokú bíróság a 22.M.70.808/2020/16. számú perfelvételi tárgyaláson meghallgatta a felperest a munkabér összegére is. A perfelvételi tárgyaláson az alperesi ügyvezető úgy nyilatkozott, hogy „Azt nem vitatom, hogy a felperes kapott az átutalt munkabéren felül készpénzben is fizetésekiegészítést, kvázi prémiumként. Ennek az összege azonban nem volt fix, változó volt és azt sem állítom, hogy minden egyes héten sor került erre, volt, hogy csak 2-3 hetente. Utólag derült ki számomra az is, hogy a felperes a 40.000.- forintos összeget kiveszi a pénztárból. Ezt követően a perfelvétel lezárásra került”. Mindezekből azt lehet megállapítani, hogy az alperes a perfelvétel lezárásáig nem vitatta, hogy a felperes munkabére a munkaszerződésben szereplő 260.000.- forintos munkabéren felül nettó heti összegekkel is kiegészült oly módon, hogy az havi nettó 400.000.- forint volt, nem vitatta továbbá az arra vonatkozó számítást, hogy az bruttó 600.000 forint/hó munkabérnek minősül.

[41] Az alperes az összecszerűsége vonatkozó vitatását csak a későbbiekben, a perfelvétel lezárása után, a 2021. október 16-i beadványában terjesztette elő, akkor, amikor az már meg nem engedett ellenkérelem-változtatásnak minősült. Ebben hivatkozott arra is, hogy a felperes munkabére nettó 360.000 forint, bruttó 540.000 forint volt.

[42] A Pp. 199.§ (2) bekezdése szerint az ellenkérelem érdemi részében - ha azzal a fél a perben védekezni kíván - fel kell tüntetni:

b) érdemi védekezés esetén

ba) a beszámítás kivételével az anyagi jogi kifogást a jogalap megjelölése útján,

bb) a keresetlevél érdemi részében előadottakra vonatkozó vitató és cáfoló nyilatkozatokat,

bc) a védekezést - ideértve az anyagi jogi kifogást is - megalapozó tényeket és az azokat alátámasztó és rendelkezésre álló bizonyítékokat, illetve bizonyítási indítványokat az e törvényben meghatározott módon. A Pp. 216. § (1) bekezdése szerint a perfelvételt lezáró végzés meghozatalát követően a keresettel, viszontkeresettel, beszámítással szembeni ellenkérelem megváltoztatásának az elsőfokú ítélet meghozatalát megelőző tárgyalás berekesztéséig törvény eltérő rendelkezése hiányában akkor van helye, ha

a) az ellenkérelem-változtatás - a bármelyik fél által előterjesztett - új tényállítással áll közvetlen okozati összefüggésben, vagy

b) azt a bíróságnak a perfelvételt lezáró végzés meghozatalát követő anyagi pervezetése indokolja. A fent körülmények híján az alperes ellenkérelem-változtatását a Pp. 218.§ alapján vissza kellett volna utasítani. Ennek ellenére azonban az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárást e körben is lefolytatta, mert nem észlelte, hogy az alperesi vitatás elkészült volt, és ezt a felek nem kifogásolták sem az első-, sem a másodfokú eljárásban. Erre tekintettel a másodfokú bíróság is vizsgálta a bizonyítást.

[43] E vonatkozásban az alperes alappal nem hivatkozhat tanúl tanúvallomásának elfogultságára. A tanú elfogultságára vonatkozó érveit az alperes az elsőfokú eljárásban előadta, de a fellebbezés során már nem, az elsőfokú eljárásban benyújtott előkészítő iratra vonatkozó utalás nem vehető figyelembe. Egyébiránt sem az elsőfokú, sem a másodfokú bíróság nem tapasztalt elfogultságot a tanú részéről, a tanú jogviszonya mintegy két hónappal a felperes munkaviszonyának megszűntetését megelőzően szűnt meg, ezért kellő rálátással bírt az alperesi működésre. A tanú elmondta, hogy kereskedelmi vezetőként maga állapodott meg az ügyvezető felhatalmazásával a felperessel havi 400.000.- forintos nettó munkabérében. Megalapozatlanul hivatkozott az alperes arra, hogy tanúl nem gyakorolt semmiféle munkáltatói jogkört, így nem volt jogszerű lehetősége a munkaszerződés módosítására. Tanúl a felperes közvetlen vezetője volt kereskedelmi vezetőként. Az Mt. 20. § (3) bekezdése szerint, ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve ha a jogkör gyakorlója jóváhagyta. Jóváhagyás hiányában is érvényes a jognyilatkozat, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára. A bizonyítási eljárás adatai szerint a felperes és a kereskedelmi vezető – az ügyvezető jóváhagyásával – szóban állapodtak meg a havi nettó 400.000.- forintos munkabérről, majd a szóbeli megállapodás teljesedésbe is ment: a felperes részére átutalták a munkaszerződés szerint járó havi 260.000.- forint nettó összegű munkabért, majd ezen felül hetente nettó 40.000.- forintot meghaladó összegeket vett át az alperestől. Smadi Raid elmondta tanúvallomásában, hogy 2019. februártól a felperes és közte megállapodás jött létre arról, hogy a fizetése nettó 400.000.- forint lesz. A tanú elmondta, hogy ő vezette a kereskedelmet, illetve a vasadi telepet, minden döntést ő hozott, de azt egyeztetve az ügyvezetővel. Mindezek alapján megállapítható, hogy az alperes alaptalanul kifogásolta fellebbezésében, hogy a felperes távolléti díja havi nettó 400.000.- forint, bruttó 600.000.- forintban került meghatározására.

[44] A Pp. 522. § (1) bekezdés b) pontja szerint munkaügyi perben a munkáltatónak kell bizonyítania az igényelt juttatással összefüggő számítások helyességét, ha az vitatott. A perben tanúsított alperesi magatartások és közölt nyilatkozatok, valamint a lefolytatott bizonyítás eredménye, így a bíróság felhívása ellenére az alperesi egyértelmű vitatás hiánya a perfelvétel lezártáig, az alperesi ügyvezető ellentmondásos nyilatkozatai, tanú tanúvallomása, továbbá a felperes által csatolt heti kifizetések mind alátámasztják a felperes azon tényállításának valóságát, hogy a felperes a munkaszerződés alapján járó munkabéreken felül jelentős összegű heti nettó kifizetésben részesült, összességében munkabére havi nettó 400.000.- forint volt. Az elsőfokú eljárás során az alperes a nettó 400.000.- forintos munkabér bruttó 600.000.- forintnak való megfelelését nem vitatta, nem bizonyította, hogy a felperes munkabére havi nettó 360.000 forint lett volna. Önmagában a „feketén” juttatott heti kifizetések összegét igazoló okiratok hiányossága, az, hogy azok csak négy hétre álltak rendelkezésre, nem értékelhetők a felperes hátrányára, a juttatás számítását ugyanis éppen hogy az alperesnek kellett volna bizonyítania.

[45] A Pp. 373. § (2) bekezdése szerint a fellebbezésben új tény állítására akkor kerülhet sor, ha az új tény a fél önhibáján kívüli okból az elsőfokú ítélet meghozatalát megelőző tárgyalás berekesztését követően jutott a fellebbező fél tudomására, vagy következett be, feltéve, hogy az elbírálás esetén rá nézve kedvezőbb ítélet eredményezhetett volna. A (3) bekezdés szerint kereset és ellenkérelem-változtatásnak akkor van helye, ha a (2) bekezdés szerinti ténnyel áll közvetlen okozati összefüggésben. Mindezek alapján az alperes a fellebbezésben nem kifogásolhatja a járuléklevonás hiányát, tekintettel arra, hogy erre az elsőfokú eljárásban nem hivatkozott, az meg nem engedett ellenkérelem-változtatás volt, ezért azt a másodfokú bíróság a Pp. 373.§ (1) bekezdése alapján elutasította.

[46] Megalapozatlanul hivatkozott arra az alperes, hogy a felperes eredeti kereseti kérelmében az egyenlő bánásmód megsértésére hivatkozással visszahelyezést kért, a felperes ugyanis a keresetét a perfelvételi szakban szabadon megváltoztathatta, annak egyedüli korlátja a Pp. 185. § (1) bekezdése szerint az, hogy a megváltoztatott kereset ugyanabból vagy - ténybeli és jogi alapon - összefüggő jogviszonyból ered, mint a korábbi kereset, mely a perbeli esetben megvalósult.

[47] Az alperes ugyan az elsőfokú eljárásban hivatkozott arra, hogy a felperes az adott helyzetben elvárhatóan el kellett volna járnia és többet is megkereshetett volna, de e körben konkrétumokat egyáltalán nem terjesztett elő és e vonatkozásban a rá háruló bizonyítási kötelezettség ellenére bizonyítást sem indítványozott. A munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei egyes kérdéseiről szóló 6/2016. (XI. 28.) KMK vélemény 7. pontja szerint a károkozónak - aki mentesülni akar - kell bizonyítania, hogy a károsult munkavállalót nem illeti a követelt összegű elmaradt jövedelem, mivel kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. A munkáltatónak azonban nem elegendő a munkavállalói kötelezettségre vonatkozó pusztá hivatkozása, hanem meg kell jelölnie azokat a tényeket, körülményeket, amelyek a hivatkozását alátámasztják, állítását bizonyítják arra vonatkozóan, hogy a perbeli időszakban a munkavállaló reálisan milyen jövedelmet érhetett volna el. A munkáltatóra háruló bizonyítás sikertelensége a Pp. 265.§ (1) bekezdése alapján a munkáltató terhére esik.

[48] Megalapozatlanul kifogásolta az alperes, hogy az Mt. 82. § (2) bekezdésének sérelmével tizenöt hónapra ítelt meg a bíróság elmaradt jövedelem címén járó kártérítést. Az Mt. 82. § (2) bekezdése szerint a munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét. A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek egyes kérdéseiről szóló 3/2014. (III. 31.) KMK vélemény 2. pontja szerint az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés mértéke korlátozott, ezért ilyen igény érvényesítése esetén az elmaradt jövedelem kárelemeinek vizsgálata előtt a tizenkét havi távolléti díj, mint felső összeghatár meghatározása lehet indokolt. Az 5.a. pont egyértelműen meghatározza, hogy az elmaradt limitként előírt bruttó tizenkét havi távolléti díj csupán egy összeghatár, nem pedig időbeli korlát. A megítélt összeg tehát a 7.200.000 forintot nem haladhatja meg, de ezen előírás nem is sérült. Az, hogy ezt hány hónap, 12 vagy 15 hónap alatt jelentkezik a munkavállalónál, irreleváns.

[49] A kijavított ítélet szerinti számítások helyesek, a megtérült jövedelem levonásra került.

[50] Megalapozatlanul hivatkozott az alperes a tévesen megállapított pertárgyértékre. A pertárgyérték a keresetmódosítással változik: míg a felperes eredeti keresetében visszahelyezést kért, melyre tekintettel a pertárgyérték 7.200.000.- forint, későbbi keresetmódosításában ezen kereseti kérelmétől elállt és keresetét felemelte 7.335.918.-forintra. A 6/2016. (XI. 28.) KMK vélemény szerint a pertárgyértéke meghatározásának fő szabálya munkaügyi perekben is a Pp. 24. § (1) bekezdése. A 24. § (2) bekezdés b) pontjában előírtak a munkaviszony helyreállítására irányuló kereset esetén alkalmazhatók. A KMK vélemény ezen megállapítása megfelelően alkalmazandó az új Pp. pertárgyérték számítására is. A Pp. 21. § (1) bekezdése szerint a per tárgyának értéke a keresettel érvényesített követelés vagy más jog értékével egyezik meg. A pertárgy értékét a kereset leszállítása nem érinti. A 7.335.918.- forint után a teljes eljárási illeték összege – figyelemmel az illetekekről szóló 1991. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39.§ (1), 41.§ (2) és 42.§ (1) bekezdésére 440.155.- forint, az alperes azonban csak a per elvesztés rész tekintetében köteles az eljárási illeték megfizetésére, melyet az elsőfokú bíróság helyesen határozott meg a kijavító végzésben 89%-ban és 391.740.- forintban.

[51] A munkavállalói költségkedvezmény megállapításáról és érvényesítésének szabályairól szóló 73/2009. (XII. 22.) IRM rendelet 1. §-a szerint a munkaügyi perben félként résztvevő munkavállaló munkavállalói költségkedvezményre abban az esetben jogosult, ha a per által érintett munkaviszonyból származó bruttó havi átlagkeresete a keresetlevél benyújtásakor, ha a munkaügyi per a munkaviszony jogellenes megszüntetése tárgyában indult, a munkáltató munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozata közlésének időpontjában nem haladja meg a Központi Statisztikai Hivatal által közzétett, az a)-c) pontok szerinti időpontot megelőző második év nemzetgazdasági bruttó havi átlagkeresetének kétszeresét. 2018-ban a bruttó havi átlagkereset 329.900.- forint volt, ennek kétszeresét a felperes átlagkeresete nem haladta meg, ezért munkavállalói költségkedvezményre jogosult.

[52] Az alperes a fellebbezésében a hatályon kívül helyezés alapjául szolgáló, az ügy érdemi eldöntésére kiható lényeges eljárási szabálysértést egyáltalán nem jelölt meg.

[53] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

Záró rész

[54] A sikertelenül fellebbező alperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles a felperes másodfokú perköltségének megfizetésére, melynek összege a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3.§ (5) bekezdésén alapul.

[55] A fellebbezési illeték összege az Itv. 46. § (1) bekezdésén alapul. Az alperes a fellebbezési illetéket a tárgyi költségfeljegyzési jog ellenére lerőta, így arról rendelkezni nem kellett.

[56] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése kizárja.

Budapest, 2022. április 14.

dr. Vajas Sándor s.k.
dr. Kovács Edit s.k.
a tanács elnöke
bíró

dr. Kulisity Mária s.k.

előadó bíró