



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.237/2024/8.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Kusper Ügyvédi Iroda (felperesi jogi képviselő címe, ügyintéző: dr. Kusper Zsolt ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (cím2) felperesnek – a ügyvédi iroda1 (cím3, ügyintéző: dr. Darázs Ferenc ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (cím1) alperes ellen szabadságmegváltás megfizetése iránt indult perében a Fővárosi Törvényszék 16.M.70.880/2023/17. számon kiegészített 13. sorszámú ítélete ellen az alperes által 14. sorszám alatt benyújtott fellebbezés folytán meghozta az alábbi

részítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság kiegészített ítéletét a szabadságmegváltás vonatkozásában – a perköltségre és az illetékekre is kiterjedően – hatályon kívül helyezi és ebben a körben az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja, ezt meghaladóan megváltoztatja és a felperes keresetét elutasítja.

A hatályon kívül helyezett ítéleti rendelkezés tekintetében a felperes másodfokú perköltségét 10.000 (tízezer) forint + áfa összegben, az alperes perköltségét 10.000 (tízezer) forintban, a fellebbezési részilleték összegét 13.016 (tizenháromezer-tizenhat) forintban állapítja meg.

A le nem rótt 3.254 (háromezer-kettőszázötvennégy) forint fellebbezési részilletéket az állam viseli.

A részítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2024. július 2-án meghozott 16.M.70.880/2023/13. számú ítéletével – melyet 2024. október 1-jén 17. sorszámú ítéletével kiegészített – kötelezte

az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek nyolc nap szabadságra eső távolléti díjat és két nap hozzátartozó halála miatt járó távolléti díjat, összesen 203.370 forint és kamatai összegében. Megállapította, hogy a 33.895 forint eljárási illetéket az állam viseli.

[2] A megállapított tényállás szerint a felperes 2012. április 1-jétől állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperessel munkakör megnevezése munkakörben, jogviszonya a 2021. február 15-én kelt egészségügyi szolgálati munkaszerződés alapján egészségügyi szolgálati jogviszonnyá alakult át. Havi munkabére 376.180 forint volt.

[3] A felek a felperes egészségügyi szolgálati jogviszonyát közös megegyezéssel szüntették meg a 2021. szeptember 10-én kelt megállapodással 2021. szeptember 15. napjára, mely időpontig a felperes köteles volt az alperesnél munkát végezni.

[4] A felperest 2021. évre 28 nap szabadság illette, ebből a jogviszony megszüntetéséig időarányosan 20 munkanap szabadság járt számára, a felperes 2021-ben 23 munkanap szabadságot vett ki.

[5] A felperes a SAARS-CoV-2 koronavírus-világjárvány következményeinek elhárításában résztvevő foglalkoztatottakat megillető pótszabadságról szóló 327/2021. (VI. 10.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Korm. rendelet) 1. § (2) bekezdése értelmében a 2021. évben esedékes szabadságon felül további 10 munkanap pótszabadságra vált jogosulttá. A felperes a jogviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetésekor szabadságmegváltásban nem részesült. A felek egyező előadása szerint a felperes egy napra eső távolléti díjának összege 20.337 forint volt.

[6] Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét megalapozottnak találta, melyben az úgynevezett „covidos” pótszabadság miatt hét napra eső „rendes” szabadság és a 2021. március hónapra tévesen kiírt egy nap szabadság megváltására, valamint nagyszülője halála miatt a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alóli mentesüléssel összefüggésben további két nap távolléti díj megfizetésére tartott igényt 203.370 forint és kamatai összegében.

[7] Döntését a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 55. § (1) bekezdés f) pontjára, 125. §-ára, 146. § (3) bekezdés b) pontjára, a Korm. rendelet 1. § (1) bekezdés a) pontjára, (2) bekezdésére, (3) bekezdés c) pontjára, (5) bekezdésére, a 45/2021. (07. 09.) számú alperesi főigazgatói utasítás 2., 5. és 6. pontjára alapította.

[8] Mindenekelőtt rögzítette, az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (a továbbiakban: Eszjtv.) szerint a felperesnek 2021. évre 28 nap szabadság járt, a jogviszony megszűnésének időpontja alapján időarányosan a felperest 20 munkanap

szabadság illette meg. Ehhez hozzáadódott a 10 munkanap úgynevezett covidos-pótszabadság, és az összesen 30 nap szabadságából a felperes 23 nap szabadságot vett ki, hét nap szabadsága sem kiadásra, sem megváltásra nem került a munkaviszony megszűntetésekor.

[9] Rámutatott, hogy a Korm. rendelet 1. § (5) bekezdése értelmében a pótszabadság ugyan pénzben nem váltható meg, azonban úgy foglalt állást, a jogalkotó szándéka szerint a pótszabadság a járvány miatti rendkívüli lelki és fizikai megterhelés ellentételezéseként járt az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állóknak arra, hogy ezt az időszakot pihenéssel, feltöltődéssel töltsék. Mindezek alapján a munkáltató jogszerűen akkor járt volna el, amennyiben a felperes részére a 2021. évi szabadságát oly módon adja ki, hogy először a pótszabadság napokat számolja el kivett szabadságnapként, és csak azt követően a fennmaradó szabadságnapokat, ami a perbeli esetben hét nap megváltandó szabadságot jelent.

[10] Ezen túlmenően a felperes kérelme alapján egybevetette a 2021. március hónapra kiállított bérszámfejtő lap adatait a szolgálati beosztáson feltüntetett adatokkal. A bérszámfejtő lapon az alperes egy nap szabadság idejére járó díjazást rögzített 17.099 forint összegben, amely szerint a felperes 2021. március 3-án szabadságon volt. Ugyanakkor a 2021. márciusi szolgálati beosztás szerint a felperes ebben a hónapban szabadságon egyáltalán nem volt. Kiemelte, az alperes nem tisztázta az ellentmondást a két okirat tartalma között, magyarázatot egyáltalán nem adott és mindez nem eshetett a felperes terhére. Figyelembe vette, hogy a 2021 márciusi elszámoló lapon a távollétek időtartama rubrikában az szerepelt, hogy az adott időszakban nincsenek vonatkozó tételek, ellenben a tárgyaláson felmutatott 2021. évi további hónapokat érintő bérszámfejtő lapokon a kivett szabadság esetén ezen rubrika minden esetben kitöltésre került. Ezért a felperes álláspontját fogadta el, így további egy napra eső távolléti díj iránti igényét is megalapozottnak találta a szabadságmegváltás körében.

[11] A felperes továbbá igazolta, hogy közeli hozzátartozója (nagyszülője) a jogviszonya fennállta alatt 2021. szeptember 4-én elhunyt, ezért az Mt. 55. § (1) bekezdés f) pontja alapján két napra eső távolléti díj megillette. A felperes részére ezt az összeget az alperes nem fizette meg, így kötelezte a teljesítésre a felek között nem vitatott összegű egynapi távolléti díj alapul vételével.

Az alperes fellebbezése

[12] Az alperes az elsőfokú ítélet megváltoztatásával elsődlegesen a kereset elutasítását, másodlagosan a hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását kérte.

[13] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság a rendelkezésre bocsátott bizonyítékokból téves következtetést vont le. A Korm. rendelet speciális jogszabály az általános szabályokhoz képest, az 1. § (4) bekezdése szerint a pótszabadság kiadásának rendjére a foglalkoztatott jogviszonyára irányadó szabályokat kell alkalmazni azzal, hogy az esedékesség évét követő második év végéig lehet azt igénybe venni. Az 1. § (5) bekezdése értelmében a pótszabadságot pénzben nem lehet megváltani, és a (6) bekezdés rendelkezik arról, hogy a pótszabadságot a foglalkoztatott többi szabadságától elkülönítetten kell nyilvántartani.

[14] Alkalmazni kell a felperes esetében az Mt. 122. § (1) bekezdését is, amely rendelkezést a Korm. rendelet 1. § (4) bekezdésével egybevetve megállapítható, hogy a pótszabadságot nem a munkáltató adja ki a dolgozó meghallgatása alapján, hanem a dolgozó veszi igénybe.

[15] A szabadságot főszabály szerint mindig természetben kell kiadni, ehhez képest a megváltásra vonatkozóan a Korm. rendelet speciális szabályt tartalmaz, miszerint a pótszabadság pénzben nem váltható meg. Az Mt. 125. §-a a jogviszony megszűnésekor a ki nem adott arányos szabadság pénzbeli megváltását teszi lehetővé, ugyanakkor a munkáltató a covid-pótszabadsággal nem rendelkezik, az nem tartozik bele a ki nem adott arányos szabadságba. A Korm. rendelet kifejezetten tilalmazza a ki nem vett pótszabadság pénzbeli megváltását, ezt a speciális szabályt nem alkalmazta az elsőfokú bíróság, ezért nem helytálló az az érvelés, hogy a munkáltatónak először a pótszabadságot kell elszámolni kivett szabadságként.

[16] Összegezve: az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta, hogy a Korm. rendelet értelmében a covid-pótszabadság a munkavállaló rendelkezési körébe esik, csak az esedékesség évét követő második év végéig lehet igénybe venni és pénzben nem váltható meg. Az elsőfokú bíróság a Korm. rendelet 1. § (4) bekezdés második fordulatának figyelmen kívül hagyása miatt a jogszabály helytelen, részben hiányos értelmezése miatt jutott helytelen jogi következtetésre, mivel nem vette figyelembe a Korm. rendelet 1. § (4) bekezdése második kivétel fordulatát, miszerint a pótszabadságot a dolgozónak kell igénybe venni, azt a munkáltató nem adhatta ki számára. Mindezekből az is következik, hogyha a jogosult azt nem, vagy csak részben veszi igénybe a jogviszonya megszűnéséig, a külön nyilvántartott, ki nem vett pótszabadság napokat nem lehet megváltani.

[17] Az elsőfokú bíróság iratellenes megállapítást tett a közeli hozzátartozó halála miatti munkavégzés alóli mentesülésre járó távolléti díj fizetésre vonatkozó kötelezés kapcsán. A felperes nem kérte közeli hozzátartozója halála miatt a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítését, erre vonatkozó bejelentést nem tett, ezért utólag nem érvényesítheti meg nem váltott szabadságként a megjelölt időtartamot, mivel a munkavégzés alóli mentesülés nem minősül annak. A szeptemberi szolgálati beosztásból megállapítható, hogy a felperes nem volt távol ilyen célból, a beosztás szerinti szolgálatot teljesítette a kötelező pihenőidő igénybevétele mellett, így megkapta munkabérét. A plusz két nap távolléti díj munkabéren felül történő megfizetése jogellenes, hiszen ugyanarra a két napra két jogcímen részesülne díjazásban a felperes, munkabért és távolléti díjat is kapna. A felperesnek lehetősége lett volna igazoltan távol maradni a hozzátartozója halál miatt munkaidejében, ezt nem vette igénybe, munkabérrel rendezésre került a munkavégzése. A

távolléti díj csak abban az esetben jár, ha a munkavállaló munkaidejében nem jelenik meg és mentesült a munkavégzési kötelezettsége alól, ellenben pihenőidőben értelmezhetetlen a munkavégzés alóli mentesítés, és ez alapján fizetendő távolléti díj.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[18] A felperes az elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes másodfokú perköltségben való marasztalását kérte.

[19] Jogi érvelése szerint az elsőfokú bíróság a tényállást az irányadó jogszabályok figyelembevételével helyesen állapította meg, abból helytálló jogi következtetéseket vont le, döntése megalapozott.

[20] Az Eszjtv. 1. § (9) bekezdése alapján alkalmazandó Mt. 115. § (1) és (2) bekezdése szerint a naptári évben alap- és pótszabadságokból álló szabadság illeti meg a munkavállalót a munkában töltött idő alapján. A Korm. rendelet 1. § (2) bekezdése alapján az éves szabadságon felül további 10 munkanap pótszabadságra vált jogosulttá. Az Mt. 122. §-a egyértelműen rögzíti, hogy a szabadság kiadásának joga a munkáltatói jogkör része, a munkavállalónak a szabadság kiadására van befolyásolási joga, figyelemmel az Mt. 6. §-ára. Az Mt. 122. § (2) bekezdése a szabadság kiadásával kapcsolatos munkáltatói köteleességekről rendelkezik, és irányadó a 121. § szabályozása. Az Mt. 122. § (3) és (4a) bekezdésére, valamint az ILO 132. számú egyezmény 8. cikk (1) és (2) bekezdésére, 6. cikk (1) bekezdésére utalással azt hangsúlyozta, hogy a munkavállalónak a szabadság kiadása körében feladata az, hogy erre vonatkozó igényét megfelelő időben jelezze. Rámutatott az 1970. évi 132. ILO egyezmény 12. cikkének azon rendelkezésére, miszerint semmis, illetve tilos minden olyan megállapodás, amely az egyezmény 3. cikk (3) bekezdésében feltüntetett minimális éves fizetett szabadságra vonatkozó jogról való lemondást, illetve egy ilyen szabadság helyett történő megváltást tartalmaz és ez alapján kell értelmezni az Mt. 122. § (5) bekezdésében a szabadság megváltásának tilalmára vonatkozó rendelkezését.

[21] Mindezekből következően nem helytálló az alperes azon álláspontja, hogy a Korm. rendelet 1. § (4) bekezdésének második fordulata felülírja az Mt. 122. § (1) bekezdésének egyértelmű rendelkezését, miszerint a szabadság kiadásának joga a munkáltatói jogkör része.

[22] A szabadság kiadása munkáltatói utasításnak minősül, amely arra irányul, hogy a munkavállaló a beosztás szerinti munkaidejében mentesüljön a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól. A kiadás időpontjának meghatározása törvényben meghatározott keretek között a munkáltató jogosultsága, ám magának a szabadságnak a kiadása a munkáltató számára egyértelmű köteleesség. A szabadság időpontjáról a

munkavállalót a szabadság kezdetét megelőzően legalább 15 nappal korábban tájékoztatni kell, és e kötelezettség nem megfelelő teljesítése esetén a szabadság kiadása jogellenes.

[23] Ezért nem foghat helyt az alperes azon álláspontja, hogy a pótszabadságot nem a munkáltató adja ki a munkavállaló meghallgatása után, hanem a dolgozó veszi igénybe. A covid-pótszabadságot külön kell nyilvántartani a többi szabadságtól, az alperest terhelte az így nyilvántartott pótszabadság mértékéről és annak kiadásának rendjéről történő tájékoztatási kötelezettség. Csak ennek tudatában kerülhetett volna abba a helyzetbe, hogy a 10 munkanap pótszabadság igénybevételét a munkáltató felé bejelenthesse. Mindezekből következően téves a szabadság munkavállaló általi kivételéről beszélni, bármennyire is bevett fordulata ez a munkaügyi köznyelvnek.

[24] Az alperes valótlanul állítja, hogy nem kérte a közeli hozzátartozója halála miatt a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítését. A kereseti kérelméhez csatolta a főigazgató részére 2022. február 23-án kelt viszontválaszát, amelyben rögzítette, hogy benyújtotta a halotti anyakönyvi kivonat másolatát és ez is hozzátartozik az „elmaradt pénzem megváltásához”. A halálesetről közvetlen munkahelyi vezetőjét, név1-et, a helység2i munkavégzés helye vezetőjét tájékoztatta, és nyújtotta be a halotti anyakönyvi kivonat másolatát. Ezzel együttműködési kötelezettségének megfelelően járt el, a munkavégzési és egyben a rendelkezésre állási kötelesség teljesítése alól a munkáltatói engedély hiányában nem mentesülhetett. Ezért munkaviszonya megszűnésekor, mivel ezen időtartamra az Mt. 146. § (1) bekezdés b) pontja alapján távolléti díj illette volna meg, az alperesnek el kellett volna számolnia a két napra eső távolléti díjjal.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[25] A fellebbezés alapos az alábbiak szerint.

[26] Az elsőfokú bíróság a tényállást hiányosan állapította meg, ezért döntése a szabadságmegváltás vonatkozásában nem bírálható felül, a munkavégzés alóli mentesítés idejére járó távolléti díj vonatkozásában pedig az érdemi döntéssel a másodfokú bíróság nem értett egyet.

[27] Az irányadó tényállás szerint a felperest a 2021. évre 28 nap szabadság illette meg, ezen kívül a Korm. rendelet alapján mint a koronavírus világjárvány következményeinek elhárításában résztvevő foglalkoztatott, további 10 munkanap pótszabadságra volt jogosult. E pótszabadságot a Korm. rendelet 1. § (6) bekezdése alapján a foglalkoztatott többi szabadságától elkülönítetten kellett nyilvántartani, a (4) bekezdés szerint a kiadás rendjére a foglalkoztatott jogviszonyára irányadó jogszabályokat kellett alkalmazni azzal, hogy a pótszabadságot az esedékesség évét követő második év végéig lehetett igénybe

venni. Ezen kívül a Korm. rendelet 1. § (5) bekezdése arról is rendelkezett, hogy a pótszabadságot pénzben megváltani nem lehet.

[28] Az Eszjtv. 1. § (9) bekezdése értelmében az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy jogviszonyára, valamint a munkáltatóra a munka törvénykönyvét az e törvényben meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni. Az Mt. 122. § (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy a szabadságot a munkavállaló előzetes meghallgatása után a munkáltató adja ki, illetve az Mt. 134. § (1) bekezdés c) pontja azt is előírja, hogy a szabadságot a munkáltatónak nyilván kell tartania.

[29] Az előbbi jogszabályi rendelkezések alapján az alperes érdeke volt annak bizonyítása, hogy a felperest megillető szabadságokat az előírások szerint elkülönítetten nyilvántartotta, a jogviszony megszűntetéséig a felperesnek járó szabadságot kiadta és a felperes a szabadságmegváltásra a kereset szerint nem jogosult.

[30] Az elsőfokú bíróság kizárólag az irányadó jogszabályokat érintő jogértelmezési kérdésnek tekintette a per eldöntését a perfelvételi tárgyalásról készült 16.M.70.880/2023/10. számú jegyzőkönyv második oldalán rögzítettek szerint. Konkrétan azt is meghatározta, hogy milyen jogi álláspontra helyezkedett a szabadságok kiadásának sorrendjét illetően, amit az ítéletében ezzel azonosan indokolt. Az elsőfokú bíróság az anyagi pervezetési kötelezettségét a fentiek vonatkozásában teljeskörűen elmulasztotta, és nem szerezte be az alperes nyilvántartásait, holott a felek előadása a kivett szabadság fajtája tekintetében eltérő volt.

[31] Az alperes azt állította, hogy a felperes részére a koronavírus világjárvány következményeinek elhárítása miatti pótszabadság felperesi kérelem hiányában nem került kiadásra, ezzel szemben a felperes azt adta elő, hogy ezt a pótszabadságot 2021 július és szeptember között kivette.

[32] A Pp. 237. § (2) bekezdése előírja, ha a perfelvételi nyilatkozat nem terjed ki valamely lényeges tény vonatkozásában a bizonyításra vagy a felek között vita van abban, hogy valamely tény bizonyítása mely felet terheli, a bíróság tájékoztatja a feleket a bizonyíték rendelkezésre bocsátása, illetve a bizonyítás indítványozása elmulasztásának, valamint a bizonyítás esetleges sikertelenségének következményéről.

[33] A Pp. 522. § (1) bekezdés a) pontja értelmében a munkaügyi perben a munkáltatónak kell bizonyítania a jogvita eldöntéséhez szükséges, a munkáltató működési körében keletkezett okiratok tartalmát, a perbeli esetben ezért az alperesnek rendelkezésre kell bocsátania a szabadság nyilvántartásokat, a tényállás e nélkül nem állapítható meg. A bizonyítási érdekről és a bizonyítás elmaradásának vagy sikertelenségének a következményeiről való tájékoztatás elmulasztása és emiatt a bizonyítási eljárás lefolytatásának mellőzése olyan súlyos eljárási szabálysértést eredményezett, amely az ügy érdemi elbírálására kihatással volt és az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését, az elsőfokú

eljárás megismétlését tette indokolttá, figyelemmel az 1/2014. (VI. 30.) PK vélemény 3. pontjában kifejtettekre is.

[34] Az elsőfokú eljárást a perfelvételi szaktól meg kell ismételni a bizonyítás lefolytatása érdekében. A felek közötti jogvita nem dönthető el a szabadságnylvántartás adatainak ismerete nélkül, tekintettel arra, hogy a munkáltatónak objektíven, megbízhatóan, naprakészen és mindezek ellenőrzését lehetővé tévő módon kell vezetnie nyilvántartását. Ennek beszerzését követően, amennyiben a nyilvántartott adatok a felperes állítása szerint pótszabadság kivételét nem támasztják alá, lehetőséget kell adni a felperes számára, hogy e körben tett előadásait bizonyíthassa, nevezetesen azt, hogy kérelme a Korm. rendelettel biztosított pótszabadság kivételére irányult.

[35] Mindezek után lehet csak állást foglalni arról, hogy a felperes a jogviszonya megszűnésére figyelemmel az irányadó anyagi jogszabályok alapján szabadságmegváltásra jogosult-e, vagy sem.

[36] Az alperes fellebbezése a hozzátartozó halála esetén irányadó, a munkavégzés alóli mentesülés idejére járó távolléti díj vonatkozásában is alapos volt. Az Mt. 55. § (1) bekezdés f) pontja kimondja, hogy a munkavállaló mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a hozzátartozó halálakor két munkanapra, amely munkanapokra az Mt. 146. § (3) bekezdés b) pontja alapján távolléti díjra jogosult. Erre a két munkanapra a munkavállalót munkavégzés hiányában nem a teljes munkabére, hanem csak a távolléti díja illeti meg, a felperes azonban nem vitatta, hogy az alperes felé nem jelentette be, hogy a hozzátartozó halála miatt mentesülni kíván a munkavégzés alól. A beosztása szerinti munkanapokon a felperes munkát végzett, ezért a munkavégzés és rendelkezésre állás alóli mentesülés igénybevételének hiányában értelemszerűen távolléti díj sem jár részére, már csak azért sem, mert a munkavégzése miatt nem vitatottan a munkabérét maradéktalanul megkapta.

[37] A fentiek szerint a másodfokú bíróság ebben a körben a Pp. 383. § (2) és (4) bekezdése alapján részítéletével az elsőfokú ítéletet megváltoztatta és a keresetet elutasította, ezt meghaladóan a szabadságmegváltás körében a Pp. 381. §-a alapján hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

Záró rendelkezések

[38] A másodfokú bíróság a Pp. 383. § (5) bekezdésére és 386. § (3) bekezdésére figyelemmel a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) és (5) bekezdése szerinti minimum összeg, valamint a 4/A. § (1) bekezdése szerint állapította meg a felek másodfokú perköltségét figyelemmel arra is, hogy a felperes a Pp. 81. § (2) bekezdésének megfelelően a megbízási szerződés szerinti felszámítást a másodfokú eljárásban nem csatolta. Annak

viseléséről a teljes pernyertesség-pervesztesség arányára figyelemmel a megismételt eljárásban kell határozni az elsőfokú bíróságnak a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján. Ez a kötelezettség terheli az elsőfokú bíróságot a hatályon kívül helyezett ítéleti rendelkezést érintő fellebbezési eljárás illeték kapcsán is, melynek összegét a másodfokú bíróság az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bekezdése szerint állapította meg a vitatott követelés alapul vételével (162.696 forint). Ugyancsak a Pp. 383. § (5) bekezdése alapján határozott a másodfokú bíróság a részítélettel elbírált követelés kapcsán (40.672 forint) a fellebbezési részilletékről, amelyet a felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam visel.

Budapest, 2025. február 27.

dr. Orosz Andrea s.k.
s.k.

a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.

előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla

bíró