

Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.001/2023/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Szabó, Kelemen és Társai - Andersen Ügyvédi Iroda (jogi képviselő címe, eljáró ügyvéd: dr. Kiss Domokos) által képviselt **Felperes1** (Cím5) felperesnek - a Bajnai és Péter Ügyvédi Iroda (alperesi jogi képviselő címe eljáró ügyvéd: dr. Bajnai Gábor) által képviselt **Alperes1** (alperes címe) alperes ellen tanulmányi szerződésből eredő követelés tárgyában indított perében a Fővárosi Törvényszék 22.M.71.319/2020/37. számú ítéletével szemben a felperes által 38. sorszámon benyújtott fellebbezés, az alperes által a másodfokú eljárásban 4. sorszám alatt előterjesztett csatlakozó fellebbezés, valamint a Kúria Mfv.VIII.10.095/2022/5. számú közbenső ítélete folytán meghozta az alábbi

végzést:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyezi és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja.

A felperes másodfokú perköltségét 37.500 (harminchétezer-ötszáz) forint + áfa összegben, az alperes másodfokú perköltségét 37.500 (harminchétezer-ötszáz) forintban, a fellebbezési eljárás illetékét 120.000 (százhúszezer) forintban, a csatlakozó fellebbezés illetékét 8.000 (nyolcezer) forintban határozza meg.

A végzés ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság határozata és az általa megállapított tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 22.M.71.319/2020/37. számú ítéletével elutasította a felperes keresetét, amely a felek közötti tanulmányi szerződésből eredően 1.500.000 forint és a késedelmi kamat megfizetésére irányult.

[2] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felek között 2017. november 13-án jött létre munkaszerződés határozatlan időre Software Engineer munkakörre. A munkaszerződés 1.2. pontjában rögzítésre került, hogy a munkavállaló feletti munkáltatói jogkört a munkáltató erre kijelölt, a Tájékoztatóban feltüntetett ügyvezetője gyakorolja. A munkáltatói Tájékoztató 7. pontja szerint a munkáltatói jogokat az alperessel szemben ügyvezető ügyvezető gyakorolta. Az alperes havi bruttó munkabére 380.000 forint volt.

[3] Az alperes munkaköri leírása szerint az elvárt végzettség legalább középiskolai végzettség vagy megfelelő munkatapasztalat, a szükséges szakmai gyakorlat legalább egy év fejlesztési tapasztalat, haladó programnyelvi és programozás-technológiai ismeretek, valamint a forráskód víziókezelés és az UML-alapú tervezés lényegi ismerete, fontosságának megértése.

[4] A felek 2017. november 13-án tanulmányi szerződést is kötöttek. A szerződés 2. pontja szerint a munkáltató a program neve keretében az e programmal összefüggésben érintett munkavállalók számára képzést szervez meghatározott képzési helyszíneken, három hónap időtartamban. A szerződés szerint a munkáltató a képzésen történő részvétel lehetőségét felajánlja a munkavállaló számára, aki saját elhatározásából vállalja, hogy a képzésen részt vesz, az annak keretében megtartandó órákat, tréningeket látogatja, a képzéssel összefüggésben számára előírt feladatokat elvégzi, a teszt- és vizsgafeladatokat az elvárt szinten megoldja, az őt támogató szakemberekkel együttműködik, illetve a képzés során a belső projektben, egyéb pozíción a betanuláshoz szükséges feladatokat elvégzi, majd a képzés keretében megszerzett ismereteket és gyakorlatot a munkáltatónál kamatoztatja. A képzés befejezését követően a munkáltatónál fennállt munkaviszonyát 24 hónap időtartamig felmondással nem szünteti meg. Az 5. pont szerint a munkáltató kötelezettséget vállal, hogy a képzés időtartama alatt a munkavállaló részére támogatást nyújt. Ennek keretében a munkavállaló képzésen történő részvételét díjmentesen biztosítja, továbbá a munkavállaló részére a képzésen történő részvétel időtartama alatt távolléti díjat fizet. A támogatás értéke 3.000.000 forint. A 8. pont szerint a munkáltató jogosult a szerződéstől elállni és a támogatást visszakövetelni, ha a munkavállaló a szerződésben foglaltakat megszegi. Szerződésszegésnek minősül, ha a munkavállaló – írásbeli figyelmeztetés ellenére – a képzésen nem vesz részt, a képzésről indokolatlanul hiányzik, a tanulmányokat nem megfelelő eredménnyel végzi, tanulmányait a képzés végéig nem fejezi be, a képzéssel kapcsolatos gyakorlati feladatokat nem oldja meg, a képzés sikeres elvégzése érdekében nem tesz meg minden tőle telhetőt, vagy egyéb lényeges szerződésszegést követ el. Munkavállalói szerződésszegésének minősül az is, ha a munkáltató a munkaviszonyt a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása miatt felmondással, vagy azonnali hatályú felmondással szünteti meg. A 9. pont szerint elállás esetén a munkavállaló köteles a támogatás összegét a munkáltatónak az elállás kézhezvételét követő 15 napon belül egy összegben visszafizetni. A visszatérítési kötelezettség arányos, ha a munkavállaló a szerződésben kikötött időtartamnak csak egy részét tölti le.

[5] Az alperes és a tanulmányi szerződésben megjelölt program neve képzést nyújtó Kft. között 2017. november 27-én „Megjelenés a világhálón” elnevezéssel felnőttképzési szerződés jött létre, amelynek első pontja szerint a képzés az „egyéb software- és alkalmazásfejlesztő-, elemző” munkakör ellátására teszi alkalmassá a résztvevőket. A

szerződés szerint a képzés teljes díját a felnőttképzésben résztvevő munkavállaló munkáltatója tanulmányi szerződés megkötése mellett finanszírozza, a résztvevőt díjfizetési kötelezettség nem terheli. A képzés költségvetési, illetve európai uniós források terhére valósul meg, a támogatás megnevezése: program2. A támogatás összegét a felnőttképzési szerződés nem tartalmazta. Az alperes 2017. december 11-én újabb felnőttképzési szerződést kötött a Kft.-vel „full-stack webfejlesztő” képzés elvégzésére az előzővel azonos tartalommal. Az alperes mindkét képzést elvégezte.

[6] A felperesnek tudomására jutott, hogy az alperes a program neve képzésének elvégzése során kifejlesztett egy szoftver neve elnevezésű szoftvert, az alperes alapszoftver neve elnevezésű vizsgarendszerére válaszul. A program segítségével rögzítésre kerülhettek a vizsgakérdések és a rendszer által adott helyes válaszok és ezek memorizálásával széles körben lehetővé vált a vizsgára történő, vizsgaszabállyal ellentétes felkészülés, amit a felperes csalásnak minősített.

[7] A felperes a 2018. január 30-án kelt felmondással szüntette meg az alperes munkaviszonyát és ezen a napon elállt a tanulmányi szerződéstől. Tájékoztatta, hogy a tanulmányi szerződés alapján visszafizetési kötelezettsége áll fenn 1.500.000 forint összegben. A felmondás indokolása szerint az alperes a munkáltató által szervezett képzési program kötelező vizsgáján és azt megelőzően meg nem engedett magatartást tanúsított. A képzés során bármilyen, vizsgát érintő nem megengedett magatartás, vagy a vizsgaszabályzat megsértése, vagy annak kísérlete vizsgacsalásnak minősül. Az alperes szándékosan megszegte a 2017. november 13-án létrejött tanulmányi szerződést, illetve a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségét. A munkáltató utasításaival és szabályzataival össze nem egyeztethető magatartást tanúsított, a munkáltató a bizalmát elvesztette, ami ellehetetlenítette a munkaviszony további fenntartását.

[8] Az elsőfokú bíróság a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 20.§, 27.§, 29.§, 46.§ és 229. §-aira történő hivatkozással kifejtette, a munkaszerződés, a tanulmányi szerződés és az elállási nyilatkozat aláírására a munkáltatói jogkör gyakorló, ügyvezető meghatalmazása alapján került sor dr. HR igazgató HR vezető részéről. Az iratokhoz F/1. alatt csatolt, a munkáltatói jogok részleges gyakorlására vonatkozó meghatalmazás alapján dr. HR igazgató HR igazgató a munkavállalók munkaviszonyainak keletkezésével, módosításával és megszüntetésével kapcsolatos dokumentumokat jogosult volt aláírni Level 3. szintig, továbbá a nem manager beosztású munkavállalók vonatkozásában. Az alperes munkaköre Level 2. szintű volt, tehát a dr. HR igazgató jogosult volt a munkaviszonnyal kapcsolatos nyilatkozatok megtételére. Az a tény, hogy az alperes nem bírt tudomással a meghatalmazásáról, nem teszi azokat érvénytelenné.

[9] Az elsőfokú bíróság hivatalból vizsgálta az Mt. 27. § (3) bekezdése alapján a tanulmányi szerződést. Dr. HR igazgató HR vezető vallomása alapján arra következtetett, hogy az alperest a Software Engineer munkakörben Level 2. szinten nem alkalmazták volna, ha a képzés elvégzését nem vállalja. Ezt támasztja alá, hogy a munkaszerződésben annak ellenére a 2. szinthez tartozó fizetésben állapodtak meg a felek, hogy az alperes tudása ekkor

még nem felelt meg ennek a szintnek. tanú7 tanúvallomása is azt igazolta, hogy a képzés elvégzése feltétele volt a munkaviszony létesítésének. Az alperes a munkakörre történő jelentkezésekor, a kiválasztás folyamatában tisztában volt azzal, hogy kizárólag úgy létesíthet munkaviszonyt, ha vállalja a tanulmányi szerződés megkötését. Ezért a felperes által hivatkozott kúriai határozatok jelen eljárásban nem voltak alkalmazhatóak. Nem volt megállapítható az sem, hogy a képzés ideje alatt az alperes a felperes számára munkát végzett, ezt nem támasztotta alá a tanúk vallomása.

[10] A bizonyítékok azt igazolták, hogy a tanulmányi szerződés útján megszerezhető képzettség az alperesi munkakör betöltéséhez szükséges volt. A képzés elvégzése nélkül azonos munkakörre, azonos munkabér ellenében valószínűsíthetően nem került volna sor az alperes alkalmazására. A képzés tehát kötelező volt, emiatt a tanulmányi szerződés az Mt. 229. § (2) bekezdés b) pontjába ütközött. A felperes a semmis szerződés alapján nem érvényesíthetett alappal igényt az alperessel szemben.

[11] A tanúvallomások alapján az elsőfokú bíróság azt is megállapította, hogy az alperes kifejlesztette az szoftver neve elnevezésű programot, mely a vizsgakérdések és a helyes válaszok egy alkalmazásban történő rögzítését biztosította, illetve segítette. Nem a vizsga idején történő párhuzamos megnyitással, hanem a tanulmányok során segített a megfelelő válaszok megtanulása érdekében. Ebből következően nem a vizsgán történő csalás volt az, amely az alperes terhére róható, hanem az, hogy a vizsgaszabállyal ellentétben a vizsgán felmerülő kérdéseket, illetve a helyes válaszokat rögzítette és továbbította a tanuló társainak annak ellenére, hogy ez kifejezetten tilalmazott volt a vizsgaszabályzatban.

[12] Az elsőfokú bíróság kifejtette, amennyiben érvényes lenne a tanulmányi szerződés, azt nem támadták meg a törvényes határidőben a támogatás mértékére vonatkozóan és arra hivatkozva sem, hogy a képzést biztosító Kft. milyen támogatás igénybevétele mellett végzi a tevékenységét.

[13] A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a felperes fellebbezése és az alperes csatlakozó fellebbezése alapján a 2.Mf.31.037/2022/8. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatva, a keresetnek megfelelően kötelezte az alperest 1.500.000 forint és a késedelmi kamat, továbbá 112.500 forint + áfa együttes első- és másodfokú perköltség megfizetésére.

[14] A másodfokú bíróság az Mt. 229. § (1) és (2) bekezdése alapján eltérő jogi következtetésre jutott a tanulmányi szerződés kötelező jellegét illetően. Nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy az alperes a munkahelyre vonatkozó pályázat során a kiválasztási folyamat mely fázisában szerzett tudomást a képzés elvégzésének a lehetőségéről. Ezzel szemben annak volt jelentősége, hogy a felperes a munkaviszony létesítését megelőzően tájékoztatta az alperest arról, hogy a Software Engineer munkakör betöltéséhez a tanulmányi szerződésben megjelölt informatikai képzés elvégzése szükséges.

[15] A másodfokú bíróság a Kúria gyakorlatát figyelembe véve rögzítette, hogy nem volt kötelező a tanulmányi szerződés megkötése, mert az alperes a munkáltató tájékoztatása ismeretében megfontolhatta, ilyen körülmények között létesít-e munkaviszonyt a felperessel. A döntési szabadsága fennállt, ezért az Mt. 229. § (2) bekezdés b) pontja feltételek nem álltak fenn. Annak ellenére, hogy a képzés elvégzése az alperes érdekeit szolgálta, az nem minősült a munkáltató által kötelezően elrendelt képzésnek.

[16] A másodfokú bíróság az alperes csatlakozó fellebbezését alaptalannak találta az Mt. 20. § (1), (2) bekezdésére hivatkozva. Kifejtette, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója személyéről a munkáltató dönthet a jogszabályok keretei között. A munkáltatói jogkört gyakorló személye tehát nem a felek megállapodásától, hanem a munkáltató erre irányuló, a jogkörgyakorlás rendjére vonatkozó döntésétől függ. Emiatt nem volt jelentősége annak, hogy az alperes munkaszerződésében a munkáltatói jogkör gyakorlójaként ki lett feltüntetve. A rendelkezésre álló bizonyítékok alapján megállapítható volt, hogy ügyvezető ügyvezető átruházta a munkáltatói jogok gyakorlását a Level 3. szintű munkakörökig dr. HR igazgató HR igazgatóra, aki ebből következően jogosult volt az alperes vonatkozásában a munkaszerződés, a tanulmányi szerződés, a felmondás, illetve az elállási nyilatkozat aláírására, a nyilatkozatok megtételére.

[17] A másodfokú bíróság a tanulmányi szerződés alapján visszakövetelt összeg tekintetében megállapította, hogy a felperes becsatolta a munkavállalók képzésével összefüggésben kötött szerződéseket, a kifizetéseket igazoló számlákat. Ezt meghaladóan nem lehetett vizsgálni, hogy a peres feleken kívüli harmadik személy, azaz a képzést folytató cég milyen támogatásokat vett igénybe, ez ugyanis nem befolyásolta a felperes, mint munkáltató által a képzést végző cégnek történt szolgáltatásokat, kifizetéseket.

[18] A Kúria mint felülvizsgálati bíróság az Mfv.VIII.10.095/2022/5. számú közbenső ítéletével a másodfokú bíróság jogerős ítéletét a jogalapot illetően hatályában fenntartotta és annak azon rendelkezését, amely a Fővárosi Törvényszék 22.M.71.319/2020/37. számú ítéletét megváltoztatva az alperest 1.500.000 forint és a késedelmi kamat megfizetésére kötelezte, hatályon kívül helyezte a perköltségre és az illetékfizetésre is kiterjedően és ebben a körben a másodfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

[19] A Kúria határozatában a Pp. 279. § (1) bekezdésére utalva megállapította, hogy a felülvizsgálati eljárás során is a jogerős ítéleti tényállás volt irányadó. Az Mt. 29. § (1) és (2) bekezdése megsértése tekintetében alaptalannak találta a felülvizsgálati kérelmet. Megállapította, hogy a másodfokú bíróság helyes jogkövetkeztetése szerint az alperes által betöltött Software Engineer munkakör betöltéséhez szükség volt a tanulmányi szerződés szerinti informatikai ismeretek megszerzésére. Az alperesnek azonban a munkaszerződés aláírását megelőzően lehetősége volt átgondolni, hogy ilyen feltételek mellett jogviszonyt kíván-e létesíteni a felperessel. E körülményre tekintettel nem lehetett megállapítani azt, hogy a tanulmányi szerződésben foglalt képzésre a munkáltató kötelezése alapján került sor. A Kúria kifejtette, abból, hogy egy adott tanfolyam elvégzése a munkáltató érdekét is nagyban

szolgálja, nem következik, hogy a felek kölcsönös akarata nem a tanulmányi szerződés megkötésére, illetve az abban foglaltak teljesítésére irányult (Mfv.I.10.756/2008.).

[20] A fentiek szerint megállapítható volt, hogy a felperes kötelezettséget vállalt juttatások teljesítésére, a saját munkaerő szükséglete biztosítása érdekében. A felek akarata kölcsönösen a munkaviszony létesítésére és a munkakör megfelelő szintű betöltésére irányult. Ehhez szükség volt bizonyos munkavállalói ismeretek megszerzésére és ennek érdekében került sor a tanulmányi szerződés megkötésére. Ezen ismeretanyag megszerzését biztosította a felperes a jövőben általa foglalkoztatandó munkavállalók számára. Mindezekből az következett, hogy a másodfokú bíróság helyes megállapítása szerint a felek között érvényesen jött létre a tanulmányi szerződés.

[21] Erre irányuló felülvizsgálati kérelem hiányában a Kúria a szerződéstől való elállás és a munkáltatói jogkör gyakorlója kérdését nem érintette a felülvizsgálati eljárás során.

[22] A kereseti kérelem összecszerúségét illetően a Kúria alaposnak találta az alperes felülvizsgálati kérelmét a Pp. 346. § (5) bekezdésére hivatkozva. Ebben a körben kitért arra, hogy a jogerős ítélet [29] bekezdéséből nem lehetett megállapítani, a másodfokú bíróság mely összegeket számolt el akként, amelyek az alperes képzésével összefüggésben merültek fel. Nem vitatott peradat volt, hogy a felperes a munkavállalói képzésére egy keretszerződést kötött egy külsős céggel. A becsatolt számlákból azonban nem lehetett megállapítani, hogy milyen címen történtek kifizetések a cég részére és e kifizetések közül melyek azok az összegek, amelyek egyértelműen az alperes képzésével kapcsolatban merültek fel.

[23] A Kúria a 22.M.71.319/2020/4. sorszámú tárgyalási jegyzőkönyv alapján azt is figyelembe vette, a felperes hivatkozása a perben az volt, hogy az alperest a képzés idejére távolléti díj illette meg és érdemi munkát is végzett a jogviszonya fennállása alatt. Mindezek alapján „a bíróságoknak vizsgálniuk kellett volna, hogy a felperes részére a képzés alatt az alperes ténylegesen végzett-e munkát”, ellátta-e a munkakörét, hogyan történt az elszámolás, távolléti díj fizetésére milyen tevékenységért, milyen összegben került sor a munkáltató részéről.”

[24] A Kúria abban is állást foglalt, hogy azon szerződési kikötésből, miszerint a képzés ingyenes volt, csupán arra lehetett következtetni, a képzésért az alperesnek közvetlen fizetési kötelezettsége nem keletkezett az oktatást végző cég felé. Arra azonban nem lehetett következtetni, hogy a tanfolyammal kapcsolatban a felperesnek nem volt semmilyen kiadása.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[25] Az elsőfokú bíróság a kereseti kérelem összecszerűsége körében – eltérő jogi álláspontja okán – a Pp. 276.§ (1) bekezdése megsértésével bizonyítási eljárást csak részben folytatott le, a Pp. 346.§ (4) bekezdése megsértésével tényállást nem állapított meg, ezért az elsőfokú eljárás megismétlése és a bizonyítás kiegészítése nem volt mellőzhető.

[26] A Kúria Mfv.VIII.10.095/2022/5. számú közbenső ítélete alapján irányadó jelen ügyben, hogy 2017. november 13-án a tanulmányi szerződés a felek között érvényesen létrejött, amelytől a felperes a 2018. január 30-i írásbeli nyilatkozatával az alperes szerződésszegésére hivatkozva jogszerűen állt el. Az összecszerűséget illetően figyelembe kellett venni a felek felülvizsgálati eljárásban és ezt megelőzően tett nyilatkozatait és bizonyítási indítványait, továbbá a Kúria határozatában kifejtetteket.

[27] A Kúria közbenső ítéletének irányadó rendelkezése szerint, figyelemmel arra, hogy a felperes a munkavállalók képzésére keretszerződést kötött, ennek alapján kellett az összecszerűséget vizsgálni. A rendelkezésre álló bizonyítékokból, a felperes által becsatolt számlákból azonban nem lehetett megállapítani, hogy milyen címen történtek kifizetések, ezek közül melyek azok az összegek, amelyek egyértelműen az alperes képzésével merültek fel. Vizsgálni kellett volna azt is az elszámolás helyessége körében, hogy a felperes részére a képzés alatt az alperes ténylegesen végzett-e munkát, ellátta-e a munkakörét, részére távolléti díj fizetésére, milyen tevékenységért, milyen összegben került sor.

[28] Az elsőfokú bíróság a kereset összecszerűségével kapcsolatban azt állapította meg, amennyiben érvényes a tanulmányi szerződés, azt nem támadták meg a törvényi határidőben a támogatás mértékére vonatkozóan, továbbá a képzést biztosító Kft. által igénybe vett támogatások okán. A felperes az elsőfokú eljárásban az összecszerűség alátámasztására az egyes képzési szerződéseken kívül a képzést nyújtó Kft.-nek történt kifizetésekre vonatkozó számlákat csatolt.

[29] A Kúria hivatkozott határozatában foglaltak alapján azonban tágabb körben indokolt a bizonyítás lefolytatása, ezért nem mellőzhető a felek további nyilatkozatainak, bizonyítási indítványainak beszerzése, a bizonyítás kiegészítése, illetve amennyiben indokolt, a felek nyilatkozataihoz igazodó anyagi pervezetés az elsőfokú bíróság részéről a Pp. 237.§ (1) bekezdése alapján.

[30] A folytatódó eljárásban tehát az alperesi vitatás alapján kell állást foglalni a keresetben megjelölt 1.500.000 forint követelés összecszerűsége kérdésében. Bizonyítást kell lefolytatni és tényállást kell megállapítani arra nézve, a felperes követeléséből milyen összeget tesz ki a képzés költsége, milyen összegben követel távolléti díjat és milyen indokok alapján. Mindezek bizonyítása a felperes érdeke. A fentiekre figyelemmel a bizonyítás lefolytatása meghaladja a fellebbezési eljárás kereteit, ezért az ítéltábla a Pp. 381. §

alkalmazásával az elsőfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

[31] A Pp. 386. § (2) bekezdés d) pontja értelmében az elsőfokú bíróságnak a perfelvételi szaktól kell folytatni az eljárást. Fel kell hívni a feleket tényállításaik, bizonyítási indítványaik megtételére és lefolytatni a szükséges bizonyítást azösszezszerűség tisztázása körében. A Kúria határozatából következően a felperesnek a keresete összezszerűsége alátámasztása körében a felnőttképzési szerződés alapján nem csupán az alperes képzésével kapcsolatban a képzést nyújtó cég irányába felmerült konkrét költségeit kell igazolnia, hanem azt is, hogy az alperes részéről történt munkavégzésre tekintettel milyen elszámolásokra került sor a felek között. A kereseti kérelem vizsgálata körében irányadónak kell tekinteni a Kúria azon megállapítását is, hogy azon szerződési kikötésből, miszerint a képzés az alperes számára ingyenes volt, nem következett, hogy a felperesnek, mint munkáltatónak az oktatást végző cég felé a tanfolyammal összefüggésben nem volt kiadása.

[32] Mindezek vizsgálatát követően lesz abban a helyzetben az elsőfokú bíróság, hogy a kereset megalapozottságáról állást tudjon foglalni Pp. 265.§ (1) bekezdésén alapuló felperesi bizonyítási érdekre figyelemmel.

Záró rendelkezések

[33] A fentiekre figyelemmel a másodfokú bíróság a Pp. 386. § (3) bekezdése alapján csupán megállapította a fellebbezési eljárás illetékét és a felek másodfokú perköltségét, annak megfizetése kérdésében az elsőfokú bíróságnak kell határoznia. A fellebbezéssel érintett pertárgyértéket az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39.§ (1) bekezdése értelmében 1.500.000 forintban állapította meg.

Budapest, 2023. március 2.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
előadó bíró

dr. Szalai Beatrix s.k.
bíró