



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.208/2022/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a személyesen eljáró **Felperes1** (felperes címe) felperesnek – a dr. Német Renáta Ügyvédi Iroda (Felperesi jogi képviselő címe ügyintéző: dr. Németh Renáta ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (alperes címe) alperes ellen elmaradt munkabér megfizetése iránt indult perében a Fővárosi Törvényszék 20.M.70.393/2022/3. számú ítélete ellen a felperes 4. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja azzal, hogy az alperes részére megítélt perköltség tekintetében a 131.976 (százharmincegyezer-kilencszázhetvenhat) forint áfa fizetési kötelezettséget mellőzi.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 122.200 (százhuszonkétezer-kétszáz) forint másodfokú perköltséget és az államnak külön felhívásra 782.080 (hétsszáznyolcvankétezer-nyolcvan) forint fellebbezési eljárási illetéket.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2022. július 6-án kelt 20.M.70.393/2022/3. számú ítéletével a keresetet elutasította és kötelezte a felperest 488.800 forint + áfa perköltség megfizetésére az alperes javára, valamint 586.560 forint illeték és 46.990 forint tolmácsdíj

viselésére, további 13.970 forint tolmácsdíj vonatkozásában akként rendelkezett, hogy az az állam terhén marad.

[2] Az elsőfokú bíróság a Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.128/2022/4. számú végzése alapján megismételt eljárásban tényállásként megállapította, hogy a felperes 2017. április 4-től állt határozatlan időtartamú teljes munkaidős munkaviszonyban a alperesnél HR vezető munkakörben. Munkabére a három hónapos próbaidő elteltét követően havi bruttó 1.100.000 forint volt.

[3] 2017. március 29-én a felperes aláírásával igazoltan átvette a munkaköri leírását. Ebben a kft1 és a kft2 vonatkozásában a felperes munkaköri feladataiként kerültek rögzítésre az alábbiak: HR politikák, eljárások, valamint programok kifejlesztése és alkalmazása, toborzási terv és a toborzás kivitelezésének kezelése különböző kategóriájú munkavállalók esetében, a bejelentési kötelezettségeknek való megfelelés biztosítása, a teljesítménykezelési rendszer kifejlesztése és alkalmazása, jelentések készítése minden HR által használt mérőszámról és főbb üzleti teljesítménymutatóról, kompenzációs és járulékpolitikák alkalmazásának biztosítása, versenypiaci kutatások készítése, a vállalat bérezési és fizetési szerkezetének figyelemmel kísérése, támogatás nyújtása a fizetési költségvetés megtervezéséhez, bérszámfejtési adatbázis fenntartása, segítségnyújtás az ügyvezető igazgató számára a szervezetfejlesztési eljárásokban, egyeztetés és együttműködés a vezetőkkel minden munkaerő kezelési kérdésben, a HR csapat irányítása, egyéb, a közvetlen felettes, vagy a cégvezető által előírt feladatok.

[4] 2017. január 1-jén a kft1 és az alperes együttműködési megállapodást kötött arról, hogy a alperes az alperes részére saját munkavállalóival látja el a HR feladatokat. A két gazdasági társaság a felperes munkaviszonyának kezdetekor egy székhellyel rendelkezett, ezért a felperes a iroda címe szám alatti irodából látta el feladatait a beosztása alá tartozó bérszámfejtő és HR generalista munkavállaló segítségével.

[5] 2017 novemberében a kft1 és az alperes átszervezésre került, erre figyelemmel 2018. év elejétől az alperes székhelye megváltozott és a Cím1. szám alá költözött. A felperes ezt követően is mindkét cég vonatkozásában ellátta a HR feladatokat, ez többletmunkát számára nem eredményezett. Munkáját túlnyomórészt a utcában végezte, és az alkalmanként meetingeken, illetve az ügyvezetővel való egyeztetéseken megjelent a alperes címe alperesi székhelyen.

[6] 2019. október 23-án kelt levelében ügyvezető alperesi ügyvezető arról tájékoztatta a felperest, hogy a bérszámfejtési feladatok kiszervezésre kerülnek, majd szóban közölte, hogy 2019. november 30-tól az alperesnél nem kell a HR feladatokat ellátnia.

[7] 2020. október 9-i hatállyal a felperes és a kft1, mint munkáltató a közöttük fennálló munkaviszonyt közös megegyezéssel megszüntették. A megállapodás 7. pontjában a felek rögzítették, hogy a munkaviszony megszűnésének napjáig járó, még ki nem fizetett munkabér, időarányos szabadság megváltása, valamint három havi végkielégítés megfizetésén túl egymással szemben a későbbiekben semmilyen követelést nem támasztanak.

[8] Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét megalapozatlannak találta, melyben 9.766.000 forint elmaradt munkabér és kamatai megfizetése iránti igényét kívánta érvényesíteni az alperessel szemben. Döntését a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 42. § (1) és (2) bekezdésére, 44. §-ára, 45. § (1) bekezdésére és 195. § (1) bekezdésére alapította.

[9] Rögzítette, hogy a felperes érdekében állt annak bizonyítása, hogy a felek között részmunkaidős munkaviszony jött létre, havi 390.000 forint díjazással a HR vezetői feladatok ellátására.

[10] A perbeli jogvita eldöntése során értékelte, hogy a felperes a kft1-vel létesített munkaviszonyában az általa igazoltan átvett és elfogadott munkaköri leírás munkaköri kötelezettségévé tette az abban megjelölt mindkét gazdasági társaság vonatkozásában a HR feladatok ellátását. A felperes a munkaköri leírást az arra nyitva álló hat hónapos objektív határidőn belül nem támasztta meg. A felperes az ebben foglaltaknak megfelelően végezte a munkáját 2019. november 30-ig, úgy, hogy a perben nem merült fel adat, hogy a feladatok ellátását a felperes a munkaviszonya fennállása alatt sérelmezte volna.

[11] Figyelembe vette továbbá, hogy a 2020. október 9-én a kft1-vel fennálló munkaviszonyt közös megegyezéssel megszüntető megállapodásban a felperes joglemondó nyilatkozatot tett munkáltatója vonatkozásában. Ezen előzményeket követően nyújtotta be keresetlevelét 2020. október 30-án az alperessel szemben azzal a hivatkozással, hogy 2019. november 30-án - jogellenesen - szóban azonnali hatállyal megszüntette az alperes a munkaviszonyát.

[12] A bizonyítási eljárás alapján azt állapította meg, hogy a felek között nem jött létre munkaviszony. A felperes ugyan állította, hogy szóban állapodott meg az alperessel, azonban nem tudta sikerrel bizonyítani, hogy ez a megállapodás a munkabér összegére kiterjedt volna. A felperes hivatkozását önmagában az a körülmény is gyengítette, hogy a alperesnél megállapított alaphérét vette a kereseti kérelem összegszerűségének számítási alapjául. Hangsúlyozta, hogy a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme a munkabérben való megállapodás, ennek hiányában a munkaviszony létrejötte nem állapítható meg. A felperes nyilatkozatot sem tett arra nézve, hogy konkrétan kivel, mikor, milyen körülmények között és milyen munkafeltételekkel állapodott meg az alperesi jogviszonyt érintően. Az eljárásban nem merült fel olyan tény, körülmény, adat, amelyből azt a következtetést lehet levonni, hogy a felek önálló munkaviszonyt kívántak létesíteni egymással.

[13] Nem találta alaposnak az alperes Mt. 195. § (4) bekezdésére való hivatkozását, mivel a felperes munkaszerződésében kizárólag a kftl szerepel munkáltatóként, és utalásszerűen sem tünteti fel jelen per alperesét munkáltatóként. Nem tartalmazza a szerződés az Mt. 195. §-ában rögzített feltételek sem, így a többes foglalkoztatás létrejöttét megállapítani nem tudta. Mindezekre tekintettel a kereseti kérelmet elutasította.

[14] A bizonyítási eljárás részeként sürgősségi tartotta a be- és kilépési adatok és a belépőkártya adatainak beszerzését, mivel azok munkavégzést nem, csak esetleges jelenlétet igazolnak. Továbbá úgy ítélte meg, hogy ügyvezető tanúkénti meghallgatása sem indokolt a tényállás tisztázásához.

[15] A pertárgy értékét 9.776.000 forintban állapította meg. a pereszes felperest az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdése és 42. § (1) bekezdés a) pontja szerint számított illeték viselésére a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 102. § (1) bekezdése alapján kötelezte. Az eljárás során felmerült tolmácsdíjról a Pp. 101. § (1) bekezdése és 102. § (1) bekezdése, valamint a bírósági szervezet érdekkörében felmerült okot érintő összeget illetően a 34/2017 (XII.27.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés alapján határozott. A felperest a Pp. 82. § (1) bekezdés alapján kötelezte az alperes 32/2003 (VIII.22.) IM rendelt 3. § (2) bekezdés a) pontja szerint meghatározott perköltségének viselésére.

A felperes fellebbezése

[16] A felperes az elsőfokú ítélet elleni fellebbezésében annak megváltoztatását és az alperes kereset szerinti marasztalását kérte.

[17] Mindenekelőtt hangsúlyozta, hogy az alperes és a kftl közötti együttműködési megállapodást, az abban rögzített kötelezettségeket nem ismerte, így az tevékenysége semmilyen kihatással nem lehetett. Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság nem értékelte azt a tényt, hogy milyen specifikus feladatokat látott el az alperes részére, hogy az alperes teljesen más profilban (kereskedelmi tevékenység) és más hierarchia rendszerben működött, eltérő volt a motivációs rendszer, a bérstruktúra, és a toborzás is más módon történt. A székhelyváltozással kapcsolatosan figyelembe kellett volna venni, hogy az számára többteherfeszítést eredményezett, jelentős időtartamú utazással járt együtt.

[18] A alperesnél meghívásos pályázat útján választották ki a HR vezetői pozícióba, szakmai tapasztalata és orosz nyelvtudása miatt került alkalmazásra. A kftl-vel megkötött munkaszerződésében a utcai székhely szerepel, ez a jogviszonya alatt nem is került

módosításra, a alperes címe számú alperesi székhely nem szerepel semmiféle munkáltatói utasításában és a kirendelésére sincs megjegyzés. Értelmezhetetlen, hogy egy másik cégnél kötött közös megegyezéssel megszüntetés hogyan hatott ki az alperesre.

[19] Az elsőfokú bíróság téves következtetést vont le a munkaköri leírásból, mert az ilyen típusú okirat nem tartalmazhat feladatokat más jogi személy vonatkozásában. Az Mt. 195. § (1) bekezdése a több munkáltató és munkavállaló között létrejött szerződésre szigorú alaki követelményeket ír elő, amelyeknek a munkáltató által egyoldalúan módosítható munkaköri leírás nem felelhet meg. Azt is hangsúlyozta, hogy a alperesnél nem készült újabb munkaköri leírása, amikor 2019. november 30-tól további munkát nem végzett az alperes részére. Az sem felel meg a valóságnak, hogy soha nem sérelmezte a több cég részére történő munkavégzést, ilyen kifogást jelzett a perben becsatolt 2018. április 26-i angol nyelvű jegyzőkönyv 8. pontjában.

[20] Az elsőfokú bíróság tévesen vonta le azt a következtetést, hogy az alperessel nem jött létre a munkaviszony. ügyvezető ügyvezető, a munkáltatói jogkör gyakorlója közvetlenül utasította a munkavégzése során. A tisztázatlan jogi helyzetet az alperes kötelezettsége lett volna rendezni, ismerte a kivei menedzsment hozzáállását és impulzív stílusát, karrierje kockáztatása nélkül nem tudta felvetni azt, hogy a státuszát - a bért is magába foglalva - együttesen rendezzék; erre csak a munkaviszony megszüntetését követően kerülhetett sor. Álláspontja szerint a munkaviszony az alperessel az írásba foglalt munkaszerződés nélkül is létrejött, annak érvénytelenségére kizárólagosan hivatkozhatott volna munkavállalóként 30 napon belül. Feladatait 2017. április 4-től 2019. november 30-ig ténylegesen ellátta, amit tanú3 is megerősített és az alperes sem vitatta.

[21] A munkaköri leírás nem minősült munkaügyi megállapodásnak, kizárólag egyoldalú nyilatkozat a feladatok meghatározására, amihez nem szükséges a munkavállaló hozzájárulása. A munkaköri leírás többes megállapodás hiányában nem terjedhet ki más jogi személyre, jogokat és kötelezettségeket nem keletkeztethet. A 2017. december 1-jei ügyvezetőváltás, a 2018 januári alperesi székhelyváltozás, és a 2019. november 30-i munkaviszony megszüntetés során nem született újabb dokumentum, amely bármilyen tájékoztatást adott volna irányába. Az intézkedések hiánya azt támasztja alá, hogy az alperesnek a jogviszonyt rendeznie kellett volna, ahogy erre például az IT vezető esetében sor került; mindezekről ügyvezető ügyvezető tudott volna nyilatkozni.

[22] Hangsúlyozta, hogy a munkajogban a felek alá-fölé rendeltségi viszony áll fenn, ezért tévesen érvelt az elsőfokú bíróság, hogy a munkavállalóként az alperes figyelmét fel kellett volna hívni a munkaszerződés hiányára. A bizonyítékok alapján megállapítható, hogy a munkaviszony létrejött, az alperes részére részmunkaidőben munkát végzett az ügyvezető utasítása alapján, kizárólag a munkabér mértékéről nem született megállapodás, de olyan dokumentum sem létezik, mely ennek kizárásáról rendelkezik. Az alperes feladata lett volna a helyzet tisztázása és a jogilag megfelelő környezet biztosítása. Az Mt. 42. § (2) bekezdés b) pontjára, és 45. § (1) bekezdésére utalva hangsúlyozta, hogy a munkaviszonyban a munkáltató alapvető kötelezettsége a munkabér fizetése, így fogalmilag kizárt - minimálbérre

vonatkozó rendelkezések alapján is - hogy az elvégzett munkáért ellenérték nem jár. A jogvita kizárólag arra korlátozódhat, hogy a ki nem fizetett munkabér összege milyen mértékű. A kereseti kérelmében az arányosság elvének mérlegelésével a alperesnél megállapított személyi alapbért vette figyelembe.

[23] Kifogásolta továbbá az eljárási illeték megfizetésére kötelező ítéleti rendelkezést. A alperesnél megszűnt jogviszonyát követően álláskeresői ellátásban részesült, majd 2022. január 1-jétől nyugdíj előtti álláskeresői segélyben, más jövedelemmel nem rendelkezik. Ennek alátámasztásául hatósági bizonyítványt csatolt.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[24] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az érdemben helyes elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokúperkölségben való marasztalását kérte.

[25] Elfogadta azt az elsőfokú ítéleti megállapítást, miszerint a felek között nem jött létre munkaviszony, mivel a munkaszerződés kötelező tartalmi elemeire vonatkozóan nem kötöttek megállapodást, így a munkabérre, munkaidőre, munkavégzés helyére vonatkozóan.

[26] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a felperes részére nem eredményezett túlmunkát még a székhelyváltozást követően sem a munkaköri leírásban foglaltak teljesítése. Megjegyezte, hogy erre tekintettel került magasabb munkabér megállapítására a kft1-vel történt munkaszerződés megkötésekor. A felperes mindkét cég részére napi nyolc órában a kft1 székhelyén végezte a munkát, az ellenkezőjét a felperes nem bizonyította.

[27] Irreleváns a kereseti kérelem elbírálása szempontjából, az, hogy a felperes specifikus feladatokat látott el az alperes részére, illetve, hogy nem ismerte a két cég közötti együttműködési megállapodást. Az utazásra fordított időtartamnak sincs relevanciája, mivel a többletmunka nem nyert bizonyítást. A felperes a fellebbezésében maga is elismerte, hogy nem jött létre az alperessel munkabér fizetésére vonatkozó megállapodás, mindennek azért van relevanciája, mert az Mt. 45. § (1) bekezdése alapján a munkabérben történő megállapodás a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme. A munkaviszony létrejöttéhez nem elég önmagában az a körülmény, hogy a felperes munkát végzett az alperes részére, amelyért egyébként megkapta munkabérét a kft1-től, mint munkáltatótól. Mindezeket túl az Mt. 92. § (1) bekezdése alapján is értelmezhetetlen a felperes azon álláspontja, amely szerint a alperesnél betöltött nyolcórás munkaviszonyán felül az alperesnél napi négy órás munkaviszonya jött volna létre. A felperes az általa elvégzett munka terjedelmét sem bizonyította, csupán arra merült fel adat, hogy munkát végzett az alperes részére.

A másodfokú bíróság döntése

[28] A fellebbezés nem alapos.

[29] A másodfokú bíróság a tényállást az alábbiakkal egészíti ki.

[30] A kft1 és az alperes között 2017. január 1-jén létrejött együttműködési megállapodás szerint az alperes megbízta a kft1-t többek között HR és bérszámfejtés körében a havi és hóközi bérszámfejtési feladatok, adók és járulékok számfejtése, bevallása, statisztikai adatszolgáltatások, NAV, nyugdíj, és TB ellenőrzések esetén az alperes képviselőjének ellátására, továbbá a munka- és megbízási szerződések elkészítésére és módosítására, munkaerőigények felmérésére, toborzás, és fejvadászat, hirdetések feladása, jelentkezők előszűrése, és az iratok archiválására, tárolására vonatkozó feladatok ellátására. A megállapodás 3.1 pontja értelmében a szerződésben rögzített feladatok ellátásában a megbízott a vele munkaviszonyban álló munkavállalók közreműködésével köteles eljárni.

[31] A másodfokú bíróság az így kiegészített tényállást tekintette ítélezése alapjául és az elsőfokú bíróság érdemi döntésével eltérő jogi indokolás mellett értett egyet.

[32] Az Mt. 195. § (1) és (2) bekezdése értelmében több munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok ellátásában állapodhatnak meg, és a munkaszerződésben meg kell határozni, hogy a munkabérfizetési kötelezettséget melyik munkáltató teljesíti.

[33] Az alperes az érdemi ellenkérelmében (20.M.71.472/2020/5.) arra hivatkozott, hogy a felperes foglalkoztatására az Mt. 195. §-ában foglalt szabályoknak megfelelően több munkáltató és a felperesi munkavállaló egy munkakörbe tartozó feladatok ellátásában állapodott meg. Utalt arra, hogy az együttműködési szerződés és munkaszerződés egyértelmű rendelkezései szerint a kft1 vállalta a felperes részére a munkabér megfizetését és teljesítette az adó és járulék megfizetésére vonatkozó kötelezettségét is.

[34] A fentiek alapján tehát az nem volt vitatott, hogy a felek között munkaviszony állt fenn, mindössze abban tért el az alperes által előadottaktól a felperes állítása, hogy az alperessel önálló munkaviszonyt létesített, amelynek bizonyítása a felperes érdekében állt. Iratellenes és téves ezért az elsőfokú bíróságnak az a jogkövetkeztetése, hogy a felek között az Mt. 195. § (1) bekezdése szerinti atipikus jogviszony nem jött létre. A felek egyező nyilatkozata szerint a felperes a HR feladatokat az alperesnek és a kft1-nek is ténylegesen

ellátta, mindezekért az utóbbi társaság fizette ki a munkabért, így a tényleges foglalkoztatás a három fél részvételével megvalósult. A munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló hivatkozhatott volna kizárólag a munkába lépést követő 30 napon belül.

[35] Abban azonban helytállóan foglalt állást az elsőfokú bíróság, hogy a felperes nem bizonyította a kereseti kérelemben rögzített állítását, miszerint az alperessel egy tipikus, az Mt. 42. és 45. §-ának megfelelő – részmunkaidős – munkaviszony létesítésében állapodott meg a HR feladatokat teljesítésére, és az alapbérre és munkakörre, mint kötelező tartalmi elemekre nézve ez a megállapodás létrejött. Amennyiben a felek a munkaszerződésben nem határozzák meg a munkavégzés helyét, a munkaszerződés nem ütközik munkaviszonyra vonatkozó szabályba. Ezért nem volt jelentősége annak, hogy az alperes székhelye, a feladatellátás helye, a felperes munkavégzésének ideje alatt megváltozott. A felperes semmilyen adatot, körülményt nem tudott megjelölni arra nézve, hogy a kereseti kérelemben állított munkabér tárgyában az alperessel önállóan egyeztetett. Maga is úgy nyilatkozott, hogy a kft1 által megfizetett munkabért vette számítási alapként figyelembe a perbeli kereseti kérelem kalkulációja során.

[36] A per eldöntése szempontjából annak sem volt jelentősége, hogy az alperes más munkavállalók vonatkozásában milyen feltételekkel állapodott meg a foglalkoztatásról és „a jogviszonyt milyen módon rendezte” például az IT vezetővel. A felperes maga sem állította, hogy ügyvezető ügyvezetővel egyeztetéseket folytatott a perbeli munkaberről, ezért a törvényes képviselő meghallgatását helyesen mellőzte az elsőfokú bíróság. A felperes a 2018. április 26-án kelt, státusz meetingről felvett jegyzőkönyvben foglaltakra utalt fellebbezésében, miszerint felhívta a figyelmet a munkaszerződése hiányára. Ezen jegyzőkönyv 8. pontjában az került rögzítésre, hogy „a HR osztály a alperes ügyvezetőjéhez is tartozik”, azaz több munkáltató részére végez tevékenységet a HR osztály, ez a jegyzőkönyvi bejegyzés az alperessel létesített önálló jogviszonyt nem bizonyítja. Az pedig a jelen per eldöntését szintén nem befolyásolta, hogy 2019. november 30. napját követően a alperes a munkaköri leírást nem módosította.

[37] A felperes által a munkavégzés körülményeire előadottak a kifejtettek szerint a többes foglalkoztatást támasztják alá, ezért helytállóan utasította el az elsőfokú bíróság a keresetet, hiszen a munkaszerződés szerinti munkabér a mindkét cégnél elvégzett tevékenység után illette meg a felperest. Mindezekre tekintettel a felperes kereseti kérelme az alperessel létesített önálló munkaviszony és erre figyelemmel az elmaradt munkabér iránti igény körében nem volt megalapozott.

[38] A 73/2009. (XII. 22.) IRM rendelet 1. §-a értelmében a munkaügyi perben félként részt vevő munkavállaló munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága elbírálásánál az ott meghatározott időpontok szerinti, a per által érintett munkaviszonyból származó bruttó havi távolléti díj összegét kell a bíróságnak figyelembe vennie. Tekintettel arra, hogy a felperes önálló munkaviszonyban az alperessel nem állt, így a munkavállalói költségkedvezmény alapjául nem a kereseti kérelemben megjelölt 390.000 forint összegű havi távolléti díj szolgált, hanem a többes munkáltatói foglalkoztatás alapján a perbeli

jogviszonyért is megfizetett 1.100.000 forintos távolléti díj. Mindezek alapján a felperes munkavállalói költségkedvezményre nem jogosult. A felperes munkaviszonyának megszűnése utáni személyes jövedelmi viszonyai a munkavállalói költségkedvezmény megállapításának alapjául nem szolgálhatnak. Ezért az illeték viselése körében is megalapozott döntést hozott az elsőfokú bíróság.

[39] Az elsőfokú bíróság tévesen számította hozzá a pernyertes alperes perköltségeként a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja szerint meghatározott összeghez a 4/A. § (1) bekezdés szerinti általános forgalmi adó tartalmát, mert az alperesi jogi képviselő a perköltsége meghatározása során ilyen felszámítást nem tett. Ezért az áfa viselése körében mellőzte a kötelezést a másodfokú bíróság.

[40] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság a perköltség pontosításával és eltérő jogi indokolás mellett a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú ítéletet helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[41] Az eredménytelenül fellebbező felperes köteles a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján az alperes másodfokú eljárással felmerült költségeinek viselésére. Ennek mértékét a hatályon kívül helyezés folytán megismételt eljárásban a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2), (4) és (5) bekezdése alapján állapította meg a másodfokú bíróság.

[42] A másodfokú bíróság észlelte, hogy az elsőfokú bíróság a Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.128/2022/4. számú végzésében előírtak ellenére nem rendelkezett a 782.181 forintban megállapított fellebbezési illeték viseléséről. A másodfokú bíróság ezt a hiányt pótolva a Pp. 383. § (6) bekezdése szerint eljárva a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján kötelezte a másodfokú eljárásban pervesztes felperest ennek viselésére. A megismételt eljárásban az Itv. 51. § (1) bekezdése alapján illeték nem merült fel.

Budapest, 2022. október 20.

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

dr. Szalai Beatrix s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró

...