



Fővárosi Ítéltábla

Az ügy száma:	4.Kf.700.200/2025/6.
A felperes:	Minisztérium (felperes címe)
A felperes képviselője:	dr. Fehér Zsolt kamarai jogtanácsos
Az alperes:	alperes (alperes címe)
A per tárgya:	írásbeli figyelmeztetéssel összefüggő közszolgálati jogviszonyból származó közigazgatási jogvita
A fellebbezést benyújtó fél:	felperes (17. és 18. sorszámok alatt)
A fellebbezéssel támadott határozat:	Fővárosi Törvényszék 48.K.701.906/2024/16. számú ítélete

Ítélet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

A fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

A fellebbezés alapjául szolgáló tényállás

[1] Az alperes a felperes főosztályán áll kormányzati szolgálati jogviszonyban, a munkáltatói jogkör gyakorlója személyl közigazgatási államtitkár, illetménye 900.000 forint. A felperes vele szemben 2023. október 10. napján a száml iktatószámú írásbeli figyelmeztetést (a továbbiakban: figyelmeztetést) bocsátott ki azzal az indokkal, hogy a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Kit.) 63. §-ára figyelemmel a 93. § (1) bekezdés d) pontjában meghatározott kötelezettségét megsértette,

mert a szakmai irányításért felelős szakmai felsővezetőinek többszöri figyelmeztetése és felszólítása ellenére sem tartotta be a felperesnél kialakított és elvárt, a hivatali útnak megfelelő eljárásrendet. A figyelmeztetés rögzítette, hogy az fegyelmi büntetésnek nem minősül.

[2] Az alperes közszolgálati panaszában a figyelmeztetés megsemmisítését kérte. A Közzolgálati Döntőbizottság (a továbbiakban: KDB) a határozatszám 1 számú határozatával a panasznak helyt adott és figyelmeztetést hatályon kívül helyezte. A Kit. 168. § (1)-(3) bekezdéseire hivatkozva kifejtette, hogy a figyelmeztetés mint munkáltatói intézkedés ellen három éven belül lehet közszolgálati panaszt előterjeszteni. A Kit. 166. § (1), (2) és (10) bekezdése alapján rámutatott: a Kit. nem ismeri az „írásbeli figyelmeztetés” jogintézményét, és nem teszi lehetővé, hogy a munkáltató fegyelmi eljárás megkerülésével, az eljárási garanciák megtartása nélkül állapítson meg kötelezettségszegést.

A kereset és a védírat

[3] A felperes a KDB határozatával összefüggésben az alperes ellen előterjesztett keresetében annak megállapítását kérte, hogy a figyelmeztetés alkalmazásával nem sértette meg a vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket, jogosult volt az alperest írásbeli figyelmeztetésben részesíteni. Álláspontja szerint a kifogásolt magatartás nem érte el a kötelezettségszegés szintjét, ezért a fokozatosság elvét szem előtt tartva figyelmeztetést alkalmazott, amely nem minősül fegyelmi büntetésnek, sem szankciónak, pusztán egy olyan munkáltatói eszköz, amellyel joghátrány nélkül kívánta orientálni a kormánytisztviselő munkavégzését. A Kit. fegyelmi felelősség szabályozásával nem korlátozza a napi munkáltatói felügyelet kommunikációs eszközeit. A jogszabályi és a morális kereteken belüli munkáltatói visszajelzés több formát ölthet; ezek körébe tartozik a szolgálati út be nem tartásának írásbeli rögzítése is, amely nem jogi intézmény, hanem szankció nélküli értéktétel. A jogszabályi és morális kereteken belül a kormánytisztviselő feladatellátására vonatkozó munkáltatói visszajelzés több formát ölthet. A figyelmeztetés a Kit.-ben nem szabályozott jogintézmény, ami a munkáltató szankció nélküli véleményét tartalmazza a kormánytisztviselő feladatellátásáról, az nem korlátozható és nem semmisíthető meg. Az alperes magatartása a Kit. szerinti kötelezettségszegés szintjét nem érte el és így fegyelmi eljárás megindítását sem eredményezhette.

[4] Az alperes védíratában a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint a munkáltatói jogkör gyakorlója a figyelmeztetés meghozatalához nem megfelelő tájékoztatást kapott, nem állt rendelkezésére minden információ, ezért megalapozott döntést nem tudott hozni. A figyelmeztetésnek semmilyen előzménye nem volt, előzetes tájékoztatást ezzel összefüggésben nem kapott, szóban nem jelezték, hogy bármi probléma lenne a munkájával. Sem jogszabály, sem a közszolgálati szabályzat nem ismeri az írásbeli figyelmeztetést, és az semmilyen felperesi utasításban nem jelenik meg.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[5] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította. A Kit. 166. § (1), (2) és (10) bekezdései és a figyelmeztetés tartalma alapján rögzítette, hogy a felperes az alperes feladatellátást vizsgálva kötelezettségszegést állapított meg. E miatt a figyelmeztetést szankciónak alkalmazta anélkül, hogy rendelkezett volna arról, hogy a vétkesség melyik formája valósult meg, továbbá nem folytatta le a kötelezően előírt fegyelmi eljárást, ezáltal az ehhez kapcsolódó garanciális eljárási szabályok nem érvényesülhettek. Ha a munkáltatói jogkör gyakorlója tudomást szerez a közszolgálati tisztviselő által elkövetett fegyelmi vétségéről, kötelezettsége a fegyelmi eljárás megindítása (Kúria Kfv.VII.Kfv.45.167/2022/5-II. számú

ítélet). A Kit. nem tesz különbséget súlyos és enyhe súlyú kötelezettségszegés gyanúja esetén, a munkáltató részére a mérlegelést az eljárás megindítása tekintetében nem teszi lehetővé. Az intézkedés célja nem az alperes orientálása volt, hanem annak megállapítása, hogy a munkavégzésre vonatkozó szabályokat megszegte, amiért a felperes szankciót alkalmazott.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[6] A felperes fellebbezésében elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a KDB határozatának megsemmisítését; másodlagosan az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését, és az elsőfokú bíróság új eljárása és új határozat hozatalára utasítását kérte. Álláspontja szerint az elsőfokú ítélet a figyelmeztetést tévesen értelmezte, ezért a Kit. 63. §, 93. §, 166. § rendelkezéseivel és a Kúria álláspontjával ellentétes következtetésre jutott. A Kúria a Kf.39.321/2021/5. számú ítéletében megállapította, hogy az írásbeli figyelmeztetés nem minősül fegyelmi büntetésnek, mert a munkavállalót a munkáltató helytelenítő, rosszhallást kifejező nyilatkozatán túl egyéb joghátrány nem éri.

A figyelmeztetés azt a célt is szolgálja, hogy a munkavállaló később nem mentesülhet egy fegyelmi eljárásban kiszabott tényleges jogkövetkezmény alól arra hivatkozva, hogy a kötelezettségszegést a munkáltató korábban hallgatólagosan jóváhagyta. A Kit.-ből nem vezethető le, hogy a munkáltatónak minden, így még az apróbb (pl. késés, nem megfelelő öltözködés, ebéidő be nem tartása stb.) munkavállalói kötelezettségszegést is minden esetben fegyelmi szankcióval kellene megtorolnia, melyet az elsőfokú ítélet a Kit. szabályrendszerének téves értelmezésére hivatkozva megkövetel. Az alperessel szemben nem volt szándékában fegyelmi eljárást indítani és fegyelmi büntetést alkalmazni, kizárólag – az utasítási jog keretei között – azt kívánta közölni, hogy a munkáját nem a munkáltatói elvárásoknak megfelelően végzi. Az alperes jogai nem sérülnek, mert a figyelmeztetés a Kit.-ben nem szabályozott jogintézmény, így azzal szemben mindenféle formakényszer nélkül a munkáltatói jogkör gyakorlójánál határidő nélkül tiltakozhat, melyet a munkáltató az együttműködési és tájékoztatási kötelezettsége körében köteles megválaszolni. A fegyelmi eljárást és fegyelmi büntetést elkerülő szándékát a figyelmeztetésben közölte, kifejezetten a jövőre nézve ad utasítást azzal, hogy a szabálytalanságot nem kívánja semmilyen módon szankcionálni. Az elsőfokú ítéletben kifejtett álláspont azt a jogát veszi el, hogy kisebb kötelezettségszegés esetén azt jelezze a kormánytisztviselőnek, esélyt adva ezzel a kötelezettség teljesítésében a jövőbeni pozitív változásra. Álláspontját alátámasztja a Kúria döntése, mellyel ellentétes az elsőfokú bíróság ítélete. Az elsőfokú bíróság a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 346. § (5) bekezdésében foglaltakat is megsértette, mert határozata indokolásában nem jelölte meg azt a jogszabályhelyet, amely szerint jogellenes volt a figyelmeztetés alkalmazása.

[7] Az alperes ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Álláspontja szerint a felperes téves tényállás alapján sajátos jogértelmezést fejt ki. Az ügyben keletkezett iratokat a felperes tudta volna a KDB eljárásában és a perben rendelkezésre bocsátani, ami azonban elmaradt. Ezen iratokból meg lehetett volna állapítani, hogy személy2 építésgazdaságért felelős helyettes államtitkár a figyelmeztetés megadását a munkáltatói jogkör gyakorlójánál mikor, milyen iratokkal kezdeményezte; a felsővezetők az ügyiratot mikor kapták meg véleményezésre; merült-e fel kérdés, észrevétel

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[8] A fellebbezés nem alapos.

[9] A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (a továbbiakban: Kp.) 108. § (1) bekezdése szerint a fellebbezés és

a fellebbezési ellenkérelem keretei között bírálta felül. Ennek során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a releváns jogszabályi rendelkezéseket felhívta, azokat megfelelően alkalmazta, döntésének indokait kifejtette, amelyekkel a másodfokú bíróság egyetértett. A fellebbezésben előadottakra tekintettel a következőket emeli ki.

[10] A fellebbezéssel szemben az elsőfokú bíróság az indokolási kötelezettséget nem sértette meg, mert az elsőfokú ítélet a Pp. 346. § (5) bekezdésében foglaltaknak eleget tesz, tartalmazza a döntés annak alapjául szolgáló jogszabályokat és azok értelmezését, annak rövid magyarázatát. Az elsőfokú bíróság a Kit. 166. § (1) és (10) bekezdéséből, valamint a Kúria által értelmezett eljárási kötelezettségből vezette le az írásbeli figyelmeztetés jogellenességét, a jogi indokolás dogmatikailag minden lényeges elemet tartalmazott. A bíróság jogi álláspontjának alapjaként a Kit. 166. § (1) bekezdésére, és ezzel összefüggésben a 166. § (10) bekezdésében foglalt kötelező eljárásindítási szabályra hivatkozott, amely a fegyelmi eljárás megindítását bármely kötelezettségszegés alapos gyanúja esetén kötelezővé teszi.

Ezen rendelkezéseket értelmezve vonta le a következtetést, hogy a kötelezettségszegés megállapítása – súlyától függetlenül – a fegyelmi felelősség körébe tartozik (Kit. 166. §), és fegyelmi eljárás hiányában a figyelmeztetés alkalmazása jogellenes. A jogi indokolás ezen túl hivatkozást tartalmaz a Kúria Kfv.VII.45.167/2022/5-II. számú ítéletére, amely fegyelmi vétség gyanúja esetén a fegyelmi eljárás megindítását kötelezővé teszi.

[11] A felperes fellebbezése alapján a másodfokú bíróság az utasítási jog vizsgálatától és az írásbeli figyelmeztetés tartalmi elemzésétől nem tekinthetett el. A Kúria meghatározása szerint az írásbeli figyelmeztetés az utasítási jog részeként olyan munkafegyelmet biztosító eszköz, amellyel a munkáltató a foglalkoztatott figyelmét az általa helytelenített magatartásról való tartózkodásra felhívja, illetőleg az általa észlelt szabályszegést a rosszallása kifejezésével szankcionálja. Az írásbeli figyelmeztetés – az abban szereplő munkáltatói negatív értékítéletet figyelembe véve – a fegyelmi büntetések legenyhébb (megrovás) fokozatával mutat hasonlóságot, azzal az eltéréssel, hogy az utóbbi alkalmazását – kötelezően lefolytatandó – eljárás előzi meg. Az utasítási jog prospektív jellegű: a munkáltató irányítási hatáskörének részeként a teljesítendő munkavégzés módjára, körére, a feladatellátás rendjére vonatkozik. Ezzel összhangban a Kúria Kf.39.321/2021/5. számú ítélete is úgy fogalmaz, hogy „a munkáltató az utasítási jogából eredően bármikor felhívhatja a kormányzati tisztviselő figyelmét olyan, általa helytelennek tartott magatartásra, ami kötelezettségszegésnek minősül”. E megállapítás azonban az utasítási jog terjedelmét kizárólag a figyelemfelhívásra korlátozza, és nem teszi lehetővé a formális minősítést és a vétkesség implicit megállapítását a múltbeli magatartásra nézve.

[12] A Kit. 71. § (1) bekezdése szerint a kormányzati szolgálati jogviszonyt érintő lényeges megállapodást és jognyilatkozatot írásba kell foglalni, míg a 71. § (1a) bekezdése kifejezetten rögzíti, hogy a jognyilatkozatokat a tartalmuk szerint kell elbírálni. A munkáltatói intézkedés jogi minősítését nem az elnevezése, hanem az abban foglalt tartalom határozza meg. Ha tehát egy formailag írásbeli figyelmeztetésnek nevezett munkáltatói intézkedés érdemben a kötelezettségszegés megállapítását tartalmazza, úgy azt a Kit. alapján fegyelmi tartalmú jognyilatkozatként kell értékelni, a Kit 166. § (1) bekezdése alapján a vétkes kötelezettségszegés munkáltató által történő megállapítása a fegyelmi felelősség fogalmi eleme.

[13] A figyelmeztetés tartalma alapján nem pusztán megállapítja az alperes kötelezettségszegését és ebből fakadóan a jövőre nézve fogalmaz meg magatartási elvárásokat, hanem kifejezetten kimondja, hogy az alperes megsértette a Kit. 93. § (1) bekezdés d) pontjában foglalt kötelezettségét. A vétkesség a fegyelmi felelősség lényegi eleme, és nem szükséges a „vétkesen” szó kifejezett használata ahhoz, hogy a munkáltató

intézkedése tartalmilag azt megjelenítse. A kötelezettségszegés megállapításának ténye, az ahhoz fűzött többszöri figyelemfelhívás és felszólítás („a felsővezetőjének többszöri figyelmeztetése és felszólítása ellenére sem tartotta be a kialakított és elvárt, a hivatali útnak megfelelő eljárásrendet”) magában foglalja a vétkességet, mert abból világosan az következik, hogy az alperes tudta azt, mi a felperes által elvárt magatartás, ezáltal lett volna lehetősége máshogy eljárni, azaz az elvárt magatartás számára megismerhető és teljesíthető volt, a követendő magatartásmintát a tudata átfogta, de a munkáltató utasításának figyelmeztetés ellenére sem tett eleget. A vétkesség akarati (szándékos vagy gondatlan) alkotóeleme a fegyelmi felelősségnek, melynek fennállását a figyelmeztetés kifejezetten tartalmazza. A felperes a figyelmeztetésben tételesen hivatkozik a Kit. 93. § (1) bekezdés d) pontjára, kimondva, hogy a kormánytisztviselő (az alperes) ezt a kötelezettséget többszöri figyelmeztetése és felszólítása ellenére is megsértette. Mindez azt is jelenti, hogy az írásbeli figyelmeztetés túllép a kötelezettségszegés tényét helytelenítő munkáltatói nyilatkozat keretein, mert az alperes múltbeli magatartását jogilag minősítve magában foglalja a vétkességet: az alperes tudta, hogy a munkáltató milyen magatartást vár el, így tisztában volt azzal, hogy az ezzel ellentétes eljárása a munkáltató utasítását sérti.

A kötelezettségszegés vétkesként való minősítése nem a munkáltatói intézkedés szóhasználatból, hanem a vétkesség dogmatikai elemeinek megállapításából következik. A „többszöri utasítás ellenére”, „megsértette”, „elvárt hivatali út” fordulatok összességükben a jogilag releváns, a munkáltató utasításával tudatosan szembehelyezkedő cselekvést jelentenek, amely tudati elem rögzítése a fegyelmi felelősség fogalmi eleme.

[14] A fegyelmi felelősség lényege nem kizárólag a szankcióban – megrovásban, illetménycsökkentésben, hivatalvesztésben – ragadható meg, hanem elsősorban abban, hogy a munkáltató a kormánytisztviselő magatartását normatív módon minősíti: kimondja, hogy a szolgálati jogviszonyból eredő kötelezettséget vétkesen megszegte. A fegyelmi felelősség nem csak a súlyosabb következmények eszköze, hanem a Kit. által előírt, a legenyhébb esetekben is kötelezően lefolytatandó eljárás alapján megállapítható felelősségi forma: a vétkesség megállapítása önálló, a személyre nézve hátrányos jogi minősítés, amelynek a későbbi jogviszony alakulása szempontjából is jelentősége lehet (előmenetel, későbbi fegyelmi elbírálás, munkáltatói bizalom).

[15] Összegezve: a perbeli esetben a figyelmeztetés tartalmában a legenyhébb fegyelmi jogkövetkezménynek felel meg, azzal a lényeges különbséggel, hogy a munkáltató fegyelmi eljárást nem folytatott le és formailag tagadja, hogy szankcióról lenne szó. A Kit. 166. § (1) bekezdésével mindez nem egyeztethető össze, hiszen a kötelezettségszegés megítélését súlyától függetlenül garanciális eljáráshoz köti, melynek megkerülése a fegyelmi felelősség utasítással való megállapításával a garanciarendszert kiüresíti.

[16] A felelősség jogi kategóriáját nem lehet a szankciós szintre redukálni: az, hogy a munkáltató a vétkes kötelezettségszegést kimondja, önmagában a felelősségre vonás aktusa, ezért alaptalan a felperesi hivatkozás, hogy a kötelezettségszegést megállapító, személyügyi iratként nyilvántartott okirat nem hátrányos azért, mert a munkáltató formailag a fegyelmi büntetés jellegét tagadja. A munkáltató vétkességet deklaráló megállapítása tartalmában fegyelmi jellegű döntés, melyet a Kit. alapján nem a szankció súlyossága, hanem a felelősség megállapítása determinál.

[17] A fegyelmi felelősség rendszeréből az is következik, hogy amennyiben a munkáltató álláspontja szerint a kormánytisztviselő megsértette a Kit. szerinti kötelezettségét, úgy a fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanúja fennáll, amelyre tekintettel a Kit. 166. § (10) bekezdése szerint köteles lett volna fegyelmi eljárást indítani. Nem jogszerű megoldás tehát az, hogy a munkáltató a fegyelmi eljárás mellőzésével, annak garanciális szabályait

(határidők, nyilatkozattétel, bizonyítás, jogorvoslat) megkerülve olyan írásbeli intézkedést tesz, amely érdemben a fegyelmi vétség megállapítását foglalja magában.

[18] A felperes helytálló hivatkozása szerint a Kúria Kf.39.321/2021/5. számú ítélete alapján a munkáltató az utasítási jogából eredően bármikor felhívhatja a kormányzati tisztviselő figyelmét olyan, általa helytelennek tartott magatartásra, ami kötelezettségszegésnek minősül. E döntés kimondja, hogy a munkáltató „az utasítási jogából eredően bármikor felhívhatja a számvevő figyelmét olyan, általa helytelennek tartott magatartásra (...), ami kötelezettségszegésnek minősül”, valamint azt is rögzíti, hogy ez „szükségessé is teszi, hogy a munkáltató felróhassa a számvevőnek a kötelezettségszegést”. Ezt azonban el kell határolni attól az esettől, amikor a munkáltató – mint a jelen ügyben – nem pusztán „helytelennek tartott magatartást” jelez vissza, hanem tartalmilag fegyelmi értelemben vett vétkes kötelezettségszegést állapít meg. A Kúria ítéletében megjelenő minősítés az utasítási jog – a felperes által a fellebbezésében is hivatkozott – funkcionális céljához kapcsolódik, ahhoz a vezetői jogosítványhoz, hogy a munkáltató a mindennapi működés során értékelje a munkavégzés egyes elemeit, és ezekre nézve orientáló jellegű intézkedéseket tegyen.

A „helytelennek tartja” szubjektív minősítést fejez ki, ami nem azonos a fegyelmi felelősség jogi terminológiája alapján történő minősítéssel, mely szerint a kormánytisztviselő a jogviszonyából eredő kötelezettségét vétkesen megszegte [Kit. 166. § (1) bekezdés]. A Kúria azt mondja ki, hogy a munkáltató a szabálytalan munkavégzésre – fegyelmi eljárás lefolytatása nélkül – rámutathat és a jövőre nézve azt kifogásolhatja. A perben vizsgált figyelmeztetés azonban nem azt fejezi ki, hogy a munkáltató az alperes magatartást „helytelennek tartja”, ami miatt rosszallását fejezi ki, hanem kategorikusan minősít: az alperes a hivatali utat nem tartotta be, a Kit. 93. § (1) bekezdés d) pontját megsértette, és mindezt többszöri figyelmeztetés ellenére követte el. Ez a megfogalmazás túlmutat az általános felróhatóság megállapításán, mert a vétkes kötelezettségszegés dogmatikai elemeit tölti ki, mellyel az intézkedés kilép az utasítási jog köréből.

[19] A Kúria ítéletében hivatkozott BH1998.510. számon közzétett döntés nem tekinthető irányadónak, mert annak alapjául szolgáló, korábban hatályos szabályozási környezetben [a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 45. § (1) bekezdése, 46. § (2) bekezdése] a fegyelmi eljárás megindítása csak súlyos, lényeges kötelezettségszegés esetén és azon belül sem szükségképpen volt kötelező, a Kúria hangsúlyozta is, hogy „a munkáltató a fegyelmi eljárás mellett más módon is felróhatja a kötelezettségszegést”, éppen a mérlegelési lehetőség fennállása miatt. Ezzel szemben a Kit. 166. § (10) bekezdése kőgensen mondja ki: fegyelmi vétség alapos gyanúja esetén fegyelmi eljárást kell indítani.

[20] Szükséges megjegyezni, hogy a munkáltatót – összhangban a Kúria Kf.39.321/2021/5. számú döntésével – megilleti az a jogosultság, hogy a napi feladatellátás során az általa helytelennek minősített vagy nem kívánatosnak tartott magatartásokra rámutasson, és a jövőbeni munkavégzés módját orientálja. A figyelemfelhívás, illetve a vezetői útmutatás legitim és szükségszerű része az utasítási jognak, tehát a munkáltatónak fennmarad a lehetősége a napi feladatellátás során a normaszértő és a normasértő magatartásokra felhívni a tisztviselő figyelmét. Ezzel szemben a vétkes kötelezettségszegés megállapítása meghaladja az utasítási jog terjedelmét, mert ekkor már nem csak a munkáltató helytelenítő értékítélete fogalmazódik meg egy kötelezettségszegést jelentő magatartással szemben, hanem annak minősítése is.

[21] A KDB hatáskörében eljárva bírálta el a panaszt, a Kit. 168. § (1) bekezdése szerinti igény nem a munkáltatói intézkedés elnevezésétől vagy formájától, hanem a jogi hatást kiváltó tartalmától függ. A figyelmeztetés tartalmában joghatást kiváltó munkáltatói intézkedés, mely kötelezettségszegést és vétkeséget állapított meg, ezáltal a Kit. 168. § (1)

bekezdése szerinti igényt keletkeztetett, a KDB előtt panasszal megtámadható volt, ezért a Kp. 95. § (2) bekezdés b) pontja alkalmazásának nem volt helye.

[22] Mindezekre figyelemmel a Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Kp. 109. § (1) bekezdése alapján helybenhagyta.

[23] Az alperes perköltség igénnyel nem élt, ezért a perköltség viseléséről az ítéltáblának a Kp. 99. § (3) bekezdése és 35. § (1) bekezdése szerint irányadó Pp. 81. § (1)-(2), (5) és 82. § (3) bekezdései értelmében rendelkeznie nem kellett.

[24] A felperes az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 5. § (1) bekezdés c) pontja alapján személyes illetékmentes, ezért az Itv. 39. § (3) bekezdése alapján meghatározott illetékalap után az Itv. 46. § (1) bekezdése alapján számított mértékű, le nem rótt 48.000 forint fellebbezési illetéket a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam viseli.

[25] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Kp. 99. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezés zárja ki.

Záró rész

Budapest, 2025. november 18.

dr. Kecskés Zsófia s.k.
s.k.

a tanács elnöke

dr. Farkas Ervin s.k.

előadó bíró

dr. Kincsesné dr. Szalai Kornélia

bíró