

A Kúria a Magyar György és Társai Ügyvédi Iroda (ügyintéző dr. Magyar György ügyvéd) által képviselt felperesnek a ... kormánytisztviselő által képviselt alperes ellen külszolgálatból visszahívás jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságon 3.M.2252/2010. szám alatt megindított és másodfokon a Fővárosi Törvényszék 49.Mf.632.340/2013/3. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által előterjesztett felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 49.Mf.632.340/2013/3. számú ítéletét hatályában fenntartja.

A felülvizsgálati eljárás illetékét az állam viseli.

I n d o k o l á s

A megállapított tényállás szerint a felperes 2008. január 1-től állt határozatlan idejű közszolgálati jogviszonyban a ... Hivatallal. 2008. január 21-én megkötött háromoldalú megállapodás alapján a felperest külszolgálat ellátása céljából 2008. február 8-tól áthelyezték az alperes állományába, azzal, hogy a külszolgálat várhatóan 2012. február 8-áig tart. A megállapodás szerint a felperest a Magyar Köztársaság ... Nagykövetségén ... attasé szakdiplomata munkakörben foglalkoztatták.

A külszolgálat ellátásának időtartama alatt a felperes 2009. október 1-jén tájékoztatta az ... vezetőjét, hogy ikergyermekekkel várandós, a gyermekek születését 2010. március végére várja, a szülést követően 2010. szeptember 15-től tervezte a munkába való visszatérését.

Az ... elnöke a 2010. március 19-ei levelében kezdeményezte a

külügyminiszternél a felperes ... attasé-i kihelyezésének visszavonását a köztisztviselők tartós külszolgálatáról szóló 104/2003.(VII.18.) Korm. rendelet (továbbiakban: Kr.) 20. § (1) bekezdés g) pontjára hivatkozással különösen fontos szolgálati érdekből, rögzítve, hogy a felperes nem járult hozzá a külszolgálat közös megegyezéssel történő megszüntetéséhez. A levél tartalmazta azt is, hogy a hivatal a felperes távollétének idejére nem tudja megoldani a szakdiplomata helyettesítését, mivel a ...-i képviselőt az EU elnökségre való felkészülés kapcsán folyamatosan biztosítani kell.

Az alperes 2010. május 1-jével intézkedett a tartós külszolgálat megszüntetéséről a Kr. 18. § (2) bekezdés b) pontja alapján. Az intézkedés indokolása megegyezik az NKTH elnöke által készített javaslat tartalmával. Ezt követően az alperes értesítette a felperest arról, hogy a 2010. május 2-ai hatállyal visszahelyezi az ... állományába.

A felperes keresetében annak megállapítását kérte, hogy a külszolgálatból történt visszahívása jogellenes volt. A jogellenesség jogkövetkezményeként 1782,2 Euro megfizetésére kérte kötelezni az alperest, elsődlegesen vagyoni kártérítés, másodlagosan nem vagyoni kártérítés jogcímén.

A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.2252/2010/29. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította.

A közigazgatási és munkaügyi bíróság a felperesi kereset alapján a perbeli visszahívás jogszerűségét formai és tartalmi okból is vizsgálta, kitért annak indokolásának valóságára és okszerűségére. A felülvizsgálati eljárás tárgyát képező körben hangsúlyozta, miszerint a felperes visszahívását követő időszakban volt esedékes Magyarország európai uniós soros elnöksége, amellyel kapcsolatban valamennyi diplomáciai területre jelentős plusz feladatok hárultak. Ezzel függött össze az is, hogy átmenetileg egy második ... attasé státuszt létesítettek félévre ...-ben, a felperes pozíciója mellett. Az EU elnökségi feladatok miatt különösen fontos szolgálati érdeknek minősült, hogy a ...-i ... attasé-i feladatokat folyamatosan ellássák. A felperes 2010. március 8-ától nem látta el a munkát, mert a szabadságát, később pedig szülési szabadságát vette igénybe.

Az elsőfokú bíróság jogi álláspontja szerint önmagában abból a tényből, hogy a gyermekvállalás miatt következett be a felperes tartós távolléte, nem volt megállapítható, hogy anyai, női mivoltával kapcsolatban hátrányos megkülönböztetés érte, figyelemmel arra is, hogy a külszolgálat ellátásának három hónapot meghaladó szünetelése esetén a jogszabály értelmében a külszolgálat megszűnik, és ez a rendelkezés minden külszolgálatban tevékenykedő

személyre, nőkre és férfiakra egyaránt vonatkozik, függetlenül a távollét okától.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Törvényszék 49.Mf.632.340/2013/3. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helyes indokainál fogva helybenhagyta.

A jogerős ítéletből kitűnően a felperes a keresetét az alperesi intézkedés formai, tartalmi jogszerűtlenségére, a munkáltató rendeltetésellenes joggyakorlására, az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség elvének, illetve ezzel kapcsolatos uniós irányelvek megsértésére alapította. Fellebbezésében azonban az elsőfokú ítéletet már kizárólag a szülő nők jogaival és az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatos téves, uniós jogot is sértő jogértelmezése miatt támadta.

E körben a másodfokú bíróság kifejtette, miszerint az adott esetben bizonyítást nyert, hogy a felperes külszolgálatra kihelyezésének megszüntetésére ésszerű indok, különösen fontos szolgálati érdek miatt került sor a Kr. 20. § (1) bekezdés g) pontja alapján az ... elnökének kezdeményezésére, figyelemmel arra, hogy a felperes szülés miatt várható távolléte alatt a szakdiplomatai feladatainak ellátása sem helyettesítés, sem részmunkaidő keretében nem volt megoldható részéről. Az alperes bizonyította, hogy 2010. február 9-én kelt levelében felhívta a felperes figyelmét a Kr. 18. § (1) bekezdés c) pontjában foglaltakra, azonban felperes ennek ellenére sem tett olyan tartalmú egyértelmű nyilatkozatot, miszerint a szülést követő három hónapon belül ismét munkába kíván állni, visszatérésének tervezett időpontját 2010. szeptember 15. napján jelölte meg. Mindezek alapján a másodfokú bíróság azt állapította meg, hogy az elsőfokú bíróság helyesen fogadta el bizonyítottnak, miszerint az alperes részéről a felperest hátrányos megkülönböztetés az anyai, illetve női mivolta okán nem érte, az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkty.), valamint a felperes által hivatkozott uniós irányelvek rendelkezései nem sérültek. Nem állapítható meg ugyanis a 2006/54/EK irányelv 2. cikk (1) bekezdés a), illetve b) pontjában definiált közvetlen, illetve közvetett megkülönböztetés feltételeinek megvalósulása.

A jogerős ítélet ellen a felperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet helyezze hatályon kívül és hozzon új határozatot, melyben a keresetnek adjon helyt és az alperest marasztalja perköltségben.

Álláspontja szerint a jogerős ítélet mind a szülő nők jogaival, mind az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatosan téves jogértelmezésen alapul. Sérelmezte, hogy önmagában abból a tényből, hogy a gyermekvállalása miatt következett be a távolléte, az eljáró

bíróságok nem találták megállapíthatónak azt, hogy anyai, női mivoltával kapcsolatban érte hátrányos megkülönböztetés. Mivel a férfiak testi adottságaiknál fogva nem szülnek, szakmai előmenetelük során már eleve előnyben vannak a szülő nőkhöz képest, így amennyiben a munkáltató a köztisztviselő külszolgálatát a szülési szabadság ideje alatt megszünteti, akkor kiüresíti a jogalkotó által a nemek közötti különbség ellensúlyozására bevezetett rendelkezést, így a felperes szerint a perbeli esetben sérült az Ebktv. 8. § a) és 1) pontjai.

Érvelése szerint a kifogásolt munkáltatói intézkedés a külszolgálat különös szolgálati érdekből történt megszüntetése sérti a 92/85/EGK irányelv 2. cikkét, a 8. cikk (1) bekezdését és a 11. cikk 2. pontját, továbbá a 2006/54/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdés c) pontját és a 15. cikkét. A felperes fő hivatkozása szerint a külszolgálat 2010. május 1-jével történt megszüntetése folytán sem az akkor hatályos régi Mt. 138. § (1) bekezdésében szereplő 24 hetes, de még a 92/85/EGK irányelv 8. cikk (1) bekezdésében szereplő 14 hetes szülési szabadságot sem volt módja karriertörés nélkül élvezni. Álláspontja szerint a magyar bíróságnak figyelemmel kell lennie az uniós jogalkotó által megfogalmazott azon célkitűzésre, hogy a terhes, illetve gyermekágyas munkavállaló a munkaviszonyhoz kapcsolódó - a munkabéren kívüli - jogait biztosítsák. E körbe vonható a külszolgálat fenntartása a szülési szabadság ideje alatt. Ezért a külszolgálat megszűnése illetve megszüntetése hátrányos a köztisztviselő karrierje, anyagi és szakmai megbecsülése, a presztízse szempontjából. A várandós vagy gyermekágyas nők jogai terén a férfiak és nők egyenlőségére vonatkozó uniós szabályok célja a várandós vagy gyermekágyas munkavállalóknak a szülés előtt és után való védelme (E körben hivatkozott a C-191/03. számú McKenna ügyben 2005. szeptember 8-án hozott ítélet 42. pontjára).

A felperes a felülvizsgálati kérelmében utalt az Európai Unió Bíróságának a közvetett hatályra vonatkozó ítélkezési gyakorlatára is, mely értelmében a nemzeti bíróság köteles a nemzeti szabályozás alapjául szolgáló közösségi norma vizsgálatára is, ezért a perben irányadó kormányrendeletet a hivatkozott irányelvek rendelkezéseivel összhangban kell értelmeznie. Érvelése szerint amennyiben a Kúria arra a következtetésre jut, hogy a hatályos magyar jogszabályok alapján külszolgálat megszüntetése nem volt jogellenes, úgy hivatkozik az irányelvek közvetlen hatályára.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében egy esetleges előzetes döntéshozatali eljárás lefolytatását is indítványozta, amennyiben az irányelvek helyes értelmezése kétséges.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában való fenntartását kérte.

A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes ... attasé szakdiplomata munkakörben Magyarország ...-i EU állandó képviselőtét látta el. 2010. március 8-tól munkát már nem végzett, mert éves szabadságát töltötte, 2010. április 2-án szült, az alperes a Kr. 20. § (1) bekezdés g) pontja alapján - különösen fontos szolgálati érdekből - 2010. május 1-jével a tartós külszolgálatát megszüntette, amely intézkedés a közszolgálati jogviszonya fennállását nem érintette.

A felperes helytállóan hivatkozott a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságát és egészségvédelmének javítását ösztönző garanciális és védendő jogokra. A perben azonban abban a jogkérdésben kellett döntenie, hogy e jogok az adott, egyedi tényállás mellett valóban sérültek-e, illetve lehet-e olyan „jogszerű céllal objektív módon igazolható” „különösen fontos szolgálati érdek”, amely ilyen garanciális védelem alatt álló nővel szemben munkáltatói intézkedés jogszerűségét igazolja.

A perben lényeges, felperes által sem vitatott körülmény, miszerint a Kr. 18. § (1) bekezdés c) pontja értelmében a felperes külszolgálati jogszabály erejénél fogva megszűnt volna a külszolgálati jogviszony három hónapot meghaladó szünetelésével, amely rendelkezés nőkre és férfiakra egyaránt vonatkozik, ezért e rendelkezés tekintetében nem merülhet fel az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód elvének megsértése. Nincs arra perbeli bizonyíték és a felperes maga sem hivatkozott rá, hogy ismételt munkába állását a szülés időpontjától számított három hónapon belül tervezte, a felperes felülvizsgálati kérelme tartalmazza is, miszerint külszolgálati a Kr. 18. § (1) bekezdés c) pontja alapján 2010. július 2-án megszűnt volna.

A felülvizsgálati eljárásban nem volt vitatott az a körülmény sem, hogy Magyarország európai uniós soros elnökségre való felkészülése, a soros elnökséget közvetlenül megelőző (a 2010. május 1-jei visszahívás időpontjához képest) nyolc hónapban különösen fontos szolgálati érdeknek minősült, és az alperes a felperes külszolgálatát ez okból a diplomáciai területre háruló jelentős plusz feladatok miatt szüntette meg, az indok valóságát és okszerűségét a munkaügyi bíróság megállapította, az elsőfokú ítélet indokolását e körben fellebbezéssel a felperes nem is támadta.

A felperes szerint a jogerős ítélet az uniós irányelvek figyelmen kívül hagyása miatt téves jogértelmezésen alapul.

Helytállóan hivatkozott a felperes a tagállami - nemzeti - bíróság azon kötelezettségére, mely szerint az uniós jogalkotó által megfogalmazott kitűzést is vizsgálnia szükséges, illetve a közvetett hatály elvére, mely szerint a nemzeti bíróság köteles a tagállami jogszabályokat lehetőség szerint az irányelvek érvényesülését elősegítő módon értelmezni.

A jogvita során tehát az nem volt kétséges, hogy a felperes által is hivatkozott a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve és a Tanács 92/85/EGK irányelve a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről közvetlen hatállyal bír, így a felperes a tagállami bíróság előtt arra hivatkozhatott, mert a jelen per alperese a Magyarország Külügyminisztériuma állami szerv, és az irányelvek hivatkozott rendelkezései a tartalmuk alapján feltétlenek és kellően pontosak.

A 2006/54/EK irányelv átültetésére előírt határidő 2008. augusztus 15-én járt le. Ezen határidőig volt kötelezettsége a magyar államnak a fenti irányelv megfelelő tartalmú implementálása, átültetése a magyar joganyagba. Az átültetési határidő leteltét követően a felperes hivatkozása alapján csupán az merülhet fel a fenti irányelv 2. cikk b) pontja és az Ebktv. 7. cikk (2) bekezdés b) pontja összevetése alapján, hogy az irányelv átültetése nem megfelelően történt. A 2006/54/EK irányelv 2. cikk b) pontja értelmében közvetett megkülönböztetés: „ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest hátrányosan érint, kivéve, ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá a cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek”.

Az Ebktv. 7. § (1) bekezdése szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti - különösen a Harmadik fejezetben meghatározottak szerint - a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás. A (2) bekezdés szerint, ha e törvény eltérően nem rendelkezik, az olyan magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat (a továbbiakban együtt: rendelkezés) nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét,

a) amely a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas, és azzal arányos,

b) amelynek az a) pont hatálya alá nem tartozó esetekben

tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.

A 2006/54/EK irányelv és az Ebktv. vonatkozó rendelkezéseinek egybevetése után megállapítható, hogy a magyar állam az irányelv átültetési kötelezettségének megfelelő tartalommal eleget tett.

A 92/85/EGK irányelv 11. cikk 2. pontja tartalmazza, hogy a 8. cikkben említett esetben biztosítsák az alábbiakat:

b) a 2. cikkben meghatározott munkavállalók munkabérének védelmét, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultságát.

A (2) bekezdés b) pontjában említett ellátás akkor tekinthető megfelelőnek, ha legalább azzal egyenértékű jövedelmet biztosít, amelyet az érintett munkavállaló tevékenységének egészségi okból történő megszakítása esetén kapna a nemzeti jogszabályok szerint meghatározott esetleges maximum függvényében.

Az irányelv fogalommeghatározásai között található a gyermekágyas munkavállalóra vonatkozó fogalom meghatározás, a 2. cikk b) pontja szerint gyermekágyas munkavállaló az a munkavállaló, akit a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat gyermekágyasnak minősítenek, és aki állapotáról a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja a munkáltatóját. Az irányelv 8. cikk (1) bekezdése szerint a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a 2. cikkben meghatározott munkavállalók jogosultak legyenek legalább 14 hetes folyamatos szülési szabadságra, ami a gyermekszülés előtt, illetve után a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően vehető igénybe.

A magyar szabályozás az Mt. 138. § (1) bekezdésében, az irányelvben rögzített minimum 14 hetes időtartammal szemben 24 hét szülési szabadságot biztosít. Így megállapítható, hogy a magyar állam ennek az előírásnak is megfelelően tett eleget az irányelvi rendelkezésre vonatkozó átültetési kötelezettségének.

A felperes felülvizsgálati kérelmében említett C- 191/2003. számú McKenna ügyet a Kúria nemcsak a 42. pontja, hanem az indokolás egésze alapján vizsgálta, hiszen a felperes helytálló hivatkozása értelmében az Európai Bíróság alkotta esetjog is a közösségi jog részét képezve a tagállami joggal szemben elsőbbséget élvez. Így a felperes által hivatkozott eseti döntés megállapításai adott körülmények között, adott feltételek fennállta esetén jelen jogvitában is irányadóként szolgálnának. A fenti eseti döntés 42. pontja szerint „e téren a szabályok célja a női munkavállalóknak a szülés előtt és után való védelme (a szülési szabadsággal kapcsolatban lásd. a fent hivatkozott Gillespie és társai ügyében hozott ítélet 20. pontját). A 42. ponton túlmenően azonban a Kúria az ítélet teljes indokolását és az ügy leírását is figyelembe vette, különös tekintettel az Európai Bíróság határozatára.

Az ítélet 2. pontja szerint ugyanis az EK 141. cikk és a 75/117. számú irányelv úgy értelmezendő, hogy nem jelent nemen alapuló hátrányos megkülönböztetést.

A fenti ítélet, amely az Európai Unió Bíróságának előzetes döntéshozatal iránti kérelmére indult eljárásban született, nem Margaret McKenna számára kedvező eredménnyel zárult, függetlenül attól, hogy a bíróság ítéletében kiemeli az Európai Unió által védendő célokat, a szülő nő védelmét, így a hivatkozott ítélet rendelkezése a felperes jogi álláspontját nem támasztja alá.

A 92/85/EGK irányelv 10. cikke az elbocsátás tilalmáról rendelkezik. Ennek értelmében annak biztosítása érdekében, hogy a 2. cikkben meghatározott munkavállalók gyakorolhassák az e cikk által is elismert egészség és biztonságvédelmi jogaikat, rendelkezni kell arról, hogy:

1. A munkáltatók megteszik a szükséges intézkedéseket ahhoz, hogy megtiltsák a 2. cikkben meghatározott munkavállalóknak a terhességük kezdetétől a 8.cikk (1) bekezdésében említett szülési szabadság végéig történő elbocsátását, az állapotukkal összefüggésbe nem hozott, a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat által megengedett különös esetektől eltekintve, amennyiben az adott esetben az illetékes hatóság ehhez hozzájárult.
2. Ha a 2. cikkben meghatározott munkavállalót az 1. pontban említett időszak alatt elbocsátják, a munkáltató köteles az elbocsátás megfelelően megalapozott indokait írásban megadni.

Az előbbiek alapján megállapítható, miszerint az irányelv 10. cikke is lehetőséget ad szigorú körülmények esetére a gyermekágyas munkavállaló jogviszonyának megszüntetésére - így, mint több-ben a kevesebb - racionális és jól alátámasztott indokokon alapulóan a felperes külszolgálatának megszüntetése e irányelvi rendelkezések alkalmazásával sem jogellenes.

Jelen esetben ugyanis a felperes közszolgálati jogviszonya nem szűnt meg, az alperes a nem vitatott és a perben bizonyított különösen fontos szolgálati érdekre hivatkozással a felperes külszolgálatát szüntette meg. Minthogy a felperes munkavállaló (köztisztviselő) maradt, a munkaviszonyhoz (közszolgálati jogviszonyhoz) kapcsolódó jogok, a hivatkozott irányelv 11. cikk 2. pontja a 4. pontban foglaltakra is figyelemmel, valamint a szülési szabadság [irányelv 8. cikk (1) bekezdés] megillette, e garanciális jogok nem sérültek. Így kellő alap nélkül állította a felperes, hogy a részére biztosítandó szülési szabadságot ne tudta volna igénybe venni, hiszen a külszolgálat megszüntetését követően a felperes folyamatosan a különféle nemzeti jogszabályokban részére

*biztosított anyasági ellátásokat vette igénybe.*

*A rendelkezésre álló iratok alapján megállapítható, hogy a másodfokú bíróság is vizsgálta a felperes által hivatkozott irányelvek tartalmát, és helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy nem állapítható meg a 2006/54/EK irányelv 2. cikk (1) bekezdés b) pontjában definiált közvetett megkülönböztetés, illetve az Ebktv. 7. § (2) bekezdés b) pontja szerint a felperesi külszolgálat megszüntetésének tárgyilagos mérlegelést követően az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő ésszerű indoka volt. Így nem helytálló a felperes téves jogértelmezésre való hivatkozása sem, a fenti uniós irányelvek, valamint a Kr. 20. § (1) bekezdés g) pontja vonatkozásában.*

*Mivel a felperes a felülvizsgálati kérelmében nem tette vitássá az általa sérelmezett intézkedés indokának valós és okszerű voltát az egyenlő bánásmód követelményének további vizsgálta sürgősségű volt. A védendő tulajdonságok nem biztosítanak érinthetlenséget, csak attól védenek, hogy pusztán azok miatt jogosulatlanul senkit nem érjen hátrány.*

*Közvetlen, illetve közvetett megkülönböztetés megállapítása hiányában pedig a felperes igényét a 2006/54/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdés c) pontja, illetve 15. cikke sem alapozza meg. A per tárgyát az alperes 2010. május 1-jei hatályú intézkedése képezte, és nem a felperes szülési szabadsága lejártát követő helyzetének megítélése, melyre perbeli adat sincs. Minthogy adott esetben a közvetlen hatállyal bíró uniós irányelvek értelmezése nem vált vitássá, a másodfokú bíróság is helyesen értelmezte azokat, így nem volt szükséges előzetes döntéshozatali eljárás kezdeményezése.*

*Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet - jogszabálysértés hiányában - a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.*

*A felülvizsgálati eljárásban a pernyertes alperesnek bizonyított költsége nem merült fel, ezért ebben a kérdésben rendelkezni nem kellett, míg a felülvizsgálati eljárás illetékét - a felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultságára tekintettel - a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a értelmében az állam viseli.*

*Budapest, 2014. június 25.*

*Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Dr. Csorba Anna s.k. előadó bíró, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. bíró*

*A kiadmány hitelével:*

*bíróági tisztviselő*