

A Kúria a dr. Harangi László Attila ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Varga Imre ügyvéd által képviselt alperes ellen rendkívüli lemondás jogszerűségének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságnál 3.M.415/2012. szám alatt megindított és másodfokon a Gyulai Törvényszék 3.Mf.25.665/2013/3. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2014. december 10. napján megtartott nyilvános tárgyaláson meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Gyulai Törvényszék 3.Mf.25.665/2013/3. számú ítéletét hatályon kívül helyezi, és a Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.415/2012/20. számú ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek - tizenöt napon belül - 100.000 (egyszázezer) forint és 27.000 (huszonhétezer) forint áfa együttes fellebbezési és felülvizsgálati eljárási költséget.

A fellebbezési és felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli.

I n d o k o l á s

A felperes mint testnevelés szakos középiskolai tanár 1992. szeptember 1-jétől állt a szarvasi V.P.G. alkalmazásában, utolsó kinevezés-módosítása szerint a munkáltatója a V.P.G.SZ.I.K.Á.I.Ó.NY.K. elnevezésű közoktatási intézmény volt.

Sz. Város Önkormányzatának Képviselő-testülete határozata értelmében az általa fenntartott V.P. Intézményt átszervezik oly módon, hogy a gimnáziumi intézményegységet jogutódlással átadják a M.E. Egyháznak 2012. augusztus 21-én. Az ingatlanok, az eszközök, illetve közalkalmazottak átadása tárgyában létrejött megállapodás értelmében a felek rögzítették, hogy a jogutódlással átvett, majd újra alapított V.P.E.G. világnézetileg elkötelezett dolgozóit az Mt. rendelkezéseinek megfelelően az E. Egyház belső törvényei szerint a Kjt. 55. - 80. §-ainak figyelembe vételével foglalkoztatják.

Az alperes jogelődje 2012. május 21-én közölte a felperessel az átadó és átvevő közoktatási intézmények fenntartói nevének feltüntetésével a munkajogi jogutódlást, illetve a munkáltató személyében történő változást azzal, hogy a továbbfoglalkoztatási nyilatkozat megtétele esetén átvételére kerül sor. Amennyiben a felperes a továbbfoglalkoztatására irányuló nyilatkozatot nem teszi meg, az átadó munkáltató részéről az önkormányzat a Kjt. 25/A. § (6) bekezdése értelmében végkielégítést fizet, vagy a saját intézményhálózatában igyekszik elhelyezni.

A felperes 2012. május 29-én az átvevő közoktatási intézménnyel kapcsolatban a továbbfoglalkoztatási nyilatkozatot megtette annak ellenére, hogy a tájékoztatás az átvevő munkáltató esetében nem tartalmazta a felperes által betöltendő munkakör megjelölését.

2012. június 15-én a gimnáziumban értekezlet megtartására került sor, ahol a fenntartó képviselőjében eljáró személy közölte a felperessel, valamint további öt munkatárssal, hogy a továbbfoglalkoztatásuk nem fog megtörténni. Az ezt követő időszakban 2012. július végéig az átvevő munkáltató az általa foglalkoztatni nem kívánt személyeket értekezletre nem hívta, és az átadó munkáltató megbeszéléseit sem látogathatták.

Az átvevő és az átadó munkáltatóhoz tartozó fenntartó részéről intézkedő személyek 2012. július 30-án tájékoztatták a felperest, hogy az átadó munkáltató fizetne végkielégítést az önkormányzaton keresztül, kivéve egy felmentési védettséget élvező munkavállalót, akinek a továbbfoglalkoztatására sor kerülne.

Az átadó munkáltató fenntartójától a felperes 2012. augusztus 3-án kétféle megállapodás-tervezetet kapott. Az egyik szerint a megbeszélésnek megfelelően a továbbfoglalkoztatástól elzárkózó magatartás esetén végkielégítés fizetésére kerülne sor, míg a másik az intézményegység megjelölése nélkül az átadónál való foglalkoztatást ígérte.

A jogviszony megszüntetést kilátásba helyező időszakban az is nehézséget okozott a felperesnek, hogy fennállt annak a lehetősége is, miszerint a feleségének a továbbfoglalkoztatása sem oldható meg az átvevő munkáltatónál.

A felperes a 2012. július 30-ai megbeszélést követően arra az álláspontra helyezkedett, hogy a végkielégítést ígérő háromoldalú megállapodást aláírná, ennek megvalósulása érdekében 2012. augusztus 17-én várták az átadó munkáltató fenntartójánál.

A 2012. augusztus 16-ai képviselő-testületi ülésen alakszerű határozat született a felperes és a védett kor miatt felmentési korlátozás alatt álló munkatárs státuszával kapcsolatban. Az új elképzelés szerint a felperes az általános iskolában fog tanítani a mindennapos testnevelés felmenő rendszerben történő kialakítása érdekében.

2012. augusztus 17-én délelőtt az átadó munkáltató fenntartója a felperessel a korábban szóban vázolt végkielégítéssel megoldás helyett az átadó munkáltatót foglalkoztatásra kötelező megállapodást kívánt aláíratni a felperessel, amelytől ő elzárkózott.

A felperes a jogutódlást, a munkáltató személyében történő változást megelőzően 2012. augusztus 19-én az átadó munkáltató főigazgatója részére annak lakásán benyújtotta a rendkívüli lemondását. Ebben részletesen leírta az elmúlt két hónap eseményeit, és hivatkozott arra, hogy magát „megalázottnak és átvertnek” érezte. Érvelése szerint nyilvánvaló, hogy a gimnázium átkerülésével nem maradt a munkakörének megfelelő munkahely az átadó munkáltatónál. A polgármestert nem érdekelt, hogy középiskolai testnevelő tanári kinevezése van, mindvégig sz. lakos volt, 20 évet tisztességesen ledolgozott, és soha nem fordult meg a fejében, hogy valaha elhagyja az intézményt.

A Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.415/2012/20. számú

ítéletével a rendkívüli lemondás jogszerűségét állapította meg, és rögzítette, hogy a közalkalmazotti jogviszony 2013. február 18-án szűnik meg. Kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 1.262.400 forint felmentés esetén járó átlagkeresetet és annak kamatát, valamint végkielégítés címén 3.666.400 forintot kamatával együtt. Az ítélet szerint az alperes perköltség viselésére is köteles, a fentieket meghaladóan pedig a kereset elutasítása történt.

Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásában hivatkozott a perbeli időben hatályos 1992. évi XXXIII. tv. (Kjt.) 25/A. és 25/B. §-aiban foglaltakra. Kifejtette, hogy a felperes részére adott tájékoztatásnak tartalmaznia kellett volna a továbbfoglalkoztatást biztosító munkaszerződés tartalmi elemeit, így a betöltésre kerülő munkakört, ennek közlése azonban elmaradt. A felperes így is a Kjt. 25/B. § (1) bekezdésének megfelelő hozzájáruló nyilatkozatot tett a továbbfoglalkoztatásához.

Az 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 3. § (1) és (2) bekezdése, illetve a 2012. évi I. törvény (új Mt.) 6. § (2), illetve (4) bekezdése, valamint a Kjt. 25/A. § és 25/B. § együttműködésre és kölcsönös tájékoztatásra kötelező rendelkezései alapján, továbbá az 1993. évi LXXIX. törvény 19. §-ának (1) bekezdésében foglaltakra figyelemmel a rendkívüli lemondás jogszerű volt. Az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségét és a felperes pedagógusi méltóságát az átadó jogelőd munkáltató fenntartója jelentős tartamban és mértékben megsértette.

A bíróság álláspontja szerint a munkáltatói jogutódlással és a munkáltató személyének változásával kapcsolatos átadó munkáltatóhoz tartozó fenntartói magatartás a közalkalmazotti jogok és kötelezettségek összefüggését tekintve a rendkívüli lemondáshoz való jog szempontjából munkáltatói magatartásként értékelhető.

A továbbfoglalkoztatáshoz hozzájáruló felperesi jognyilatkozathoz képest az átadó munkáltató fenntartója - a Kjt. 25/B. § (1) bekezdése és a megállapodás értelmében - nem támogathatta volna az átvevő munkáltató alapítójának, fenntartójának azt az álláspontját, hogy visszautasíthat továbbfoglalkoztatáshoz hozzájáruló alkalmazottakat. Az események során az átadó munkáltató fenntartójának magatartása ugyanakkor igazodott ehhez a Kjt. 25/B. § (1) bekezdéshez képest jogellenes átvevő munkáltatói, illetve ahhoz tartozó alapítói állásponthoz. Azt követően, hogy több mint két hónapig eltartott a felperes különböző irányú bizonytalansága, a háromoldalú, végkielégítéssel megoldásra vezető, korábban ígért megoldással szemben az átadó munkáltató fenntartója 2012. augusztus 17-én további foglalkoztatásra irányuló kötelezettségvállalást kívánt aláírtni a felperessel konkrét munkavégzési hely és munkakör megjelölése nélkül. A korábbi elhatározás megváltozása a 2012. augusztus 16-ai képviselő-testületi ülésen történt, ahol az ellátandó munkakörrel kapcsolatban csak megformálatlan, kidolgozatlan, ötletszerű elképzelések hangzottak el.

A felperest érintő két hónapos bizonytalanság, ennek keretei között

a felperes által végül elfogadott megállapodás-tervezet, majd a jogutódlás időpontjával szoros időbeli összefüggésben megváltoztatott átadói fenntartói álláspont - amely nem volt elfogadható a felperes álláspontja szerint - megalapozza a rendkívüli lemondást.

Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt arra is, hogy kinevezés-módosítás nélkül az átadó munkáltató részéről a folyamatos foglalkoztatás ajánlata nem realizálható. Ehhez mind a felperes, mind az átadó munkáltató elhatározása és egybehangzó akarata szükséges. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint ez a körülmény az ígéreten túlmenően munkajogi értelemben is a végkielégítéses megoldásra kötelezte volna az átadó munkáltatói oldalt, de ezt nem tette meg.

Az elsőfokú bíróság a jogellenesség jogkövetkezményei körében utalt a Kjt. 29. §-ában, 33. §-ában, valamint a 37. §-ában foglaltakra.

Az alperes fellebbezése folytán eljáró Gyulai Törvényszék 3.Mf.25.665/2013/3. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érintette, fellebbezett részében részben megváltoztatta és a keresetet elutasította. Mellőzte az alperes perköltségben való marasztalását, egyebekben az ítéletet helybenhagyta. Kötelezte a felperest első- és másodfokú együttes perköltség viselésére megállapítva, hogy a fellebbezési illeték az állam terhén marad.

A másodfokú bíróság ítéletének indokolása szerint a kamatigényt részben elutasító ítéleti rendelkezés fellebbezés hiányában már első fokon jogerőre emelkedett.

Az alperesi főigazgató által 2012. május 21-én a felperes részére átadott, de ténylegesen az intézmény régi, és új fenntartójától származó aláírásaikkal el nem látott tájékoztató vonatkozásában azt lehetett megállapítani, hogy a Kjt. 25/A. § (2) és (3) bekezdésében foglalt feltételeknek nem felelt meg, a foglalkoztatást biztosító munkaszerződés, illetőleg kinevezés tartalmi elemeire vonatkozó ajánlatot nem teljes körűen tartalmazta, a munkakör megnevezése ebből hiányzott.

A tájékoztató magában foglalta, hogy a pedagógusok továbbfoglalkoztatását az egyház biztosítja, ha munkaviszony keretében az intézménynél kívánnak dolgozni, ellenkező esetben végkielégítés fizetésére kerül sor az átadó önkormányzat részéről, vagy saját intézményhálózatban biztosítja az átadó önkormányzat a továbbfoglalkoztatást. A tájékoztatás alapján a felperes a betöltendő munkakör hiányában is hozzájárulását adta az új fenntartónál történő továbbfoglalkoztatásához. Ezzel az átvevő munkáltató számára kötelezettség keletkezett a felperessel történő munkaviszony létesítésére.

A rendkívüli lemondás indokolásában megjelölt további események, így a június 15-ei értekezleten elhangzottak, a július 30-ai megbeszélésen a polgármesteri hivatal jegyzőjétől kapott tájékoztatás, az augusztus 3-ai háromoldalú megállapodás-tervezetek, az augusztus 16-ai képviselő-testületi ülésen

elhangzottak, illetve az augusztus 17-ei polgármesteri megbeszélésen történtek már nem a munkáltató terhére értékelendők. Ezek a lépések az önkormányzat - mint fenntartó - részéről valósultak meg annak érdekében, hogy a felperes, illetve azon munkavállalók jogviszonya, akiknek a foglalkoztatását az új fenntartó esetlegesen mégsem tudja biztosítani, változatlanul fennmaradjon, a foglalkoztatásukat az átadó munkáltató fenntartója valamely intézményénél a továbbiakban is biztosítsa.

Nem vitásan az átvevő munkáltató június 15-ei nyilatkozatát követően az átadó munkáltató fenntartója által kidolgozott megoldási javaslatok következtében a felperes érezhetett némi bizonytalanságot a helyzetében, ez azonban nem munkáltatói kötelezettségszegéssel, vagy munkáltatói magatartással hozható összefüggésbe. A Kjt. 25/A. és 25/B. §-ai részletesen szabályozzák a fenntartóváltás esetén követendő eljárást. A felperes a tájékoztatást követően dönthetett volna úgy, hogy az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához nem járul hozzá, ebben az esetben az átadó munkáltatónál az átadás napjával a közalkalmazotti jogviszonya megszűnt volna végkielégítés megfizetése mellett. Tekintettel arra, hogy a felperes az átvevő munkáltatónál történő további foglalkoztatásához hozzájárult, az köteles lett volna vele munkaszerződést kötni. A felperes az átadás időpontját nem várta meg, munkaszerződést az átvevő munkáltatóval nem kötött, ehelyett az alperesnél fennálló jogviszonya idején a rendkívüli lemondást választotta. Az alperesi intézményvezető részéről a 2012. május 21-ei tájékoztatóval kapcsolatosan csak hiányosság és pontatlanság volt megállapítható, a jogszabályi rendelkezéseknek nem minden tekintetben megfelelő közlés azonban nem meríti ki a munkáltató részéről a lényeges kötelezettségszegést, és a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartásként sem értékelhető.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének „hatályában visszahelyezését”, másodlagosan a másodfokú ítélet hatályon kívül helyezése mellett a jogszabályoknak megfelelő új határozat meghozatalát, harmadlagosan pedig az első- és a másodfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását kérte az alperes perköltségben való marasztalása mellett.

A felülvizsgálati érvelés szerint az ügy érdemi elbírálása szempontjából a 2012. május 21-én kelt átadói tájékoztatónak, és a 2012. június 15-ei gimnáziumi értekezleten történeteknek van döntő jelentősége, de az ezt követő eseményeknek is, hiszen azok is az átadó munkáltató, és az átadó fenntartó közös és folytatólagos, legalább eshetőlegesen szándékkal elkövetett jelentős mértékű kötelezettségszegését támasztják alá, amely a jogviszony fenntartását lehetetlenné tette.

A felülvizsgálati kérelem utalt a Kjt. 30/B. és a 30/C. §-ában rögzítettekre, valamint a Kjt. 25/A. §-ára, illetve a régi Mt. 77. §-ának (5) bekezdésében, az új Mt. 45. §-ának (1) bekezdésében

foglaltakra.

A 2012. május 21-én kelt írásbeli tájékoztató alapján jogszabálysértő, hiszen az a kötetendő munkaszerződés tartalmi elemeire vonatkozóan tartalmaz egy táblázatot, azonban még a „minimum kritériumoknak” sem felel meg, hiszen éppen a leglényegesebb, mellőzhetetlen és kötelezően meghatározandó tartalmi elem egyike hiányzik, nevezetesen a munkakör megjelölése. A közalkalmazott nem tudhatta, hogy milyen munkakörben dolgozhatna tovább az átvevő munkáltatónál.

A törvényi tényállásokból nyilvánvaló, hogy a közalkalmazott továbbfoglalkoztatásához történő hozzájárulásának alapfeltétele kell hogy legyen, miszerint azt megelőzi egy jogszerű, legalább a minimális törvényi feltételeknek eleget tevő átadói tájékoztató.

A felülvizsgálati érvelés - utalva a Kjt. 25/B. §-ában foglaltakra is - szerint az érvényes és hatályos továbbfoglalkoztatási nyilatkozat alapja egy jogszerű tájékoztató, amelynek a jogszabály által előírt két kötelező tartalmi elemet mindenképpen tartalmaznia kell: ez az alaphér és a munkakör. Miután azonban a továbbfoglalkoztatási nyilatkozatból a munkakör megjelölése hiányzott, így a jogszabálysértő, lényegi hiányosságban szenvedő tájékoztató alapján megtett továbbfoglalkoztatási nyilatkozat is hatálytalan. Bármilyen tartalmú hozzájárulást is tett a felperes, az nem lehet joghatályos, annak alapján nem kaphatott volna újabb kinevezést, és nem köthetett volna újabb munkaszerződést sem. Ennek alapján jogsértő és téves a másodfokú bíróság ítéletének azon álláspontja, miszerint a tájékoztatás alapján a felperes hozzájárult az új fenntartónál történő továbbfoglalkoztatásához.

Miután a felperes 2012. augusztus 19-én rendkívüli lemondást nyújtott át a törvény által biztosított határidőn belül, közalkalmazotti jogviszonya 2012. augusztus 19-én egyoldalúan megszűnt, így nem róható a terhére, hogy azután napokkal nem jelent meg az átvevő munkáltatónál.

A felperes hivatkozott a BH.2003.299. számú eseti döntésben foglaltakra, miszerint „a rendkívüli lemondás egyoldalú jognyilatkozat, amely a munkáltató hozzájárulása, elfogadása nélkül megszünteti a közalkalmazotti jogviszonyt”.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében utalt az EBH.2002.699. számú elvi határozatra, amely szerint „ha a munkáltató fenntartója fenntartói jogának átadása esetén a közalkalmazottat az átvevő nem kívánja foglalkoztatni, a jogviszony úgy szűnik meg, mintha a munkáltató szűnt volna meg jogutód nélkül”. Ebből következően a jelen esetben a munkáltatónak abban a pillanatban, amikor az átvevő közölte, hogy a közalkalmazottakat, köztük a felperest is, nem kívánja foglalkoztatni, jogszabályon és ezen elvi döntésen alapuló munkáltatói kötelezettsége keletkezett, hogy elszámoljon a hatályos jogszabályoknak megfelelően a felperessel úgy, mintha az átadó munkáltató szűnt volna meg jogutód nélkül, amely már önmagában megalapozza a Kjt. 29. § (1) bekezdése a) pontja jogszerűségét. Az, hogy az átadó munkáltató hosszú időn keresztül nem tett eleget ezen

kötelezettségének, csak erre utaló lépéseket tett a felperes irányába, melyet végül 2012. augusztus 17-én az átadás-átvételt megelőző utolsó munkanap délutánján mégis ismételten megtagadott, megalapozza a rendkívüli lemondás jogszerűségét.

Mind a 2012. augusztus 16-ai képviselő-testületi ülésen, mind a 2012. augusztus 17-ei polgármesteri megbeszélésen személyesen jelen volt az átadó munkáltató igazgatónöje, azonban egyik esetben sem tett eleget jogszabályon alapuló munkáltatói kötelezettségének. Mulasztással történő kötelezettségszegést valósított meg az átadó munkáltató, amely önmagában megalapozza a munkavállaló részéről a rendkívüli lemondás lehetőségét.

Az átadó munkáltató magatartása igazodott az átvevő munkáltató Kjt. 25/B. § (1) bekezdéséhez képest jogellenes magatartásához, illetve az ahhoz tartozó alapítói állásponthoz.

Hangsúlyozandó, hogy önmagában az a tény, hogy az átadó munkáltató többször kijelentette, miszerint nem tud a felperes munkakörének megfelelő munkát adni, elegendő a rendkívüli lemondáshoz és önmagában megalapozza annak jogszerűségét.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében hivatkozott a Kjt. Kommentárjának a rendkívüli lemondáshoz fűződő magyarázatára, amely szerint „a munkáltató nem kötelezheti a közalkalmazottat a képzettségének meg nem felelő munka elvégzésére, illetve nem oszthatja be a szakképzett közalkalmazottat képzettséget nem igénylő munkára”.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult a felperes perköltségben marasztalásával.

A felülvizsgálati kérelem alapos.

A Kjt. 25/A. § (3) - (4) bekezdése értelmében az átadó munkáltató, illetve az átvevő munkáltató és annak alapítója köteles a közalkalmazottat írásban arról tájékoztatni, hogy az átadást követően a foglalkoztatását az átvevő biztosítja-e. A tájékoztatásnak tartalmaznia kell a további foglalkoztatást biztosító munkaszerződés tartalmi elemeire vonatkozó ajánlatot. Jelen esetben a felperes részére adott tájékoztatás nem rögzítette a betöltésre kerülő munkakört, a felperes ennek ellenére a hozzájáruló nyilatkozatát egyértelműen, írásbeli formában megtette [Kjt. 25/B. § (1) bekezdés]. A törvény értelmében ha a közalkalmazott a munkáltatónál történő továbbfoglalkoztatásához nem járul hozzá, jogviszonya az átadás napjával megszűnik, ellenkező esetben vele el kell számolni (Kjt. 25/A. §). A felperes azonban az átvevőnél történő további foglalkoztatásához hozzájárult, így az vele köteles lett volna munkaszerződést kötni, amely indok nélkül elmaradt [Kjt. 25/B. § (1) bekezdés].

A felperes helyzetének rendezése két hónapon át nem történt meg, a 2012. június 15-én tartott értekezletről eltávolították, és a továbbiakban jogviszonya rendezése körében csupán „ötletszerű” megoldási javaslatok születtek konkrét ajánlat, szerződés vagy kinevezés nélkül. Nem vitás, hogy ezen időszak alatt a felperes

olyan bizonytalan helyzetbe került - a felesége jogviszonya megszüntetésének kilátásba helyezése miatt is -, amely az egzisztenciális helyzetét már jelentős mértékben veszélyeztette, létbizonytalanságot eredményezett.

Az elsőfokú bíróság állapította meg helytállóan, hogy az átadó munkáltató, illetve fenntartója nem támogathatta az átvevőt egy jogellenes állapot fenntartásában, mivel a felperes foglalkoztatása annak ellenére nem történt meg az átvevőnél, hogy a továbbfoglalkoztatási nyilatkozatra tekintettel az kötelező volt. Az ezzel ellentétes jogerős ítéleti állásfoglalás téves. Az alperes továbbfoglalkoztatást célzó intézkedései nem voltak egyértelműek, és a felperes bizonytalan helyzete az új tanév közeledtével - konkrét ígéret hiányában - változatlanul fennállt.

Alappal hivatkozott a felperes a felülvizsgálati kérelmében arra a következetes ítélkezési gyakorlatra, hogy az átvevőnél való foglalkoztatási szándék hiányában a jogviszony úgy szűnik meg, mintha a munkáltató szűnt volna meg jogutód nélkül (EBH.2002.699.). Ebből következően az alperesnek - az általa hivatkozott felajánlható munkakör hiányában - ennek megfelelően kellett volna eljárnia, de ezt sem tette.

A fentiek alapján a felperes rendkívüli lemondása jogszerű volt. Azt nem érinti a jogerős ítéletben kifogásolt magatartás, hogy nem várta meg az átadás időpontját, hiszen az átvevő egyértelműen elzárkózott a továbbfoglalkoztatás lehetőségétől.

A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta a Pp. 275. §-ának (4) bekezdése alapján.

Az alperes perköltség fizetési kötelezettsége a Pp. 78. §-ának (1) bekezdésén alapul, míg a személyes illetékmentességére figyelemmel a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a értelmében a másodfokú és felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli.

Budapest, 2014. december 10.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró, Dr. Hajdu Edit s.k. bíró

A kiadmány hitelél: Nné tiszviselő