

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.373/2018/6.

A tanács tagjai: Dr. Tálné dr. Molnár Erika a tanács elnöke
Dr. Tánczos Rita előadó bíró
Dr. Stark Marianna bíró

A felperes:

A felperes képviselője: Független Rendőr Szakszervezet
(ügyintéző: kamarai jogtanácsos

Az alperes:

Az alperes képviselője:kamarai jogtanácsos

A per tárgya: közalkalmazotti illetmény-különbözet megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Miskolci Törvényszék 1.Mf.22.769/2017/4.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.578/2017/4.

Rendelkező rész

A Kúria a Miskolci Törvényszék 1.Mf.22.769/2017/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg a felperesnek 15.000 (tizenötezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 50.000 (ötvenezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

- [1] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes közalkalmazotti jogviszonyban állt az alperessel középfokú besorolású munkakörben. Az alperes 2014-ben illetményét 108.000

forintban, míg munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 55.150 forintban állapította meg, így illetménye mértéke 163.150 forintban került meghatározásra. 2015. január 1-jei hatállyal a munkáltató átsorolta őt a D fizetési osztály 12. fizetési fokozatába és garantált illetményét 122.000 forintra emelte, míg munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 44.150 forintra szállította le, így illetménye 166.150 forintra emelkedett. Emellett a felperes havi 5000 forint címpótlékot kapott.

- [2] A munkáltató 2015. november 1-jei hatállyal a felperes garantált illetményét 122.000 forintban, munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 60.272 forintban állapította meg, így illetménye 182.272 forintban került meghatározásra. Emellett 2015. július 1-jétől 2015. október 31-éig havi 8558 forint, míg 2015. november 1-jétől havi 9364 forint rendvédelmi ágazati pótlékot is folyósított, s emellett biztosították számára a havi 5000 forint címpótlékot is.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

- [3] A felperes keresetében elmaradt illetmény címén 2014. július 1-jétől 2015. október 30-áig 130.000 forint és késedelmi kamat megfizetésére kérte kötelezni az alperest a perköltség viselése mellett.
- [4] Hivatkozása szerint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 66. § (9) bekezdése értelmében garantált illetménye összegének 2013. augusztus 1-től el kellett volna érnie a garantált bérminimumnak megfelelő összeget, azonban ezt az alperes 2015. január 1-jéig nem biztosította. A teljes illetménye ugyan elérte a garantált bérminimumot, de csak a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésszel együtt. Abban az esetben, ha a garantált illetmény összege nem érte el a garantált bérminimum összegét, az alperes az illetményfizetési kötelezettségének teljes mértékben nem tett eleget. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének változásáról, csökkentéséről 2015. január 1-je előtt az alperes határozatot nem közölt. 2015-ben ugyan határozat formájában tájékoztatta a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentéséről, azonban az összes illetménye jogszerűen ezáltal nem volt csökkenthető, 2015. január 1-től is a 2014. december 31-én irányadó, jogszabály szerint járó összes illetményt minimálisan biztosítania kellett volna a részére.
- [5] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte.
- [6] Álláspontja szerint nem sértette meg a felperes által hivatkozott jogszabályhelyeket figyelemmel arra, hogy a felperes illetménye elérte és meghaladta a jogszabályokban meghatározott garantált bérminimum összegét mindkét évben. Joga volt a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész megváltoztatására annak érdekében, hogy a felperes összilletménye a vele egyetértésben megállapított összeg maradjon. Kiemelte, hogy nem állt szándékában a felperes részére juttatott illetményeknek a határozatokban szereplő végösszegéhez képest magasabb összegben való megállapítása, mivel anyagi lehetőségei ezt nem engedték meg.

Az első- és másodfokú bíróság határozata

- [7] A Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.578/2017/4. számú ítéletével kötelezte az alperest 130.000 forint elmaradt illetmény és késedelmi kamata, valamint 9100 forint perköltség megfizetésére azzal, hogy az eljárási illetéket az állam viseli.
- [8] Megállapította, hogy a Kjt. illetmény fogalma a garantált illetményt és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt együtt tartalmazza. A közalkalmazott garantált illetménye és illetménypótlékai jogszabályon alapuló kötelező mértékű juttatások, mellyel szemben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész nem jár alanyi jogon, az a munkáltató mérlegelésén alapul, és e jellegét a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelésekor sem veszíti el. Ha a munkáltató ilyen többletilletményben részesíti a közalkalmazottat vagy azt a garantált illetmény kötelező növelése miatt csökkenti, arról írásban tájékoztatni kell a közalkalmazottat. Ennek hiányában a közalkalmazott megalapozottan hivatkozhat arra, hogy a munkáltató változatlan összegű összilletmény és a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény mellett nem biztosította számára a garantált illetmény jogszabályon alapuló kötelező emelését.
- [9] 2015. évben jogszerűen megtehetette a munkáltató, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki a garantált illetményt, azt azonban csak az addigi összilletmény összegének csökkentése nélkül tehetette volna meg. Mindezekre figyelemmel jogszerűnek találta a felperes illetmény-különbözet megfizetése iránti igényét.
- [10] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Miskolci Törvényszék 1.Mf.22.769/2017/4.számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és kötelezte az alperest 10.000 forint perköltség megfizetésére azzal, hogy a fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.
- [11] Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg a tényállást és helyes az abból levont jogkövetkeztetés is, amely megfelel a Kúria által az EBH.2016.M.25. szám alatt közzétett elvi döntésben közzétett bírósági gyakorlatnak is.

A felülvizsgálati kérelem, felülvizsgálati ellenkérelem

- [12] A jogerős ítélet ellen az alperes nyújtott be felülvizsgálati kérelmet, melyben annak hatályon kívül helyezését és a felperes keresetének elutasítását kérte.
- [13] Hivatkozása szerint a Kjt. 21. § (3) bekezdésének rendelkezéséből levonható az a következtetés, hogy a kinevezést módosító okmányok nem kötelező tartalmi eleme a garantált illetmény. A munkáltató felé csak az a jogszabályi elvárás, hogy a közalkalmazott kinevezési, illetve az azokat módosító határozatok az illetmény tekintetében a fizetési fokozatban történő előresorolását és a tényleges illetményét (összilletményét) tartalmazza, az összilletmény egyéb részelemeinek a feltüntetésére viszont nincs

törvényi előírás. Amennyiben kötelező lenne az összilletmény részelemeinek a feltüntetése a kinevezés és az azt módosító okiratokban, úgy nem lenne összhang a Kjt. 21. § (3) bekezdésének a Kjt. 66. § (9) bekezdésével.

- [14] Hangsúlyozta, hogy az eljárás során nem volt vitatott, hogy a felperes illetménye a perbeli időszakban mindig elérte, illetve meghaladta - az adott évre vonatkozó - kormányrendeletben meghatározott - garantált bérminimumot. A felperes által az sem volt vitatott, hogy az alperes a közalkalmazottak tekintetében nem vezette be a minősítés rendszerét. A peresített időszakban minősítés hiányában a felperes kinevezéskori illetménye garantált összegnek tekinthető, ugyanis azt az alperes jogszerűen nem csökkenthette. Erre figyelemmel a kinevezéskori illetmény teljes egészében garantált illetménynek tekinthető, függetlenül attól, hogy az illetmény-kimutatáson milyen elemekre bontottan jelent meg a felperes irányában.
- [15] Az alperes sérelmezte, hogy a törvényszék nem mérlegelte alperesi munkáltató anyagi lehetőségét és szándékát a felperes részére juttatandó, kötelező bérelemet meghaladó, munkáltatói döntésen alapuló illetményrész kapcsán. Az irányadó bírói gyakorlat értelmében a munkáltatói döntésen alapuló illetményelem módosítható, csökkenthető, átcsoportosítható. Az alperes szerint a törvényszéknek az érvénytelenség jogkövetkezményeit hivatalból is alkalmaznia kellett volna az Mt. 27. § (3) bekezdése alapján. A jogszabálynak nem megfelelő munkáltatói döntések, besorolások semmisnek minősülnek, és az érvénytelenség jogkövetkezményének alkalmazásának van helye. Az érvénytelenség jogkövetkezményének alkalmazása körében a jogszabálynak megfelelő állapot - jogszabály szerinti besorolás - visszamenőleges helyreállítását, orvoslását kell teljesíteni, amelynek során a munkáltató alperes érvényesíteni kívánja azon jogát, hogy a jogszabályokban meghatározott garantált bérrel felül juttatott illetményt a garanciális szempontok figyelembevételével csökkentse, átcsoportosítsa.
- [16] Az alperes további érvelése szerint az Mt. 29. § (4) bekezdésének alkalmazása azonos következtetést eredményezne. Az Mt. 29. § (3) bekezdése alkalmazása esetén amennyiben a besorolás valamely része - jelen esetben a jogszabályilag meghatározott összeget el nem érő mértékű bérelem meghatározása - érvénytelen, úgy helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt - azaz a garantált bérminimumra vonatkozó jogszabályi rendelkezést - kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg. Az alperes a munkáltatói döntésekben szereplőknél magasabb összegű bérben pedig nem állapodott volna meg a felperessel, így a garantált bérminimum változása kapcsán bekövetkező módosulást alperes végrehajtotta volna a munkáltatói döntéssel biztosított bérelem tekintetében is.
- [17] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában fenntartását és perköltsége megállapítását kérte annak helyes tényállása és jogi indokolása alapján. Álláspontja szerint

az alperes téves feltevése azon alapszik, hogy a felek között szerződéses szabadság állt fenn. Ez az álláspont azért nem támasztható alá, mert a felek között közalkalmazotti jogviszony állt fenn, amely miatt a szerződés tartalmát a jogszabály és a felek megállapodása határozta meg.

- [18] Helytelen az alperes azon érvelése is, hogy elégséges, ha a közalkalmazott teljes illetménye éri el a garantált illetmény mértékét, mert ezt cáfolja a Kjt. 66.§ (9) bekezdése, amely a garantált illetményre írja elő ezt a kötelezettséget. E körben utalt a Kúria számos határozatára, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész körében kifejtett egyértelmű és következetes iránymutatására.
- [19] Hivatkozott arra is, amennyiben a részére a jogszabály alapján járó illetményt utóbb a perben állapítják meg, akkor őt olyan helyzetbe kell hozni, mintha azt már a peridőszakban az alperes helyes összegben állapította volna meg, így az illetmény-különbözetre vonatkozó igénye megalapozott.
- [20] Az összilletmény csökkentésével kapcsolatos jogi érvelése körében kitért a Kjt. 66.§ (9) bekezdésében, az Mt. 58.§-ában és a Kúria Mfv.II.10.460/2015., Mfv.II.10.043/2016., valamint az Mfv.II.10.080/2016. számú ítéleteiben írtakra.
- [21] Kifejtette, hogy az alperes minősítés hiányára alapított semmiségi észrevétele megalapozatlan és irreleváns, mert a perben nem a munkáltatói döntésen alapuló illetményt érvényesítik, a keresete jogalapja az, hogy a garantált illetménye nem felelt meg a Kjt. 66.§ (9) bekezdésének és a teljes illetmény csak az Mt. 58.§ szerint csökkenthető.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [22] Az alperes felülvizsgálati kérelme a következők szerint nem megalapozott.
- [23] Az alperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy a közalkalmazott illetménye nem bontható illetményelemekre, továbbá, hogy az illetményrendszer fogalmát a jogerős ítélet az illetmény fogalmával összemosta. A perben becsatolt átsorolási okiratokból megállapítható, hogy a munkáltató maga is külön soron szerepeltette, ezáltal külön illetményrésznek tekintette a munkáltatói döntésen alapuló illetmény összegét, melyet a saját döntése alapján a garantált illetmény összegét is meghaladó mértékben állapított meg, ezért nem hivatkozhatott alappal arra, hogy ez az összeg csupán magasabb összegű illetményt eredményezett. A Kúria számos döntésében kimondta, hogy a közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak (Mfv.II.10.390/2016/5., Mfv.II.10.414/2016/6., Mfv.II.10.550/2016/4.), a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdésében, 79/E. §-ában, 85/A. § 1) pontjában meghatározott rendelkezések alapján figyelemmel a 390/2012.(XII.20.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdésére, valamint a garantált bérminimumot évenként meghatározó kormányrendeletekre is. Ezt az iránymutatását jelen eljárásban is

fenntartja.

- [24] Mindebből következően a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontjában előírtaknak megfelelően 2013. augusztus 1-jétől a felperes garantált illetményének el kellett érnie a garantált bérminimumnak megfelelő összeget. 2014. január 1-jétől a 483/2013.(XII.17.) Kormányrendelet 2. § (1) és (2) bekezdése szerint a garantált bérminimum 118.000 forint, 2015. január 1-jétől a 347/2014.(XII.29.) Kormányrendelet 2. § (1) és (2) bekezdése alapján a garantált bérminimum összege 122.000 forintra emelkedett.
- [25] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes a felperes esetében 2014. július 1-jétől 2014. december 31-éig terjedő időszakban a garantált illetmény változásáról, annak a garantált bérminimumnak megfelelő összegben történő megállapításáról, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének csökkentéséről, a garantált illetmény emelkedése miatt annak összegére történő átcsoportosításáról írásban nem rendelkezett. Az alperes a felperes garantált illetményét ebben az időszakban 108.000 forintban állapította meg, s csupán a perben hivatkozott arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetmény emelkedésekor a perbeli időszakban figyelembe vette, s a megállapodás szerinti illetményénél magasabb illetmény fizetése nem állt szándékában.
- [26] A felülvizsgálati kérelem alapján ezért a Kúriának abban a kérdésben is állást kellett foglalnia, hogy a munkáltató megalapozottan hivatkozhat-e arra, hogy magasabb összegű illetményben nem állapodott volna meg a felperessel.
- [27] A peridőszakban hatályos Kjt. 66.§ (7) bekezdése alapján az (1)-(5) bekezdésben, illetve a 79/A. §-ban foglaltak alkalmazásával meghatározott illetménynél (garantált illetmény) magasabb összegű illetmény akkor állapítható meg, ha a közalkalmazott kiválóan alkalmas vagy alkalmas minősítést kapott. A Kjt. 66.§ (8) bekezdése kimondja, hogy a (7) bekezdéstől eltérően, a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a garantált illetményénél magasabb összegű illetmény megállapítható azzal, hogy - az egy évet meg nem haladó időtartamú határozott idejű közalkalmazotti jogviszony kivételével - egy év elteltével a közalkalmazottat minősíteni kell. Ha ekkor a közalkalmazott alkalmatlan vagy kevéssé alkalmas minősítést kapott, illetményét - e törvény erejénél fogva a besorolás szerinti - garantált mértékre kell csökkenteni.

Az eljáró bíróságok az elvi határozatokban (BH.2016.M.8., 2016.M.25.) foglaltak alapján helytálló indokolással hozták meg az érdemi döntésüket. Az alperes a garantált illetményt meghaladó illetményrészt maga is munkáltatói döntésen alapuló illetményrészként jelölte meg a kinevezésben, kinevezés módosításban. A Kjt. 40. § (1) bekezdésében foglaltakból nem következik, hogy a garantálnál magasabb összegű illetmény megállapítását közvetlenül kell megelőznie a közalkalmazott minősítésének. Minthogy az alperes maga sem hivatkozott arra, hogy a felperesek alkalmatlan vagy kevéssé alkalmas minősítésűek voltak, minden alapot nélkülözött a semmiségre alapított érvelése.

- [28] Nincs lehetőség arra, hogy a munkáltató külön intézkedés nélkül utólag, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt minden további nélkül úgy tekintse, hogy az a jogszabályváltozás miatt emelésre szoruló garantált illetmény fedezetéül szolgált. Az illetmény fogalma nem szabályozza külön a garantált illetményt és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt, ezért azokat az illetmény fogalma együttesen tartalmazza, a további illetményelemek - illetménypótlékok, illetménykiegészítés, keresetkiegészítés, jutalom - mellett, amelyeket a Kjt. 85/A. § 1) és m) pontjai meghatároznak.
- [29] Az alperes alaptalanul panaszolta azt, hogy a felek akarata a kinevezésben, illetve módosításban meghatározott teljes illetmény összegére terjedt ki. A felek között közalkalmazotti jogviszony állt fenn, erre tekintettel a kinevezés és annak módosítása során sem a munkáltató, sem pedig a közalkalmazott nincs a versenyszférában jelenlévő teljes körű alkupozícióban. E jogviszonyban a jogszabály határozza meg - többek között - a közalkalmazott alkalmazási feltételeit, előmeneteli és illetményrendszerét, az egyes illetményelemek minimális mértékét. Az illetményrendszeren belül a közalkalmazott garantált illetménye és illetménypótlékai (pl: rendvédelmi ágazati pótlék, közalkalmazotti munkatársi címpótlék) jogszabályon alapuló - kötelező mértékű - juttatások, amelyek a jogszabály változásakor akkor is változnak a jogszabályoknak megfelelően (összegük növekedik), ha arról a munkáltató nem hoz semmilyen írásbeli intézkedést, illetve a változásról nem tájékoztatja a közalkalmazottat, azaz, ha erre ténylegesen a munkáltató akarata nem terjed ki. Ezzel szemben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész más jogi természetű, mivel egyrészt nem jár alanyi jogon a közalkalmazottnak - mert ez a juttatás munkáltatói döntésen, mérlegelésen alapul -, másrészt ezen juttatás jellegét a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelkedésekor nem veszíti el, ezért munkáltatói kifejezett döntés, írásbeli intézkedés hiányában annak összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad az újabb intézkedésig.
- [30] A kifejtettekéből az következik, hogy amennyiben a garantált illetmény mértéke jogszabályon alapulóan emelkedik és a felek között nem jött létre újabb megállapodás a kinevezés módosításával az illetmény emeléséről és a munkáltató sem hoz döntést - írásban nem intézkedik - a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészeiről, azaz annak összegét változatlanul tartja, a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelése fedezetét a változatlan összegű illetmény nem biztosítja. Ez azt jelenti, hogy ilyen tényállás mellett nem hivatkozhat a munkáltató arra, hogy a garantált illetmény emelését biztosította, illetve megfizette a közalkalmazott részére.
- [31] A kinevezés szerinti illetményben a feleknek meg kell állapodniuk. A jogszabály kötelező rendelkezésén alapuló rész a garantált illetmény és a pótlékok, míg a garantált illetményt növelő részre,

azaz a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre nézve és annak módosítását illetően a munkáltatót írásbeli intézkedési kötelezettség terheli, intézkedését a közalkalmazottal jogszerűen közölnie kell.

- [32] Az alperes 2014. július 1-jétől 2014. december 31-éig e kötelezettségét elmulasztotta, mivel úgy ítélte meg - tévesen -, hogy az illetményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezte.
- [33] Az irányadó bírói gyakorlat szerint (EBH2006.1544., EBH2016.M.25., Mfv.II.10.098/2016/5.) a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész - a garanciális feltételek mellett - „csökkenthető” vagy „átcsoportosítható”, azaz a munkáltató dönthet úgy is, hogy a garantált illetmény kötelező növelése mellett a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt változatlan összegben biztosítja, de dönthet úgy is, hogy ebből biztosítja a garantált illetmény növelését, azaz csökkenti a munkáltatói többletrészt. Az előbbi esetben értelemszerűen növelni kell az illetményt (közös megegyezéssel), az utóbbi esetben az illetmény nem változik.
- [34] Mivel a nem vitatott tényállás alapján az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentéséről a peridőszakban nem közölt intézkedést a felperessel szemben azt eredményezi, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege a felperes esetében 2014. július 1-jétől 2014. december 31-éig 55.150 forint volt, és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt. Közölt intézkedés hiányában az alperes nem tudta bizonyítani, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre nézve bármilyen döntést hozott. Ennek bizonyításának sikertelensége pedig a terhére esik.
- [35] Az nem volt vitatott, hogy a felperes garantált illetménye 2015. január 1-jétől a garantált bérminimum figyelembevételével került kiegészítésre, amelyre az alperes az írásbeli intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből csoportosított át összeget. A felperes 2015. évi illetménye (garantált illetmény és munkáltatói döntésen alapuló illetményrész együttes összege) azonban az előzőekből következően annyival lett magasabb, amennyivel a garantált illetménye növekedett. Ezért az alperes 2015-ben ugyan jogszerűen megtehetette, hogy intézkedett arról, hogy a felperes jogszabály alapján emelkedett garantált illetményét a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki, azonban ezt jogszerűen csak addigi illetménye összegének csökkentése nélkül tehette meg. Ez az elv akkor is irányadó, ha az illetmény helyes összege utóbb a perben került megállapításra.
- [36] Mindezekre tekintettel a felperest a felek által nem vitatott összegű illetmény-különbözet és kamata illeti meg.
- [37] A fentiek alapján a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján az indokolás kiegészítésével hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [38] A perveztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.
- [39] A felülvizsgálati eljárási illetékét az Itv. 50.§ (1) bekezdés 1. fordulata határozza meg, amelyet az alperest megillető személyes illetékmentességre tekintettel a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam visel.
- [40] A felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 271. § 1) pontja zárja ki.
- [41] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2019. február 13.

Dr. Tálné dr. Molnár Erika s.k. a tanács elnöke, Dr. Tánczos Rita s.k. előadó bíró, Dr. Stark Marianna s.k. bíró

A kiadmány hitelével:

bírósági ügyintéző