

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.148/2018/8.

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: 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:

Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.745/2017/7.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.217/2017/5.

Rendelkező rész

A Kúria a Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.745/2017/7. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg a felperesnek 10.000 (tízezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 60.600 (hatvanezer-hatszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

- [1] A felperes középfokú besorolású munkakörben állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperesnél.
- [2] Az alperes 2014. január 1-jétől 2014. szeptember 30-áig a felperes garantált illetményét 93.800 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 44.000 forintban, illetményét összesen 137.800 forintban állapította meg. 2014. október 1-jei hatállyal a

garantált illetménye változatlanul 93.800 forint volt, munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze azonban 56.200 forintra emelkedett, így teljes illetménye összege 150.000 forintra módosult. A munkáltató 2015. január 1-jétől a felperes garantált illetményét 122.000 forintban, munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 28.000 forintban határozta meg, így teljes illetménye változatlanul 150.000 forintban került meghatározásra. 2016. január 1-jei hatállyal garantált illetményét a munkáltató 129.000 forintra emelte, munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 28.962 forintra módosította, továbbá rendvédelmi ágazati pótlék címén 15.796 forintot folyósított számára, így teljes illetménye 173.758 forintra emelkedett.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

- [3] A felperes 2017. március 10-én előterjesztett keresetében 747.142 forint 2013. december 1-jétől 2016. szeptember 30-áig járó elmaradt illetmény és 2015. július 11-étől számított késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest. A bíróság a keresetlevelet idézés kibocsátása nélkül elutasította, mely határozat 2017. április 25-én emelkedett jogerőre. Ezt követően a felperes 2017. június 16-án ismételten benyújtotta keresetlevelét a korábbiakban megegyező tartalommal.
- [4] Álláspontja szerint a munkáltató nem tett eleget a garantált illetménye garantált bérminimumra történő felemelési kötelezettségének, illetve a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt nem a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 66. § (9) bekezdés d) pont szerinti garantált illetményen felül biztosította. Sérelmezte, hogy az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének változásáról, annak csökkentéséről 2015. január 1-jét megelőzően nem hozott határozatot.
- [5] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdéseiből nem következik, hogy az illetményt illetményrészekre bontva, tételezve kellene megállapítania, a garantált illetményt, illetve a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt meg kellene különböztetnie. Álláspontja szerint a közalkalmazott alanyi joga nem az egyes jogcímekre, hanem annak összegére áll fenn. Mindezekből következően a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a munkáltató részéről egyoldalúan csökkenthető volt.

Az első- és a másodfokú bíróság ítélet

- [6] A Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.217/2017/5. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 747.142 forint elmaradt illetmény és ezen összeg után 2015. július 11-étől járó késedelmi kamatot, valamint 37.360 forint perköltséget.
- [7] Ítélete indokolása szerint a Kjt. 66 § (9) bekezdése alapján 2013. augusztus 1-jétől a közalkalmazott garantált illetményének el

kellett érnie a garantált bérminimumnak megfelelő összeget, amelynek mértékét a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) s a garantált bérminimum megállapításáról szóló kormányrendeletek határoznak meg.

- [8] A Kjt. 66.§-a a munkáltató számára lehetőséget biztosít arra, hogy a közalkalmazott illetményét az illetménytáblában szereplőnél magasabb összegben állapítsa meg, amennyiben ennek pénzügyi feltételei rendelkezésre állnak. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész az illetmény része és a Kjt. 85/A.§ 1) pont rendelkezésére is figyelemmel a garantált illetménnyel összeszámít. A közalkalmazott garantált illetménye és illetménypótlékai jogszabályon alapuló kötelező mértékű juttatások, amelyek a jogszabály változásakor akkor is változnak a jogszabályoknak megfelelően és összegük növekedik, ha arról a munkáltató nem hoz semmilyen írásbeli intézkedést, illetőleg a változásról nem tájékoztatja a közalkalmazottat. Ezzel szemben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész más jogi természetű, mert az nem jár alanyi jogon a közalkalmazottnak, ez a juttatás a munkáltató döntésén, mérlegelésén alapul, a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelkedésekor sem veszíti el ezt a jellegét, ezért a munkáltató kifejezett döntése, írásbeli intézkedése hiányában annak összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad az újabb intézkedéséig.
- [9] A munkáltatónak a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 46.§ (1) bekezdés b) pont és (4) bekezdés alapján a döntésén alapuló illetményrészre nézve írásbeli intézkedési és tájékoztatási kötelezettsége áll fenn. Az EBH2006.1544. eseti döntés kimondta, hogy az alperesnek lehetősége volt arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt csökkentse vagy megvonja, ha a közalkalmazott illetménye összességében nem csökkent. Az alperesnek abban az esetben, hogyha a munkáltatói többszörször csökkentve biztosítja a garantált illetmény növelését, akkor írásban áll fenn tájékoztatási kötelezettsége, ami a közléssel válik hatályossá. Ennek elmaradása esetén a munkáltató az eltérő tartamú intézkedéséig és az erről szóló tájékoztatásig a korábban közölt döntéséhez kötve van, ezért a felperes illetménye 2014. január 1-től június 30-ig évi havi 25.000 forinttal, 2014. július 1-től december 31-ig havi 18.300 forinttal volt kevesebb a jogszabály szerinti garantált bérminimum összegénél.
- [10] A perben nem volt vitatott, hogy a felperes garantált illetménye 2015. január 1-től a garantált bérminimum összegének figyelembe vételével került kiegészítésre, amelyre az alperes a 2015. január 19-én közölt intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből csoportosított át összeget. A munkáltató 2015-ben jogszerűen megtehetette, hogy a felperes garantált illetményét a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentésével egészítse ki, de csak oly módon, hogy a felperes korábbi illetményének összege ne csökkenjen. A felperest olyan helyzetbe kell hozni,

mintha az alperes a 2014. évi illetményét is helyesen állapította volna meg, ezért a felperes illetménye 2015-ben sem lehetett kevesebb havi 174.200 forintnál. Mindezek alapján a felperes megalapozottan igényelte 2015. évre a havi 24.200 forint, míg 2016. január 1-je és szeptember 30-a között a havi 16.238 forint illetmény-különbözetet.

- [11] A bíróság megállapította, hogy a felperes által 2017. márciusában előterjesztett, majd idézés kibocsátása nélkül elutasított keresetlevél megszakította az elévülést és az elévülés ezzel újból elkezdődött.
- [12] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.745/2017/7. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta és az alperes által fizetendő marasztalás összegét 747.142 forintról 605.942 forintra leszállította és az alperes késedelmi kamatfizetési kötelezettsége kezdő időpontját 2015. december 1-jében állapította meg, a fizetendő perköltség összegét 23.200 forintra leszállította, egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és 11.600 forint fellebbezési költség megfizetésére kötelezte az alperest.
- [13] A Kjt. 66.§ (9) bekezdésére hivatkozva az elsőfokú bíróság jogi álláspontjával egyezően megalapozottnak találta a felperes 2014-2016. évekre vonatkozóan előterjesztett illetmény-különbözet iránti igényét, megállapítva, hogy a közalkalmazott garantált illetménye nem lehet levesebb a garantált bérminimumnál. Minthogy a garantált illetmény változása jogszabályon alapul, ezért arra külön munkáltatói intézkedés nem szükséges. Ezzel szemben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a munkáltató döntésén, mérlegelésén alapul, ezt a jellegét a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelésekor sem veszti el. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad mindaddig, amíg a munkáltató újabb intézkedést nem tesz ebben a körben, írásban. Írásbeli döntés hiányában a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelése fedezetét a változatlan összegű összilletmény nem biztosítja, ezért alapos a felperes 2014-re előterjesztett igénye.
- [14] Az alperes 2015. és 2016. években írásban intézkedett a garantált illetmény a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének csökkentésével történő kiegészítéséről, azonban ezt csak az illetmény összegének csökkenése nélkül tehetné volna meg, figyelemmel arra, hogy a felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2014. évi illetményét is helyesen állapította volna meg, ezért a felperes 2015., 2016. évekre előterjesztett igénye is alapos.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

- [15] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a Kjt. 21.§ (3) bekezdése és a Kjt. 66.§ (7-9) bekezdésének megsértésére hivatkozással a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a kereset elutasítását,

valamint a felperes perköltségben történő marasztalását kérte.

- [16] Álláspontja szerint a Kjt. 66.§ (7) és (8) bekezdéseiből és azok értelmezéseiből nem következik, hogy az illetményt illetményrészekre bontva, tételezve kellene megállapítani, garantált illetményt, illetve munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt kellene megkülönböztetni. A Kjt. 66.§ (9) bekezdésének rendelkezéseiből sem következik, hogy a garantált illetményt a kinevezésben vagy a kinevezés módosításban szükséges lenne az illetmény keretei között elkülöníteni.
- [17] Álláspontja szerint a felperesnek az összilletményre, nem a jogcímenként meghatározott illetményelemekre van alanyi jogosultsága. Nincs akadálya annak, hogy az összilletmény csökkentése nélkül, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki a besorolás szerinti illetményt a garantált bérminimumra. Hivatkozott az EBH2006.1544. számú eseti döntésben és a Kúria Mfv.II.10.391/2014/4. számú határozatában kifejtettekre, amelyek szerint a közalkalmazottnak a garantált illetményre van jogosultsága, továbbá, amennyiben ennél magasabb illetményt biztosítottak számára a munkáltatói döntésen alapján, úgy arra az illetményre, amely a két összeg együttes mértéke volt. A Kjt. 21.§ (3) bekezdés értelmében nem kötelessége, hogy a határozatokban az illetményt elemeire bontva jelölje meg.
- [18] A felperes illetménye mindig meghaladta a garantált bérminimum összegét, ezért az Mt. 7.§ szerinti, rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye mellett nem sérült a felperes garantált bérminimumhoz való joga.
- [19] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában fenntartását és perköltsége megállapítását kérte annak helyes tényállása és jogi indokolása alapján. Álláspontja szerint 2013. augusztustól 2014. decemberig - a Kúria Mfv.II.10.460/2015. számú ítéletében foglaltakra is figyelemmel - a garantált illetménye nem felelt meg a Kjt. 66.§ (9) bekezdésben írtaknak, mert a garantált illetménynek kellett elérni a garantált bérminimum összegét, nem a teljes illetménynek. 2015-ben az Mt. 58.§-a alapján a teljes illetmény kizárólag a felek közös megegyezése alapján lett volna csökkenthető, ennek hiányában el kellett volna érnie legalább a 2014. évben jogszerűen megállapított pótlékok nélküli teljes illetményt. Hivatkozott a Kjt. 21.§ (3) bekezdés és az Mt. 155.§-ai alapján arra, hogy a közalkalmazott számára olyan írásbeli tájékoztatást kell adni a kifizetett illetményről, amelyből az elszámolás helyessége ellenőrizhető. A kinevezési okmányok külön-külön számszerűsítették a jogszabályon alapuló és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt. Nem hivatkozhat az alperes továbbá alappal arra sem, hogy többet fizetett, mint ami jogszerűen járna.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [20] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [21] Az elsőfokú és a másodfokú bíróság helyesen hivatkozott arra, hogy 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.

- [22] Mindebből következően a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontjában előírtaknak megfelelően 2013. augusztus 1-jétől a felperes garantált illetményének kellett elérnie a garantált bérminimumnak megfelelő összeget, amely 2014. január 1-jétől a 483/2013. (XII.17.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése szerint havi 118.000 forint, 2015. január 1-jétől a 347/2014. (XII.29.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése alapján havi 122.000 forint, míg 2016. január 1-jétől a 454/2015. (XII. 29.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése alapján havi 129.000 forint volt.
- [23] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2014. január 1-jétől 2014. december 31-ig terjedő időszakban a garantált illetmény változásáról, 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 intézkedett. Az alperes 2014. január 1-től 2014. december 31-éig 93.800 forintban állapította meg a felperes garantált illetményét, s kizárólag a perben hivatkozott arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetmény összegénél a perbeli időszakban figyelembe vette.
- [24] Az eljáró bíróságok helyesen vizsgálták azt is, hogy a munkáltató megalapozottan hivatkozhat-e arra, hogy a Kjt. 66. § (9) bekezdése szerint a garantált bérminimumnak megfelelő garantált illetményt a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész átcsoportosításával akkor is biztosította (megfizette), ha e körben semmilyen, a felperessel közölt munkáltatói intézkedést nem tett. Az alperes álláspontja szerint az összilletményen belül annak változatlan összege mellett a garantált illetmény mintegy automatikusan (hallgatólagosan) emelkedett a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész egyidejű, szintén automatikus csökkentése mellett. Ez a munkáltatói álláspont téves, mert egyrészt a jogszabályok téves értelmezésén alapul, másrészt nem felel meg a jogbiztonság alkotmányos követelményének.
- [25] Az elsőfokú és a másodfokú bíróság ítéletének helyes jogi álláspontja szerint 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 többletet, 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.

- [26] A közalkalmazott garantált illetménye és illetménypótlékai 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. 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.
- [27] A kifejtettekben 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 illetményrészről, 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.
- [28] 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.
- [29] A közalkalmazotti jogviszonyban is irányadó az Mt. 46. § (1) bekezdés b) pontja szerint a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót, az alpbéren túli munkabéréről és egyéb juttatásokról, az Mt. 46. § (4) bekezdése pedig arról rendelkezik, hogy az (1) bekezdésben meghatározottak változásáról a munkavállalót a változást követő tizenöt napon belül írásban kell tájékoztatni.
- [30] Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes 2014. június 1-je és 2014. december 31-e között ezt a kötelezettségét elmulasztotta, mivel úgy ítélte meg - tévesen -, hogy az illetményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezte.
- [31] 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.

- [32] Mivel a nem vitatott tényállás alapján az alperes a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény csökkentéséről a peridőszakban nem tájékoztatta a felperest azt eredményezi, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege 2014. június 1-je és szeptember 30-a között havi 44.000 forint, 2014. október és decembere között havi 56.200 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 terhére esik.
- [33] Az nem volt vitatott, hogy a felperes garantált illetménye 2015. január 1-jétől a módosított munkáltatói intézkedés alapján a garantált bérminimum összegének figyelembevételével került kiegészítésre, amelyre az alperes a 2015. január 1-jétől hatályos írásbeli intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből csoportosított át összeget. Erre az alperes jogosult volt, döntését a felperessel megfelelően közölte.
- [34] A felperes 2015. és 2016. évi illetménye (garantált illetmény és munkáltatói döntésen alapuló illetmény együttes összege) azonban az előzőekből következően annnyival lett kevesebb, amennyivel a garantált illetménye növekedett. Ezért az alperes 2015. évben 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 illetmény összegének csökkentése nélkül tehetette meg. Ez az elv akkor is irányadó, ha az illetmény helyes összege utóbb a perben került megállapításra. Ez esetben a felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2014. évi illetményét helyesen (118.000 forint + 56.200 forint, azaz 174.200 forintban) állapította volna meg. Ugyanígy a felperes 2016. évi illetménye (garantált illetmény és munkáltatói döntésen alapuló illetmény együttes összege) az előzőekből következően annnyival lett magasabb, amennyivel a garantált illetménye növekedett, így őt szintén olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2015. évi illetményét helyesen határozta volna meg.
- [35] Mindezekre tekintettel a felperest a felek által nem vitatott összegű illetménykülönbözöt és kamata illeti meg.
- [36] A fentiek alapján a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján az indokolás kiegészítésével hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [37] A perveztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.
- [38] A le nem rótt 60.500 forint felülvizsgálati eljárási illeték mértékét az Itv. 50.§ (1) bekezdés II. fordulata határozza meg, amelyet az alperest megillető személyes illetékmentességre tekintettel a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam visel.
- [39] A felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 271. § 1) pontja zárja ki.
- [40] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2018. október 10.

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 hitelélül:

bírósági ügyintéző