

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.149/2018/8.

A tanács tagjai: . Tálné dr. Molnár Erika a tanács elnöke

. Tánczos Rita előadó bíró

. 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.25.732/2017/5.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.220/2017/2.

Rendelkező rész

A Kúria a Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.732/2017/5. 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 felperes középfokú besorolású munkakörben állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperesnél.
- [2] A munkáltató 2014. január 1-jétől a felperes garantált illetményét 105.700 forint, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 30.100 forintban állapította meg, továbbá 15.000 forint címpótlékot fizetett számára, így illetményét összesen 150.800 forintban határozta meg. 2014. évben a felperes illetménye változatlan maradt, majd 2015. január 1-jétől garantált illetményét 122.000 forintban állapította meg, munkáltatói döntésen alapuló

illetményrészét azonban 21.700 forintra csökkentette, s ezen felül 15.000 forint címpótlékot folyósított számára, teljes illetménye 158.700 forintra változott. 2016. január 1-jétől a felperes garantált illetménye 129.000 forintra nőtt, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze azonban 14.700 forintra csökkent, s ezen felül 15.870 forint rendvédelmi ágazati pótlékban, valamint 15.000 forint címpótlékban részesült, így teljes illetménye 174.570 forintra változott.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

- [3] A felperes 2017. március 10-én előterjesztett keresetében 2013. december 1-jétől 2016. december 31-éig terjedő időre 261.500 forint és késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Keresetlevelét a bíróság 2017. március 23-án kelt határozatával idézés kibocsátása nélkül elutasította. Ezt követően a felperes 2017. június 16-án a korábbival megegyező tartalmú keresetlevelet nyújtott be. Arra hivatkozott, hogy 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 b) pontja 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.
- [4] 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 másodfokú bíróság ítélete

- [5] A Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.220/2017/4. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 261.500 forint elmaradt illetményt és ezen összeg után 2015. május 15-étől járó késedelmi kamatot, valamint 13.075 forint perköltséget.
- [6] Ítéletének indokolása szerint a Kjt. 66. § (9) bekezdése alapján 2013. augusztus 1-jétől a közalkalmazottak garantált illetményének el kellett érnie a garantált bérminimumnak megfelelő összeget, amelynek mértékét a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló kormányrendeletek határoznak meg.
- [7] 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.

- [8] 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 többletrészt 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 2013. decemberében 8300 forinttal, 2014. január 1-jétől havi 12.300 forinttal volt kevesebb a jogszabály szerinti garantált bérminimum összegénél.
- [9] 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 163.100 forintnál. Mindezek alapján a felperes megalapozottan igényelte 2015. és 2016. évekre a havi 4400 forint illetmény-különbözetet.
- [10] A bíróság megállapította azt is, hogy a felperes által 2017. márciusában előterjesztett majd idézés kibocsátása nélkül

elutasított keresetlevél megszakította az elévülést, így az elévülési idő újra kezdődött.

- [11] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.732/2017/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta és az alperes által fizetendő marasztalás összegét 261.500 forintról 191.700 forintra leszállította és az alperes késedelmi kamatfizetési kötelezettségének kezdő időpontját 2015.május 15. helyett 2015. december 1-jében állapította meg és az alperes által fizetendő perköltség összegét 13.075 forintról 6000 forintra szállította le, egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és kötelezte az alperest 3000 forint perköltség megfizetésére.
- [12] Kifejtette, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 286. § (1) bekezdése értelmében a munkajogi igény 3 év alatt évül el, s az elévülési időt a (3) bekezdés szerint hivatalból kell figyelembe venni. Utalva a Ptk. 6:23. § (1) bekezdésére és 6:25. § (1) bekezdésében foglaltakra megállapította, hogy az idézés kibocsátása nélkül elutasított keresetlevél - érdemi befejezés hiányában - nem szakította meg az elévülést. Ennek hiányában az elévülési idő nem kezdődött újra, így az elévülés kezdete az igény esedékességének időpontja, vagyis minden hónapban a bérfizetés napja volt. A keresetlevél ismételt benyújtására 2017. június 16-án került sor, ezért a felperes követelése 2013. december hónapja és 2014. május hónapja közötti időszak vonatkozásában elévült.
- [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 levelesebb 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 tehette 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. június 1-jétől 2014. december 31-ig 105.700 forintban állapította meg a felperes garantált illetményét. Az alperes 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 az érintett időszakban nem tájékoztatta a felperest azt eredményezi, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege 2014-ben havi 30.100 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 magasabb, 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 + 30.100 forint, + 15.000 forint, azaz 163.100 forintban) állapította volna meg. Ugyanígy a felperes 2016. évi illetménye (garantált illetmény és munkáltatói döntésen alapuló illetmény összege) az előbbiekből 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 illetménykülönbséget és kamata illeti meg.
- [36] A fentiek alapján a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján az indokolás kiegészítésével hatályában fenntartotta.

- [37] A pervesztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.
- [38] A le nem rótt 50.000 forint felülvizsgálati eljárási illetéket a pervesztes alperes helyett az őt megillető személyes illetékmentességre figyelemmel 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 hitelével:

bíróági ügyintéző