



Fővárosi Ítéltábla

Az ügy száma:	4.Kf.700.344/2025/5.
A felperes:	miniszterium1 (felperes címe)
A felperes képviselője:	dr. Fehér Zsolt kamarai jogtanácsos
Az alperes:	alperes (alperes címe)
A per tárgya:	teljesítményértékeléssel összefüggő közszolgálati jogviszonyból származó közigazgatási jogvita
A fellebbezést benyújtó fél:	felperes (15. sorszám alatt)
A fellebbezéssel támadott határozat:	Fővárosi Törvényszék 48.K.700.779/2025/14. számú ítélete

Í t é l e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

A fellebbezési illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

A fellebbezés alapjául szolgáló tényállás

[1] Az alperes kormányzati szolgálati jogviszonyban állt a felperessel, amelynek keretében az főosztálylán az szám1 azonosítószámú vezető-kormányfőtanácsos besorolású álláshelyen foglalkoztatták; a munkáltatói jogokat felette személy1 közigazgatási államtitkár (a továbbiakban: közigazgatási államtitkár) gyakorolta.

[2] 2023 őszén a felperes a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Kit.) 96. § (1) bekezdése, valamint a kormányzati igazgatási szerveknél foglalkoztatott kormánytisztviselők teljesítményértékeléséről szóló 89/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet (a továbbiakban: TÉR rendelet) alapján az alperes munkateljesítményének írásbeli értékeléséről határozott, amely időpontban az főosztály1 on a főosztályvezetői álláshely nem volt betöltve; a teljesítményértékelést személy2 építésgazdaságért felelős helyettes államtitkár (a továbbiakban: helyettes államtitkár) végezte, az arról szóló – 2023. október 10. napján kelt – dokumentumot ő készítette: az alperes teljesítményszintjét – az eredmény pontértékét 35 pontban meghatározva – „megfelelőnek” értékelte.

[3] A helyettes államtitkár a teljesítményértékelés eredményét 2023. október 25. napján – személy3 humánpolitikai főosztályvezető jelenlétében – ismertette az alperessel, aki az értékelőlap átvételét – szabálytalanságra hivatkozással – megtagadta. Ezt követően közszolgálati panasszal fordult a Közszolgálati Döntőbizottsághoz (a továbbiakban: KDB), amelyben a teljesítményértékelés megsemmisítését kérte azt állítva, hogy azt nem az arra jogosult végezte; az értékelőlapot nem elektronikus dokumentumként kézbesítette; az értékelő megbeszélés – a jogszabályi előírások ellenére – elmaradt, így az értékelés indokait nem ismerhette meg, arra észrevételt nem tehetett; továbbá a TÉR informatikai rendszerben önértékelést nem végezhetett.

[4] A KDB a határozat1 iktatószámú határozatával – az alperes közszolgálati panaszának helyt adva – a teljesítményértékelést megsemmisítette. Döntését a Kit. 81. § (1) és (2) bekezdéseire, 96. § (1) bekezdésére, és a Szervezeti és Működési Szabályzatról szóló 2/2022. (XII.28.) ÉKM utasítás (a továbbiakban: SZMSZ) 3. § (9) bekezdésére, 71. § a) pontjára, 91. § (1) bekezdésére alapította. Rögzítette, hogy a felperes hivatali szervezetét a közigazgatási államtitkár vezeti, aki egyúttal az alperes feletti munkáltatói jogok gyakorlására és – főszabály szerint – a teljesítményértékelés elkészítésére jogosult vezető; amely jogosultságát szakmai felsővezetői vagy szakmai vezetői álláshelyet betöltő kormánytisztviselőre átruházhatja. A helyettes államtitkár – egyedi delegálás hiányában – az alperes teljesítményének értékelésére nem volt jogosult, ezért a támadott munkáltatói intézkedés jogellenesnek minősül. Az értékelő megbeszélés elmaradásának az értékelő vezető személyének elvétele okán nem tulajdonított jelentőséget; az önértékelés elmaradásával kapcsolatban kifejtette, hogy az a teljesítményértékelésnek nem kötelező eleme, annak eredményét nem befolyásolja.

A kereset, a védírat

[5] A felperes keresetében annak megállapítását kérte, hogy az eljárása során az irányadó jogszabályi rendelkezéseket nem sértette meg; az általa kibocsátott teljesítményértékelés mind formai, mind tartalmi szempontból jogszerűnek minősül. Az SZMSZ 71. § a) pontjára és 93. § (1) bekezdésére utalással rámutatott, hogy az önálló szervezeti egység feladatainak ellátásáért a szervezeti egység vezetője felel; a főosztályvezető tevékenységét a helyettes államtitkár közvetlenül irányítja. A pertárgyi értékelés időpontjában

az adott szervezeti egységnél a főosztályvezetői beosztás nem volt betöltve, ezért a szakmai felettesként eljáró helyettes államtitkár az alperes teljesítményértékelését jogszerűen végezte el.

[6] Az alperes a védiratában a kereset elutasítását kérte.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[7] Az elsőfokú bíróság a keresetet – a Kit. 25. § (1) bekezdésére, 81. § (1) bekezdésre, 96. § (1) bekezdésére, az SZMSZ 3. § (9) bekezdésére, 71. § a) pontjára, 91. § (1) bekezdés a) pontjára, valamint az Építési és Beruházási Minisztérium Szabályzatáról szóló 1/2022. (XI. 18.) ÉBM KÁT utasítás (a továbbiakban: KSZ) 1. melléklet 27. § (1) bekezdésére alapítottnan – elutasította. Az eljárásjogi szabályok megtartását vizsgálva megállapította, hogy a teljesítményértékelést a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult elvégezni, aki e jogkört – meghatározott körben – átruházhatja. A felperes hivatali szervezetét a közigazgatási államtitkár vezeti, aki a perbeli időszakban az alperes feletti munkáltatói jogokat is gyakorolta. Az SZMSZ 91. § (1) bekezdése értelmében a főosztály önálló szervezeti egységnek minősül; a beosztottak teljesítményének értékelését annak vezetője végzi. Nem fogadta el az alperes azon hivatkozását, miszerint az értékelés időpontjában a főosztályvezetői beosztást személy⁴ töltötte be, ugyanis e személy kinevezésére a perbeli teljesítményértékelést követően került sor. A fentiek szerint az alperes teljesítményértékelésének elvégzésére a helyettes államtitkár – a főosztályvezetői álláshely betöltetlensége ellenére – nem volt jogosult; továbbá e feladat teljesítésére átruházott hatáskörrel sem rendelkezett. Az a körülmény, hogy a főosztályvezetői álláshely a perbeli időszakban betöltött vagy betöltetlen volt, valójában nem bírt relevanciával; csak annak volt jelentősége, hogy a helyettes államtitkár által elvégzett teljesítményértékelés jogszerűnek minősül-e. Tekintettel arra, hogy a munkáltatói intézkedés nem az arra jogosulttól származott; az értékelő megbeszélés elmaradásának bíróság általi értékelése és a teljesítményértékelés érdemi megállapításainak vizsgálata szükségtelenné vált.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[8] A felperes fellebbezésében elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a keresetnek helyt adó döntés meghozatalát; másodlagosan az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését, és elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasítását kérte. Az elsődleges fellebbezési kérelmével összefüggésben kifejtett hivatkozása szerint a perbeli teljesítményértékelés során a Kit. 25. § (1) bekezdésében, 81. § (1)-(2) bekezdéseiben, 96. § (1) bekezdésében, valamint az SZMSZ 71. § (1) bekezdés a) pontjában foglaltakat betartotta; a helyettes államtitkárnak az értékelés elvégzésére a betöltetlen főosztályvezetői státusz miatt jogosultsága keletkezett; az „önálló szervezeti egység vezetője” meghatározás értelemszerűen a hierarchiában a legközelebbi vezetőre (helyettes államtitkár), nem pedig a munkaszervezet legfelsőbb vezetőjére (közigazgatási államtitkár) vonatkozik. Egyébiránt e

feladat ellátására a jogszabályi rendelkezések értelmében, valamint az alperes munkavégzésének napi irányítása és ellenőrzése miatt a helyettes államtitkáron kívül más alkalmas személy nem volt. A másodlagos fellebbezési kérelmét érintően arra hivatkozott, hogy az elsőfokú bíróság ítélete azért jogszabálysértő, mivel az az alkalmazott jogszabályhely megjelölését a tekintetben, hogy a főosztályvezető feladatait a helyettes államtitkár mely okból ne tudná elvégezni, nem tartalmazta. E körben utalt arra is, hogy a kormányzati szervezetrendszerben a „helyettesítés joga felfelé van leképezve”, ennél fogva a főosztályvezető helyettesítését nem az osztályvezető, hanem a helyettes államtitkár hivatott ellátni, mint ahogyan az a perbeli esetben is megvalósult.

[9] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében – tartalma szerint – az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Álláspontja szerint a felperes jogértelmezése és annak magyarázata téves; az elsőfokú bíróság általi jogszabálysértést nem bizonyítja. Az minisztérium1 Egyedi Iratkezelési Szabályzatáról szóló 15/2023. (IX. 14.) ÉKM utasítás előírásai szerint az ügyiratok „belső útját” a rendszer1 rendszerben szükséges rögzíteni. Mivel a felperes a bizonyítási eljárás során a releváns iratokat nem csatolta, nem lehetett megállapítani, hogy a helyettes államtitkár az értékelő lap kiállítását miért tartotta indokoltnak; az 2023. október 10. napján ténylegesen iktatásra került-e, azt részére miért csak 2023. október 25. napján kísérelték meg átadni; az érintett felsővezetők az ügyiratot véleményezésre, jóváhagyásra mikor kapták meg; azzal kapcsolatban kérdés, észrevétel, aggály merült-e fel. Továbbra is állította, hogy a perbeli időszakban az főosztály1 vezetője személy4 volt, akinek a kinevezési irata azonban a jogszabályi előírásoknak nem felelt meg. Utalt továbbá arra is, hogy a 2024. június 4. napján hatályba lépett ügyrend értelmében a főosztályvezetőt távollétében az osztály1 vezetője helyettesíti. Ez a gyakorlat megfelel a kormányzati szerveknél kialakult általános gyakorlatnak, miszerint a főosztályvezetőt távollétében az osztályvezető – nem pedig a helyettes államtitkár – helyettesíti.

A Fővárosi Ítéltábla döntése és annak jogi indokai

[10] A fellebbezés nem alapos.

[11] A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú ítéletet – a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (a továbbiakban: Kp.) 108. § (1) bekezdésében foglaltak alapján – a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem keretei között bírálta felül. Ennek során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság ítélete az irányadó jogszabályoknak megfelel; a másodfokú bíróság az érdemi döntéssel, illetőleg annak részletesen kifejtett indokaival is egyetértett. A fellebbezésben előadottakra tekintettel az alábbiakat emeli ki:

[12] A felperes fellebbezésében az elsőfokú ítéletet az irányadó jogszabályi rendelkezések bíróság általi téves értelmezésére és arra – a másodfokú bírósági tárgyaláson előadott – hivatkozással támadta, hogy a törvényszék ítéletében nem jelölte meg azt a jogszabályhelyet, amely szerint a helyettes államtitkár a főosztályvezetőt – egyedi delegálás hiányában – nem „helyettesítheti”. Álláspontja szerint a teljesítményértékelés elvégzésére a helyettes államtitkár „értelemszerűen” jogosult volt.

[13] Az ítéltábla elsőként – tekintve, hogy a felperes e körben a Kp. 110. § (1) bekezdés c) pontját felhívva az ítélet olyan orvosolhatatlan formai hiányosságát állította, amely miatt az érdemi felülbírálatra alkalmatlan – a másodlagos fellebbezési kérelemhez kapcsolódó hivatkozás megalapozottságát vizsgálta. A Kp. 2. § (1) bekezdéséből kiolvasható szubjektív és az objektív jogvédelem a fellebbezési eljárásban is érvényesül. A másodfokon eljáró bíróságnak alapvetően azt kell értékelnie, hogy az elsőfokú bíróság a kereseti kérelem tárgyában az anyagi és az eljárási jogszabályok helyes alkalmazásával jogszerű határozatot hozott-e. Ezt főszabály szerint a Kp. 108. § (1) bekezdésében foglaltak értelmében a fellebbezés, a csatlakozó fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem által határolt körben teheti meg, azonban az eljárási szabályok megfelelő érvényesülését – a fellebbezésben, a csatlakozó fellebbezésben és a fellebbezési ellenkérelemben megfogalmazott kifogásokra és megjelölt jogszabálysértésekre tekintet nélkül – hivatalból is vizsgálnia kell. A Fővárosi Ítéltábla ezért mindenekelőtt arról döntött, hogy a fellebbezéssel támadott ítélet, illetve az annak meghozatalával végződő elsőfokú eljárás nem szenved-e olyan súlyos eljárási hibában, ami a Kp. 110. § (1) bekezdése alapján abszolút hatályon kívül helyezési ok; avagy annak hiányában a Kp. 110. § (2) bekezdésében foglaltak alkalmazásával, mérlegelés útján megállapítható-e az elsőfokú eljárás során elkövetett lényeges, a fellebbezési eljárásban nem orvosolható eljárásjogi szabálysértés. A másodfokú bíróság e mérlegelési tevékenysége eredményeként olyan hiányosságot, amely – az ügy érdemére kihatása folytán – az ítélet felülbírálatát akadályozta volna, nem talált. A felperes által kifogásolt jogszabályhely feltüntetésének hiánya – amit egyébiránt a fellebbezésében maga sem jelölt meg, sőt ilyen szabály létezését is kérdésessé tette, – az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését nem eredményezhette, annál is inkább, mivel az elsőfokú bíróság a döntését a perben releváns jogszabályi rendelkezésekkel és azok egyedi ügyben való alkalmazhatóságának magyarázatával kellőképpen alátámasztotta. Az ítéltábla rámutat, hogy az orvosolhatatlan formai hiányosságokat a Kp. nem sorolja fel tételesen, így annak eseteit a bírói gyakorlat alakítja. A Kp. 110. § (1) bekezdés c) pontjához fűzött Nagykommentár szerint a jogalkotói szándék e rendelkezés kapcsán nyilvánvalóan arra irányult, hogy a másodfokú bíróság olyan esetekben állapítsa meg a fellebbezéssel támadott döntés érdemi felülbírálatra alkalmatlanságát, amikor az olyan mérvű formai hiányosságban szenved, hogy abból kétséget kizáró módon nem állapítható meg az elsőfokú bíróság döntése és annak tartalma; ebből következően hatályon kívül helyezésnek csak a legsúlyosabb fogyatékoság esetén van helye. Tekintettel arra, hogy a perbeli esetben a fellebbezéssel támadott ítélet a jogalkotói kíváncságnak a formai szabályozás tekintetében – a fent kifejtettek szerint – maradéktalanul megfelelt, illetőleg a felperes fellebbezésében a Kp. 110. § (2) bekezdésben foglaltak fennállására maga sem hivatkozott, a másodfokú bíróság az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésének indokát nem látta.

[14] Ezt követően az ítéltábla a felperes fellebbezésében megjelölt további hivatkozást vizsgálta: e körben a teljesítményértékelés kormánytisztviselőkre vonatkozó részletes szabályait tekintette át, különös figyelemmel a munkáltatói jogok átruházásának előírásaira. A perbeli esetben a felek álláspontja – az eltérő jogértelmezésből fakadóan – pusztán az alperes munkatársi teljesítményének értékelésére jogosult vezető személye tekintetében tért el; az e körben kifejtett érveiket az elsőfokú bíróság nem fogadta el, amellyel az ítéltábla is egyetértett.

[15] A rendelkezésre álló adatok alapján megállapította, hogy a perben nem volt vitatott, hogy az alperes feletti munkáltatói jogokat főszabályként – a Kormány nevében – a felperes hivatali szervezetének vezetőjeként [Kit. 81. § (1) bekezdés] a közigazgatási államtitkár gyakorolja; továbbá az sem képezte a perbeli vita tárgyát, hogy a teljesítményértékelés a munkáltatói jogkör gyakorlója által végezhető el. E körben szükséges rámutatni, hogy a Kit. 25. § (1) értelmében a közigazgatási államtitkár a minisztérium hivatali szervezetének vezetője, míg a helyettes államtitkár irányítási funkciót lát el, illetve a határhörébe utalt ügyekben dönt (Kit. 26. §). A Kit. rendszerében a vezetés és az irányítás nem azonos fogalmak. A vezetés egy szerven belül megvalósuló igazgatási tevékenység; az irányítás egy szerv szakmai és szervei tevékenységével összefüggő, hatalmi viszonyon és ebből következően alá-fölérendeltségen nyugvó, az irányított önállóságát jelentős mértékben korlátozó közigazgatási tevékenységfajta. A Kit. 25. § (3) bekezdés értelmében a helyettes államtitkár a szervezeti és működési szabályzatban meghatározottak szerint a közigazgatási államtitkárt helyettesíti, de a munkáltatói jogkörhöz kapcsolódó jogok gyakorlására a Kit. speciális előírást tartalmaz.

[16] A törvényszék ítéletében helyesen állapította meg, hogy a munkáltatói jogokat – beleértve a teljesítményértékelést is – a közigazgatási államtitkár a Kit. 81. § (2) bekezdése értelmében a szakmai felsővezetői vagy szakmai vezetői álláshelyet betöltő kormánytisztviselőre írásban – egyedileg – átruházhatja; a már egyszer átruházott munkáltatói jogkör tovább nem delegálható (szubdelegálás tilalma). Szintén helytállóan mutatott rá, hogy a teljesítményértékelés elvégzésére jogosultak körét – a közigazgatási államtitkár, valamint a jogkörrel felruházott értékelő vezető személyére utalással – a Kit. rendelkezésén túlmenően a TÉR rendelet is meghatározza, ez utóbbi kört a KSZ. 1. számú mellékletének 27. § (2) bekezdése tovább szűkíti. E szűkítés értelmében a kormánytisztviselő teljesítményértékelését az „önálló szervezeti egység vezetője” jogosult elvégezni, amit egyébiránt a peres felek sem vitattak. E körben a szabályozás a Kit. fogalomrendszerével összhangban áll, mivel a „vezetés” funkció egyértelműen a munkáltatói jogkör gyakorlójához, azaz a közigazgatási államtitkárhoz társul.

[17] A felperes munkaszerveztében „önálló szervezeti egységnek” a főosztályt kell tekinteni; a felek által sem volt vitatott, hogy a közszolgálati panasszal támadott teljesítményértékelés elvégzésére delegálás útján – a pozíció betöltése esetén – a főosztályvezető lett volna jogosult. A perbeli esetben azonban – az adott tényállásra tekintettel – a bíróságnak egyedi helyzetet kellett értékelnie.

[18] Az alperes az eljárás során mindvégig azt állította, hogy a szervezeti egységét a perbeli időszakban személy⁴ vezette, ezért a teljesítményértékelését is neki kellett volna elvégeznie. Az elsőfokú bíróság ítéletében helytállóan állapította meg, hogy a teljesítményértékelés időpontjában (2023. október 10. napján) az főosztály¹ának kinevezett/megbízott főosztályvezetője nem volt, ugyanis személy⁴ kinevezésére csak 2023. október 15. napján került sor, amit a per iratanyagához csatolt kinevezési okirat tartalma is alátámasztott. Ezen okirat hitelességéhez – a peradatok szerint – kétség nem férhetett.

[19] A továbbiakban – az ügy érdemére kiható – kérdés már csak az lehetett, hogy a teljesítményértékelés elvégzésére vonatkozó munkáltatói jog átruházása a perbeli esetben ténylegesen megtörtént-e, amennyiben igen, arra milyen formában, mely személyt érintően került sor. Ahhoz, hogy e kérdésre a bíróság megalapozott választ kaphasson, elsőként azt kellett feltárnia, hogy a főosztályvezetői álláshely betöltetlensége miatt az „önálló szervezeti egység vezetőjének” a konkrét esetben mely vezetőt kell tekinteni; végezetül pedig azt, hogy a perbeli teljesítményértékelés elkészítésére a helyettes államtitkár rendelkezett-e jogosultsággal.

[20] A felperes az eljárás során mindvégig arra hivatkozott, hogy a helyettes államtitkárt a főosztályvezetői álláshely betöltetlensége miatt „értelemszerűen” értékelő vezetőnek kell tekinteni, így az eljárása kétségtől jogszerű volt. Ezen okfejtése megalapozottságát azonban sem okirati bizonyítékkal (egyedi delegálásról szóló dokumentummal), sem pedig az irányadó jogszabályi rendelkezések levezetésével nem támasztotta alá; nem adta annak elfogadható magyarázatát, hogy az „értelemszerűsége” utaló érvelése miért megalapozott. E kérdés vizsgálatánál az ítéltábla a [15] bekezdésben írtaknak kiemelt jelentőséget tulajdonított, mely jogértelmezést a felperes cáfolni nem tudta.

[21] Az elsőfokú bíróság az ítéletében helytállóan mutatott rá, hogy a teljesítményértékelés eljárási szabályait, valamint az annak elvégzésére jogosultak körét az irányadó jogszabályi rendelkezések – a már fentebb részletezettek szerint – pontosan körülírják. A helyettes államtitkárt e szabályok egyike sem nevesíti; továbbá a perbeli esetben e jog gyakorlására a közigazgatási államtitkártól származó, egyedi felhatalmazással sem rendelkezett.

[22] A felperes fellebbezésében tévesen állította azt is, hogy a helyettes államtitkárt a teljesítményértékelés elvégzésére a hivatali szervezetben kialakított „helyettesítési rend” jogosította fel, mint ahogyan az alperes azt, hogy az ügyrend értelmében – szintén a helyettesítés szabályaiból levezetve – az osztály1 osztályvezetője lett volna hivatott eljárni, ugyanis az ügy érdemét tekintve annak, hogy a perbeli időszakban a felperesi szervezetben a helyettesítés rendje miként alakult, jelentősége – az alábbi okból – nem lehetett.

[23] Az ítéltábla e körben rámutat, hogy a helyettesítés és delegálás jogintézménye egymástól elkülönül, azok munkajogi értelemben vett definíciója – noha ezen fogalmak a hétköznapi szóhasználatban egymással időnként keverednek – egyértelműen megkülönböztethető. A munkajog szerinti helyettesítés – beleértve a közszféra jogát is – egy távollévő (szabadságon, betegállományban lévő) foglalkoztatott feladatainak átmeneti ellátását jelenti egy másik foglalkoztatott által, amely többletmunkát eredményezhet; ezzel szemben a delegálás a szervezeten belüli feladatok, hatáskörök és a hozzájuk tartozó felelősség átruházását tükrözi, amihez minden esetben egyedi felhatalmazás szükséges. A teljesítményértékelés esetében a jogalkotó is delegálást, nem helyettesítést említ.

[24] Tekintve, hogy a perbeli esetben a helyettes államtitkár – a teljesítményértékelés elvégzésére főszabály szerint hivatott közigazgatási államtitkártól származó – egyedi, írásbeli delegálási okirattal nem rendelkezett, e munkáltatói jog szabályszerű átruházása nélkül a közszolgálati panasszal támadott munkáltatói intézkedésre jogszerűen nem kerülhetett sor. Az ítéltábla megjegyzi, hogy annak elvi lehetősége, hogy a helyettes államtitkár más esetekben – a jogszabályi rendelkezések okán, avagy szabályszerű delegálás útján – a teljesítményértékelés elkészítésére jogosult legyen, nyilvánvalóan nem kizárt, azonban annak megvalósulási feltételei a perbeli ügyben nem teljesültek. Figyelemmel arra, hogy a teljesítményértékelés formai hibában szenvedett, így annak érdemi felülbírálatára, továbbá egyéb eljárási szabályok betartásának vizsgálatára nem kerülhetett sor.

[25] Mindezekre tekintettel a Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét Kp. 109. § (1) bekezdése alapján helybenhagyta.

[26] A pernyertes alperes a másodfokú eljárásban perköltség megtérítését nem kérte, azt a Kp. 99. § (3) bekezdése által felhívott 35. § (1) bekezdése szerint alkalmazandó, a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 81. § (1)-(2), (5) bekezdései szerint nem számította fel, ezért arról a másodfokú bíróságnak a Pp. 82. § (3) bekezdése alapján rendelkeznie nem kellett.

[27] Az eljárási illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdésében és 46. § (1) bekezdésében meghatározott mértékű (15.000 forint) fellebbezési illeték az alperes Itv. 5. § (1) bekezdés c) pontjában biztosított teljes személyes illetékmentessége folytán a Pp. 102. § (1) és (6) bekezdései értelmében az állam terhén marad.

[28] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Kp. 99. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezés zárja ki.

Záró rész

Budapest, 2026. január 27.

dr. Kecskés Zsófia s.k.
a tanács elnöke

dr. Kincsesné dr. Szalai Kornélia s.k.
előadó bíró

dr. Farkas Ervin s.k.
bíró

