

Kecskeméti Közigazgatási és
Munkaügyi Bíróság
6000 Kecskemét
Rákóczi út 17-19.

3.M. 458/2015/7.

A Kecskeméti Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság *Független Rendőr Szakszervezet* (képviselő címe) által képviselt **felperes neve**(felperes címe szám alatti lakos) **felperesnek jogi főelőadó** által képviselt **alperes neve**(alperes címe szám alatti székhelyű) **alperes** ellen **elmaradt illetmény megfizetése** iránt indított perében meghozta a következő

Í t é l e t e t

Kötelezi a bíróság az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek

bruttó 475.900.- Ft-ot (azaz Négyszázhetvenötezer-kilencszáz forint) **elmaradt illetmény címén és ezen összeg után 2014. október 1. napjától a kifizetés napjáig járó, a késedelemmel érintett minden naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatát, valamint**

36.300.- Ft (azaz Harminchatezer-háromszáz forint) **perkölséget.**

Az alperes helyett a le nem rótt 28.550.- Ft (azaz Huszonnyolcezer-ötszázötven forint) **eljárási illetéket az állam viseli.**

Az ítélet ellen a kézbesítéstől számított 15 napon belül fellebbezésnek van helye a Kecskeméti Törvényszékhez, melyet a Kecskeméti Munkaügyi Bíróságnál kell írásban, 3 példányban benyújtani.

A felek a fellebbezési határidő lejárta előtt előterjesztett közös kérelmükben a fellebbezés tárgyaláson kívüli elbírálását kérhetik. A másodfokú bíróság a fellebbezést tárgyaláson kívül bírálja el, ha a fellebbezés csak a kamatfizetésre, a perkölség viselésére, vagy összegére, illetve a meg nem fizetett illeték, vagy az állam által előlegezett költség megfizetésére vonatkozik, ha csak az előzetes végrehajthatósággal, a teljesítési határidővel kapcsolatos, ha csak az ítélet indoklása ellen irányul. Ezekben az esetekben a fellebbező fél a fellebbezésében tárgyalás tartását kérheti.

I n d o k o l á s

A bíróság a felperes keresete, az alperes ellenkérelme, a felek perbeli előadása, a felperes előresorolásai, az alperes Kollektív Szerződése, valamint a per egyéb adatai alapján az alábbi tényállást állapította meg:

A felperes 1983. április 01. napján kinevezést nyert az alperes "A" városi telephelyére előadó munkakörbe. A felperes közalkalmazotti jogviszonya alatt kinevezése többször került módosításra.

A felperes illetménye több részből tevődött össze. A perrel érintett időszakban, azaz 2013. január 01. napjától a felperes garantált illetménye kis kerekítéssel 98.900.- Ft volt, a garantált bérminimumra történő kiegészítést nem folyósított az alperes, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész pedig 25.600.- Ft volt. Ehhez folyósított még 5.000.- Ft illetménypótlékot az alperes munkatársi címen, így a felperes havi bruttó illetménye 2013-ban 129.500.- Ft volt.

2014-ben a felperes illetménye nem változott, mivel a bértábla szerinti garantált illetménye 98.900.- Ft maradt, garantált bérminimumra történő kiegészítést továbbra sem kapott, azonban ehhez járult továbbra is 25.600.- Ft munkáltatói döntésen alapuló rész, valamint munkatársi cím elnevezésű illetménypótlék, így a felperes 129.500.- Ft illetményben részesült. 2014. január 01-től 2014. április 30-ig.

2014. május 01. napjával az alperes "A" városi telephelyse Vezetőjének 111/111/1111. számú, következő fizetési fokozatba sorolásról szóló határozata alapján a felperes 2014. május 01-től átsorolásra került a C fizetési osztály 11 fizetési fokozatából a C fizetési osztály 12 fizetési fokozatába, így garantált illetménye kis kerekítéssel 101.800.- Ft lett, majd ezen felül munkáltatói döntésen alapuló illetményrészként 30.600.- Ft-ot kapott, valamint ehhez járult még a munkatársi címpótlék, így a felperes 2014. május 01-től 2014. december 31. napjáig ténylegesen 137.400.- Ft illetményben részesült.

2015. január 01. napjától a felperes illetménye akként változott, hogy a garantált illetménye 101.800.- Ft marad, ehhez azonban az alperes garantált bérminimumra történő kiegészítés címén 20.200.- Ft-ot utalt, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt azonban 10.400.- Ft-ra változott, továbbra is kapta a felperes a munkatársi címpótlékot 5.000.- Ft-os összegben, így 2015. évben a felperes illetménye 137.400.- Ft volt.

A felperes 2015. december 21. napján keresetet nyújtott be alperes ellen. Keresetében kérte, hogy kötelezze a bíróság az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek bruttó 475.900.- Ft-ot elmaradt illetmény címén és ezen összeg után a középátlagos időtől, azaz 2014. október 01-től a kifizetés napjáig járó törvényes kamatát, továbbá 36.300.- Ft perköltséget.

Keresete indokául előadta, hogy az alperes jogszerűtlenül járt el a felperes illetményének meghatározásakor. Kifejtette, hogy a közalkalmazott illetménye a garantált illetményből, illetve az azon felüli, úgynevezett munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből áll. Ezen kettő együttesen adja ki a kinevezési okmányban foglalt összilletményt. Jogszabályváltozás folytán 2013. január 01-től garantált illetménynek el kell érnie a bérminimumot, amely 2013-ban 114.000.- Ft, 2014-ben 118.000.- Ft, 2015-en pedig 122.000.- Ft volt.

Állítása szerint a felperes illetménye 2013. augusztus 01. napjától számítottan december 31. napjáig nem érte el a 114.000.- Ft-ot, ugyanis 98.900.- Ft-hoz garantált illetményrészt nem fizetett az alperes, így a kettő különbsége 15.100.- Ft, amely 2013. augusztustól decemberig terjedő 5 hónapra 75.500.- Ft-ot eredményez.

2014. évvel kapcsolatban előadta a felperes, hogy a minimálbér összege már 118.000.- Ft-ra emelkedett, ebben az évben január 01-től április 30. napjáig a garantált illetménye 98.900.- Ft volt és maradt a munkáltatói döntésen alapuló 25.600.- Ft illetményrész, azonban bérminimumra történő kiegészítést ebben az évben sem kapott, így ezen 4 hónapra 19.100.- Ft-os különbséggel számítva 76.400.- Ft az elmaradt illetményen alapuló igénye.

2014. május 01-től a felperes a C fizetési osztály 11 fizetési fokozatából a C fizetési osztály 12 fokozatába lépett, így illetménye megváltozott, a garantált illetmény 101.800.- Ft-ra nőtt, ehhez garantált bérminimumra történő kiegészítést nem folyósított az alperes, így a 30.600.- Ft munkáltatói döntésen alapuló rész, valamint az 5.000.- Ft-os munkatársi címpótlék megmaradt, de a különbség 2014. május 01-től december 31-ig havi 16.200.- Ft, mely mindösszesen 129.600.- Ft.

2015. évre a felperes előadta, hogy ebben az évben a minimálbér 122.000.- Ft volt, amely a 101.800.- Ft-os garantált illetményhez ebben az évben már 20.200.- Ft garantált bérminimumra történő kiegészítést kapott a felperes, így a garantált bérminimuma a 122.000.- Ft-ot elérte. A felperes összilletménye azonban 2015. májusától kezdődően – ha az alperes eleget tesz garantált illetményre történő kiegészítésének, 153.600.- Ft-ra változott, az illetmény egyoldalúan nem csökkenhet, tehát a 16.200.- Ft különbség 2015. évre vonatkozóan fennáll az alperesnél, így ez egész évre 178.200.- Ft-ot tesz ki.

A kamatkövetelés időpontjául a felperes a középátlagos időben, 2014. október 01. napjában jelölte meg, perköltséggel kapcsolatban előadta, hogy a megbízás szerint az ítéletben a felperes részére megítélt összeg 7 %-át jelöli meg, illetve útiköltségként 3.000.- Ft-ot kért.

Az alperes ellenkérelmében kérte, hogy a bíróság a felperes keresetét utasítsa el és kötelezze a jogszabályoknak megfelelő mértékű perköltség viselésére.

Ellenkérelmében előadta, hogy a Kjt. 66. § (7), (9) bekezdésének együttes értelmezéséből sem következik, hogy az illetményt illetményrészekre bontva, tételezve kellene megállapítani, ennek hiánya nem jogellenes az alperes részéről, az illetmény egyes elemeinek megállapítása csupán technikai kérdés, különös tekintettel az összilletményre.

2013. augusztus 01-től a felperes jövedelme meghaladta a 114.000.- Ft-os minimálbér összegét. 2014. évre vonatkozóan is elérte a felperes illetménye a kötelező minimálbér 118.000.- Ft-os határát, így a felperes illetménye megfelelt a jogszabályban rögzítetteknek.

2014. évvel kapcsolatban az alperes akként nyilatkozott, hogy 2014. május 01-től átsorolásra került a felperes, és a jogszabályoknak megfelelően az illetményt megváltoztatta a munkáltató.

2015. évvel kapcsolatban előadta, hogy a felperes garantált illetményén alapuló illetménykiegészítést a munkáltató kifizette akként, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt 30.600.- Ft-ról 10.400.- Ft-ra csökkentette, így eleget tett a jogszabályban foglalt kötelezettségének.

Állítása szerint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész akkor csökkenthető, vagy vonható meg, ha az nem jár a kinevezés szerinti illetmény összegének csökkentésével, azonban a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó illetményrész csökkentése, átcsoportosítása az előzőek figyelembevételével jogszerű.

Kifejtette, hogy mindezek alapján a felperes részére a peresített időszakban végig biztosítva volt a jogszabály által adott évre előírt garantált bérminim összege, illetve a perbeli időszakban a garantált illetményen felül a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből álló illetményének együttes összege nem csökkent.

A Kollektív Szerződés 19.3. pontjával kapcsolatban hivatkozott egy kúriai döntésre, mely szerint a Kollektív Szerződés munkáltatói döntésen alapuló illetményrész kötelező emelését előíró rendelkezése jogszabályba ütközik, ezért az semmis.

A felperes keresete megalapozott.

A Kjt. 66. § (1) bekezdése szerint a fizetési osztályok első fizetési fokozatához tartozó illetmény garantált összegét, valamint a növekvő számú fizetési fokozatokhoz tartozó - az első fizetési fokozat garantált illetményére épülő - legkisebb szorzószámokat az éves költségvetési törvény állapítja meg.

A Kjt. 66. § (6) bekezdése alapján az (5) bekezdés alkalmazása során a képzettségi szintek a következők:

a) alsó képzettségi szint az „A” fizetési osztályban meghatározott iskolai végzettség, illetve szakképesítés;

b) közép képzettségi szint a „B”, „C” és „D” fizetési osztályokban meghatározott iskolai végzettség, illetve szakképesítés;

c) felső képzettségi szint az „E”, „F”, „G”, „H”, „I” és „J” fizetési osztályokban meghatározott iskolai végzettség, illetve szakképesítés, szakképzettség.

A Kjt. 66. § (7) bekezdése értelmében az (1)-(5) bekezdésben, illetve a 79/E. §-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 illetménynél 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 kevésbé alkalmas minősítést kapott, illetményét - e törvény erejénél fogva a besorolása szerinti - garantált mértékre kell csökkenteni.

A Kjt. 66. § (9) bekezdése szerint a közalkalmazottat garantált illetményként legalább

- a) a kötelező legkisebb munkabérnek,
- b) középfokú vagy magasabb iskolai végzettséget, illetve középfokú vagy magasabb szakképzettséget igénylő munkakör betöltése esetén a garantált bérminimumnak megfelelő összeg illeti meg.

A Kjt. 66. § (10) bekezdése alapján a garantált illetmény összegét a kerekítés általános szabályai szerint száz forintra kerekítve kell megállapítani.

A 390/2012. (XII. 20.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése értelmében az (1) bekezdésben meghatározottaktól eltérően a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló garantált bérminimuma a teljes munkaidő teljesítése esetén 2013. január 1-jétől havibér alkalmazása esetén 114 000 forint, hetibér alkalmazása esetén 26 250 forint, napibér alkalmazása esetén 5250 forint, órabér alkalmazása esetén 656 forint.

A 483/2013. (XII. 17.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése kimondja, hogy az (1) bekezdésben meghatározottaktól eltérően a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló garantált bérminimuma a teljes munkaidő teljesítése esetén 2014. január 1-jétől havibér alkalmazása esetén 118 000 forint, hetibér alkalmazása esetén 27 160 forint, napibér alkalmazása esetén 5430 forint, órabér alkalmazása esetén 679 forint.

A 347/2014. (XII. 29.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése szerint az (1) bekezdésben meghatározottaktól eltérően a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló garantált bérminimuma a teljes munkaidő teljesítése esetén 2015. január 1-jétől havibér alkalmazása esetén 122 000 forint, hetibér alkalmazása esetén 28 080 forint, napibér alkalmazása esetén 5620 forint, órabér alkalmazása esetén 702 forint.

A bíróságnak elsődlegesen abban kellett állást foglalni, hogy a Kjt. 66. §-a hogyan értelmezendő. 2013. január 01-én hatályos törvény szerint a munkáltatói többletilletmény nem jelentett új jogcímet, ezért a munkáltatói többletilletmény az illetmény részét képezte és a garantált illetménnyel összeszámított. Nem volt jelentősége annak, hogy ha a kinevezés külön tételként tünteti fel ezt a többletet, így a mindenkor garantált illetményen felül megillette ez a többletilletmény a munkavállalót.

2013. augusztus 01. napjától a 2013. évi CIII. törvény 1. § (12) bekezdése módosította a Kjt. 66. § (9) bekezdését és augusztus 01. napjától kezdődően rögzítésre került, hogy a közalkalmazott garantált illetményeként legalább a kötelező legkisebb munkabérnek, illetve a garantált bérminimumnak megfelelő összeget kell elérni.

A felek egyező előadása és kimutatása alapján megállapítható volt, hogy a felperes részére garantált illetményként 2013. augusztus 01-től decemberig 98.900.- Ft-ot folyósított az alpereshez, amelyhez nem jártult garantált bérminimumra történő kiegészítés, így ennek összege nem változott. Az alperes ehhez fizetett még munkáltatói döntésen alapuló rész címén 25.600.- Ft-ot, így a felperes havi bruttó illetménye valóban elérte a garantált bérminimumnak megfelelő 114.000.- Ft-ot, azonban a munkáltatói döntésen alapuló résszel együtt.

2014-ben a minimálbér 118.000.- Ft-ra emelkedett, a felperes garantált illetménye azonban változatlanul 98.900.- Ft maradt 2014. április 30. napjáig, amelyhez továbbra sem jártult garantált bérminimumra történő kiegészítés, azonban az alperes továbbra is 25.600.- Ft-ot utalt át munkáltatói döntésen alapuló rész címén, így 2014. januártól ápriliséig terjedő időre a felperesnek 76.400.- Ft különbsége keletkezett. 2014. május 01-től december 31-ig a felperes garantált illetménye 101.800.- Ft volt, a garantált bérminimumra történő kiegészítést nem kapott, azonban a munkáltató 30.600.- Ft munkáltatói döntésen alapuló részt folyósított a felperes részére, így a 118.000.- Ft és a 101.800.- Ft különbsége 16.200.- Ft, amely fennállott májustól decemberig, amely így 129.600.- Ft-ot eredményez.

A bíróság álláspontja szerint a törvény egyértelműen megjelöli, hogy a garantált illetménynek el kell érnie a jogszabályban meghatározott mértéket, a minimálbért, illetve garantált bérminimumot, amely 2013-ban 114.000.- Ft, 2014-ben pedig 118.000.- Ft volt. A bíróság nem fogadta el az alperes azon hivatkozását, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésszel a felperes illetménye elérte ezt a részt, ugyanis a jogszabály különbséget tesz a garantált bérminimum, illetve a munkáltatói döntésen alapuló rész között.

A felperes keresetében és alperes ellenkérelmében egyezően jelölte meg ezeket az illetményrészeket, így a bíróság ebből egyértelműen megállapította, hogy 2013. augusztustól decemberig havi 15.100.- Ft, 2014. január 01-től ápriliséig havi 19.100.- Ft, 2014. májustól december havi 16.200.- Ft-tal volt kevesebb, mint amit a jogszabály előír. A munkáltatói döntésen alapuló rész az adható azzal, hogy nem számítható be a garantált illetménybe, ezek alapján tehát 2013. évre 75.500.- Ft, 2014. januártól ápriliséig 76.400.- Ft, 2014. májustól

decemberig 129.600.- Ft-tal kevesebb garantált illetmény folyósított az alperes a felperes részére.

2015. január 01-től a felperes bértábla szerinti garantált illetménye 101.800.- Ft maradt, azonban a munkáltató a garantált bérminimumra történő kiegészítés címén 20.200.- Ft-ot folyósított, így a felperes garantált illetménye 122.000.- Ft-ra emelkedett, mely már elérte a jogszabályban meghatározott mértéket. Ezen összeghez számított hozzá az alperes 10.400.- Ft munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt, valamint már a korábban is folyósított 5.000.- Ft munkatársi pótlékot, így a felperes illetménye 137.400.- Ft volt.

A Kollektív Szerződés 19.3. pontja szerint „A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a közalkalmazott 3 évenkénti kötelező, valamint a soron kívüli (Kjt. 65. § (3) bekezdés szerinti) magasabb fizetési fokozatba történő besorolásakor az illetménytábla szerint számított garantált illetményre történő beállást követően a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a mindenkori pótlékalap 25 %-ával megemeli.”

A Kjt. 69. §-a alapján az e törvényben megállapított feltételek mellett a közalkalmazott a 70-75. § szerinti illetménypótlékra jogosult. A 70-75. § szerinti illetménypótlék számításának alapját (a továbbiakban: pótlékalap) a mindenkori éves költségvetési törvény állapítja meg.

2014. évi C. törvény 60. § (1) bekezdése szerint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.)

a) 66. § (1) bekezdése szerinti, a közalkalmazotti fizetési osztályok első fizetési fokozatához tartozó illetmény garantált összegét, és a növekvő számú fizetési fokozatokhoz tartozó - az első fizetési fokozat garantált illetményére épülő - legkisebb szorzószámokat a 2015. évre a 7. melléklet tartalmazza,

b) 69. §-a szerinti illetménypótlék számítási alapja a 2015. évben 20 000 forint.

2014. május 01-től december 31-ig és 2015. év vonatkozásában a bíróságnak már nemcsak a garantált bérminimumot kellett vizsgálnia, hanem a Kollektív Szerződést is.

Mindkét fél hivatkozott a Kúria 2015. december 09. született Mfv. II. 10.460/2015/10. számú döntésére.

A bíróság rögzíti, hogy a Kúria Mfv. II. 10.460/2015/10. számú döntése egy adott ügyben, adott tényállás alapján született döntés, amely nem kötelező érvényű a bíróság számára, azonban a jogértelmezése segítségül hívható, illetve iránymutatást adhat.

A Kjt. 2. § (2) bekezdése szerint a kollektív szerződés és a közalkalmazotti szabályzat nem lehet jogszabállyal ellentétes. Az a rendelkezés, amely e tilalomba ütközik semmis.

A Kjt. 13. §-a alapján a közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. 277. § (1) és (2) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy kollektív szerződés az e törvény,

illetve az e törvény felhatalmazása alapján kiadott rendeletek előírásaitól akkor térhet el, ha az eltérésre ezek a jogszabályok felhatalmazást adnak.

Az Mt. 277. § (1) bekezdése értelmében a kollektív szerződés szabályozhatja

a) a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget,

b) a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását.

Az Mt. 277. § (2) bekezdése kimondja, hogy Kollektív szerződés - eltérő rendelkezés hiányában - a Második és a Harmadik Részben foglaltaktól eltérhet.

A bíróság álláspontja szerint a közalkalmazotti törvény 13. §-a az eltérést nem engedi meg a Kjt. 66. §-a vonatkozásában, amely azt jelenti, hogy a közalkalmazott garantált illetményétől a Kollektív Szerződés nem térhet el. Ez azonban a garantált illetményre, a végzettségen, képzettségen és a minősítésen alapuló besorolásra vonatkozik, és nem érinti a munkáltatói döntésen alapuló részt.

A jogszabály lehetőséget biztosít arra, hogy a munkáltató a garantált illetményt meghaladó mértékben többletilletményt nyújtson a munkáltatói mérlegelésében eljárva, ezáltal a közalkalmazott illetménye emelkedik. A perbeli esetben is megállapítható volt, hogy a munkáltatói többletilletményt éveken keresztül folyósította az alperes, azonban különbséget tett mindig a garantált illetmény, a garantált bérminimumra történő kiegészítés, illetve a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész között.

A Kollektív Szerződésből megállapítható, hogy az alperes kötelezettséget vállalt arra, hogy a munkavállaló részére a mindenkori pótlékalap 25 %-ának megfelelően megemeli az előresoroláskor a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt. Ebből következik, hogy a munkáltató arra vállalt kötelezettséget, hogy a saját döntésén alapuló illetményrészt folyósítja a közalkalmazottnak, nem pedig a garantált illetményhez nyúl, ezért megállapítható, hogy a Kollektív Szerződés ezen része nem ütközik jogszabályba, tehát nem semmis.

A felek által hivatkozott ítéletében a Kúria kifejtette, hogy a munkáltatói többletilletmény az illetmény része, és nem jelenti azt, hogy a közalkalmazottat a mindenkori garantált illetményén felül megilleti változatlan összegben a garantált illetményen felüli többletilletmény. Ezért a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentése – ha a közalkalmazott illetménye összességében nem csökkent (a garantált illetmény és a munkáltatói többletilletmény együttesen) – nem minősül a kinevezés egyoldalú módosításának, tehát nem ütközik a Kjt. 24. § (2) bekezdése szerint alkalmazandó Mt. 58. §-ába (Mfv. II. 10.460/2015/10.).

Jelen bírósági döntéssel megállapítható, hogy 2014. évre a felperesnek 118.000.- Ft-ra történt a garantált bérminimumra történő kiegészítése 16.200.- Ft volt, amelyhez hozzájárult

még 26.500.- Ft munkáltatói döntésen alapuló rész, illetve Kollektív Szerződésen alapuló juttatás, így 2014. évben a munkavállaló illetménye 153.600.- Ft-ra változott. A bíróság álláspontja szerint egyoldalú munkáltatói döntéssel nem lehet az összilletmény kevesebb 2015. januárjában sem, ezért a 153.600.- Ft 2015. évben is a felperes részére jár, amely így egész évre vonatkozóan 475.900.- Ft.

Mindezekre figyelemmel a bíróság a felperes keresetének teljes mértékben helyt adott és a kereseti kérelemnek megfelelően kötelezte az alperest a bruttó 475.900.- Ft elmaradt illetmény megfizetésére, ezen összeg után a középátlagos időtől, 2014. október 01-től a kifizetés napjáig járó törvényes kamat viselésére, melynek mértékét a bíróság az Mt. 160. §-a alapján állapította meg.

A bíróság a Pp. 78. §-a alapján kötelezte a pervesztes alperest a felperes megállapodásában szereplő perköltség viselésére, mely a felperesnek megítélt összeg 7 %-ából, illetve 3.000.- Ft-os útiköltségből tevődik össze.

Az alperes helyett az illetéket az 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 5. § (1) bekezdés c) pontja alapján az állam viseli.

A fellebbezési jogra vonatkozó tájékoztatás a Pp. 220. § (3) bekezdésén, a Pp. 234. § (1)-(2) bekezdésén, valamint a Pp. 256/A. §-án alapul.

ét, 2016. február 15.

dr. Gál Attila sk.
bíró, a tanács elnöke

Gebula Józsefné sk. Uhrin Mihályné sk.
ülnökök, a tanács tagjai

aláírásukban akadályoztatásuk helyett:

. Gál Attila sk.
bíró, a tanács elnöke