

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
rész-közbenső ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.086/2017/8.

A tanács tagjai: Dr. Stark Marianna a tanács elnöke
Dr. Tánczos Rita előadó bíró
Szolnokiné dr. Csernay Krisztina bíró

Az I. rendű felperes:

A II. rendű felperes:

A felperesek képviselője: dr. Berényi Ügyvédi Iroda
(ügyintéző: dr. Berényi Tamás ügyvéd)

Az alperes: Rendőr-főkapitányság

Az alperes képviselője: jogtanácsos

A per tárgya: közalkalmazotti illetmény-különbözet megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperesek

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Szombathelyi Törvényszék 7.Mf.20.490/2016/6/I.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Szombathelyi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.183/2015/26/I.

Rendelkező rész

A Kúria a Szombathelyi Törvényszék 7.Mf.20.490/2016/6/I. számú ítéletét hatályon kívül helyezi, a Szombathelyi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.183/2015/26/I. számú ítéletét az I. és a II. rendű felperesre vonatkozó részében megváltoztatja és megállapítja, hogy az alperes 2013. augusztus 1-től 2014. december 31-éig illetmény-különbözetet köteles fizetni az I. és II. rendű felperesnek. Az elsőfokú bíróságot a 2013. és 2014. évre előterjesztettösszegszerű kereseti kérelem, valamint a 2015. évi igény vonatkozásában új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasítja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg az I. és II. rendű felperesnek személyenként 10.000-10.000 (tízezer-tízezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

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

A közbenső ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

- [1] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperesek középfokú besorolású munkakörben álltak az alperes alkalmazásában. A munkáltató 2013. január 30-án kelt intézkedésével 2013. február 1-jei hatállyal az I. rendű felperes garantált illetményét 108.600 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 35.000 forintban határozta meg, így illetménye 143.600 forint volt. Ennek mértéke 2014. évben nem változott.
- [2] Az alperes 2015. január 15-én kelt határozatával az I. rendű felperest átsorolta a D fizetési osztály 14. fizetési fokozatába és garantált illetményét 122.000 forintban, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt 29.600 forintban határozta meg, így illetménye mértéke 151.600 forintra változott.
- [3] A II. rendű felperes illetményét az alperes 2013. február 1-jei hatállyal akként állapította meg, hogy garantált illetményét 105.700 forintban, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt 11.500 forintban rögzítette, így illetménye 117.200 forintban került meghatározásra. 2014. évben a II. rendű felperes garantált illetménye mértékét a munkáltató 16.500 forintra emelte, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze nem változott, a továbbiakban is 11.500 forintban került folyósításra, így illetménye mértéke 118.000 forintra nőtt. 2015. január 1-jei hatállyal a II. rendű felperest a D fizetési osztály 13. fizetési fokozatába sorolták és garantált illetményét 122.000 forintban állapították meg, munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét azonban 5000 forintra csökkentették, így illetménye mértéke 127.000 forintra változott.

A felperesek keresete, az alperes ellenkérelme

- [4] A felperesek keresetükben 2013. és 2014. évre a garantált bérminimumra történő kiegészítés, mint illetménykiegészítés, 2015. évre a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész-különbözet címén kérték az alperes marasztalását. A pontosított kereseti kérelmében az I. rendű felperes 2013. évre 27.000 forint, 2014. évre 112.800 forint, míg 2015. évre 64.800 forint, a II. rendű felperes 2013. évre 41.500 forint, 2014. évre 138.000 forint, míg 2015. január 1-jétől 2015. április 30-áig, a II. rendű felperes jogviszonya megszűnéséig 26.000 forint megfizetésére kérték kötelezni az alperest a késedelmi kamat megfizetése és a perköltség viselése mellett. Kifejtették, hogy a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 85/A. § m) pontja szerint az alapbér fogalmán a közalkalmazotti bértábla szerinti alapilletményt kell érteni. Álláspontjuk szerint az alperes jogsértően járt el, amikor 2013. augusztus 1-jétől 2014. december 31-éig nem biztosította számukra a garantált bérminimumnak megfelelő összegű garantált illetményt. 2015. évi illetménykülönbözet iránti igényükkel összefüggésben előadták, hogy a garantált bérminimumot

úgy kellett volna biztosítani számukra, hogy az ahhoz szükséges összeget nem lehetett volna átcsoportosítani a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről. Hivatkoztak továbbá arra, hogy az alperesnél hatályos kollektív szerződés 77. pontja alapján a három évenkénti kötelező előresorolással egyidejűleg az illetménytábla alapján számított garantált béremelésen felül legalább 5000 forinttal kellett volna nőnie illetményüknek. A munkáltató az illetmény összegét nem módosíthatta volna egyoldalúan, arra csak közös megegyezéssel lett volna lehetőség.

- [5] Az alperes ellenkérelmében 2013. és 2014. évi követelések vonatkozásában a per megszüntetését, illetőleg valamennyi kereseti követelés vonatkozásában másodlagosan annak érdemi elutasítását kérte. Előadta, hogy a felperesek az Mt. 278. § (1) bekezdés a) pontjára figyelemmel követelésüket harminc napon belül érvényesíthették volna. A munkáltató a garantált bérminimum és a bértábla szerinti illetmény közötti különbözetet csak a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész megemelésével tudta biztosítani a felpereseknek, mert az illetmény számfejtésének alapjául szolgáló személyügyi nyilvántartó program nem biztosította az illetmény megbontásának lehetőségét. Hivatkozott arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész, mint fogalom nincs külön nevesítve a jogszabályban, 2013. augusztus 1-jéig nem volt olyan rendelkezés a Kjt.-ben, amely a garantált illetményre előírta volna, hogy annak el kell érnie a garantált bérminimumot. A Kjt. 80. §-a és 85/A. §-a m) pontja együttes értelmezéséből az következik, hogy a közalkalmazott teljes illetménye részesül törvényi védelemben, és az nem lehet alacsonyabb a garantált bérminimumnál. A felperesek összilletményének mértéke mindig meghaladta a kormányrendeletekben rögzített garantált bérminimumot, így nem érte őket sérelem. A 2015. évre érvényesített igény vonatkozásában kifejtette, hogy a munkáltató jogszerűen csoportosíthatott át összegeket a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről a garantált illetmény emelésére.

Az első- és másodfokú bíróság határozata

- [6] A Szombathelyi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.183/2015/26/I. számú ítéletével a felperesek keresetét elutasította és kötelezte őket személyenként perköltség megfizetésére. Ítélete indokolásában kifejtette, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentése - ha a közalkalmazott illetménye összességében nem csökken - nem minősül a kinevezés egyoldalú módosításának, tehát nem ütközik a Kjt. 24. § (1) bekezdése szerint alkalmazandó a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 58. §-ába. A 1544/2006. számú munkaügyi elvi határozatból következően a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész akkor csökkenthető vagy vonható meg, ha ez nem jár a kinevezés szerinti illetmény összegének csökkentésével, amely az új Mt. hatályba lépését követően is irányadó. Ebből következően a közalkalmazott illetményre való jogosultsága nem az egyes jogcímekre, hanem annak egészére áll fenn.

- [7] A garantált illetmény és a munkáltatói többletilletmény kettéválasztása azt a célt szolgálja, hogy a közalkalmazott ellenőrizhesse a besorolását és a jogszabályban meghatározott garantált illetménye helyes kiszámítását. Mivel az illetmény része a többletilletmény is, megállapítható, hogy az alperes a Kjt. 21. § (3) bekezdése szerinti írásba foglalási kötelezettségének az adott időszakban eleget tett, a felperesek illetménye összege elérte, sőt, meghaladta a garantált bérminimumot.
- [8] Az illetményük kiszámításáról havonta írásban tájékoztatást kaptak, annak helyességét nem vitatták. Utalt arra a közigazgatási és munkaügyi bíróság, hogy a felperesek a Ptk. 6: 4. § (2) bekezdésére figyelemmel ráutaló magatartással tudomásul vették az alperessel kötött megállapodást (kinevezés) részleteit, így a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt is, az átcsoportosítható volt abban az esetben, ha az összilletmény nem csökkent. Az illetmény belső szerkezeti változtatása írásba foglalás nélkül is lehetséges volt, s nem volt olyan jogszabályi előírás, amely írásba foglalási kötelezettséget keletkeztetett volna. A munkáltató intézkedése, ráutaló magatartással írásba foglalás nélkül is nyomon követhető volt, s az Mt. 44. §-a szerinti, a kinevezés írásba foglalásának elmulasztása miatti érvénytelenségre csak harminc napon belül hivatkozhattak volna a közalkalmazottak.
- [9] Kifejtette, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész nem tekinthető egyoldalú kötelezettségvállalásnak, illetve a Kjt. 66. § (7), illetve (8) bekezdésén alapuló többletilletménynek, mivel annak több jogszabályi feltétele az adott esetben hiányzott.
- [10] Megalapozatlannak ítélte a bíróság a felperesek kollektív szerződéssel kapcsolatban kifejtett álláspontját is, mivel, ha a kollektív szerződés és a közalkalmazotti szabályzat jogszabállyal ellentétes, akkor az semmis.
- [11] Az ítélet a III. rendű felperes vonatkozásában - fellebbezés hiányában - jogerőre emelkedett.
- [12] Az I. és II. rendű felperes fellebbezése folytán eljáró Szombathelyi Törvényszék 7.Mf.20.490/2016/6/I. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett rendelkezéseit nem érintette, fellebbezett rendelkezéseit helybenhagyta és kötelezte az I. és II. rendű felperest személyenként 10.000 forint másodfokú perköltség megfizetésére. Kifejtette, hogy a Kjt. 66. §-a azáltal, hogy a közalkalmazott fizetési fokozathoz kapcsolódó, éves költségvetési törvényben meghatározott illetmény összegeket garantált minimumként határozza meg, a munkáltató számára lehetőséget biztosít, hogy a közalkalmazottak illetményét az illetménytáblában szereplőnél magasabb összegben állapítsa meg, amennyiben ennek pénzügyi feltételei a rendelkezésre állnak. A felperesek vonatkozásában megállapítható, hogy a perrel érintett időszakban összilletményük meghaladta a garantált bérminimum összegét. A Kjt. 21. § (3) bekezdése alapján a munkáltatónak az összilletményt kellett meghatározni, az egyes illetményelemek részletezése nem volt kötelezettsége és a közalkalmazottnak az

összilletményre volt alanyi jogosultsága, nem az egyes részelemekre. A közalkalmazotti jogviszonyban is irányadó az Mt. 46. § (1) bekezdés b) pontja, mely szerint az alapbéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról kell tájékoztatni a munkavállalót, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész azonban nem tekinthető ilyen bérelemnek. Az EBH 2006.1644. számon közzétett eseti döntésben kifejtettek a továbbiakban is irányadók, miszerint a munkáltatónak lehetősége van arra, hogy amennyiben a közalkalmazott illetményéről újabb határozatot hoz, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt csökkentse, megvonva, ha ezáltal a közalkalmazott illetménye összességében nem csökken.

A felülvizsgálati kérelem, felülvizsgálati ellenkérelem

- [13] Az I. és II. rendű felperes felülvizsgálati kérelmében kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet helyezze hatályon kívül és hozzon a jogszabályoknak megfelelő ítéletet, melyben kereseti kérelmüknek teljes egészében helyt ad és marasztalja az alperest a felülvizsgálati eljárás költségében. Érvelésük szerint a jogerős ítélet sérti a Kjt. 66. §-át, 85/A. § m) pontját, a 390/2012.(XII.20.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdését és 3. § (2) bekezdését, a 483/2013.(XII.17.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdését, valamint az Mt. 46. § (4) bekezdését és 85. §-át. A felperesek felülvizsgálati kérelmükben ismertették az előzményeket, kereseti kérelmük, valamint az első- és másodfokú bíróság ítéletének általuk lényegesnek gondolt rendelkezéseit. Kifejtették, hogy a garantált illetményüknek a Kjt. 66. § (9) bekezdése értelmében 2013. augusztus 1-jétől el kellett volna érnie a garantált bérminimumot. A garantált illetmény a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdése alapján megállapított illetmény, amit az alperes az összilletmény részelemeként külön meghatározott a jogcímek megjelölésével. A munkáltató nem tett eleget a Kjt. 66. § (9) bekezdésében foglalt kötelezettségének és nem egészítette ki illetményüket a garantált bérminimumra. 2013. augusztus 1-jétől 2014. decemberéig a munkáltatói döntésen alapuló összeg nélkül - határozat, illetve tájékoztatás hiánya miatt [Mt. 46. § (4) bekezdés] - nem érte el a garantált bérminimumot, mert hallgatólagosan erre vonatkozó munkáltatói döntés és cselekvés nélkül az illetményrész átcsoportosítása annak nem tudható be. Az ezen évekre vonatkozó munkáltatói határozat nem rendelkezett arról, hogy a döntésen alapuló illetményrész az illetmény kiegészítésére használta, abban külön elemként szerepeltette a garantált illetményen felüli részként a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt.
- [14] 2015. évi követelés vonatkozásában kifejtették, hogy akkortól a munkáltató a garantált illetményt a Kjt. 66. § (9) bekezdésének megfelelően biztosította, azonban egyidejűleg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt elvonta, s bár a 2014. évre megállapított illetményhez képest az illetmény nem csökkent, a 2014. évi alperesi illetmény meghatározás jogszabálysértő volt.

- [15] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében kérte, hogy a Kúria a megalapozatlan felülvizsgálati kérelemre tekintettel a jogerős ítéletet hatályában tartsa fenn és kötelezze a felpereseket a jogtanácsosi munkadíj megfizetésére. Arra hivatkozott, hogy a felülvizsgálati kérelem indokolása nincs összhangban a megsérteni vélt jogszabályhelyek felsorolásával, illetve az indokolásban nem került kifejtésre a megsérteni vélt jogszabályok mindegyike vonatkozásában a vélt jogszabálysértés mibenléte. Az Mt. 85. §-a vonatkozásában a felperesek nem adták indokát annak, hogy milyen okból jelölték meg megsértett jogszabályhelyként. Utalt arra, hogy nincs jogszabályi akadálya annak, hogy a munkáltató az illetmény összegének csökkentése nélkül a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki a felperesek besorolás szerinti garantált illetményét a garantált bérminimumra. A közalkalmazottnak azon illetményre van alanyi jogosultsága, amely az egyes illetményelemek összegéből, azaz a garantált és a munkáltatói döntésen alapuló illetményből tevődik ki és nem az egyes illetményelemekre külön-külön.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [16] A felperesek felülvizsgálati kérelme az alábbiak szerint megalapozott.
- [17] A felperesek felülvizsgálati kérelmükben azt kérték, hogy a Kúria a jogszabálysértő jogerős ítéletet helyezze hatályon kívül, hozzon a jogszabályoknak megfelelő ítéletet és kereseti kérelmüknek teljes egészében adjon helyt.
- [18] A közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak. Garantált illetmény a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdésében, illetve a 79/E. §-ában foglaltak alkalmazásával meghatározott besorolási illetmény. A Kjt. 66. §-a azáltal, hogy a közalkalmazott fizetési osztályához és fokozatához kapcsolódó, éves költségvetési törvényben meghatározott illetményösszegeket garantált minimumként határozta meg, a munkáltató számára lehetőséget biztosít, hogy a közalkalmazott illetményét az illetménytáblában szereplőnél magasabb összegben állapítsa meg, amennyiben ennek pénzügyi feltételei rendelkezésre állnak. A munkáltatói többlet is az illetmény része, és a garantált illetménnyel összeszámít. Ez az értelmezés következik a Kjt. 85/A. § 1) pontjának rendelkezéséből, amely felsorolja az illetményelemeket (illetmény, illetménypótlék, illetménykiegészítés, keresetkiegészítés, jutalom). Nem szabályozza külön elemként a besorolási illetményt (garantált illetmény), és a munkáltatói többletilletményt, ebből következően ezeket az illetmény fogalma együttesen tartalmazza. Utalni kell a 390/2012.(XII.20.) Kormányrendelet 3. § (2) bekezdés c) pontjára is, mely szerint alapbéren közalkalmazott esetében az illetményt kell érteni.
- [19] 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, amely a 390/2012.(XII.20.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése szerint ekkor havi 114.000 forint volt, 2014. január 1-jétől a 483/2013.(XII.17.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése szerint ez az összeg 118.000 forintra emelkedett, míg 2015. január 1-jétől a felperesek garantált illetményének a 347/2014.(XII.29.) Kormányrendelet 2. § (3) bekezdése b) pontja alapján el kellett érnie a havi 122.000 forintot.

- [20] A megállapított tényállás szerint az alperes 2013. augusztus 1-jétől 2014. december 31-éig terjedő időszakban a garantált illetmény változásáról, a garantált bérminimumnak megfelelő összegben történő megállapításáról, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének változásáról, csökkentéséről, a garantált illetmény emelkedése miatt annak összegéről történő átcsoportosításáról nem intézkedett, melynek hiányában intézkedését a felperesekkel nem is közölte. Az alperes kizárólag a perben hivatkozott arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetmény összegénél a perbeli időszakban figyelembe vette.
- [21] 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.
- [22] 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.
- [23] A kifejtettekből az következik, hogy amennyiben a garantált illetmény mértéke jogszabályon alapulóan emelkedik és a felek között nem jött létre újabb megállapodás a kinevezés módosításával az összilletmény emeléséről és a munkáltató sem hoz döntést - írásban nem intézkedik - a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze, 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.
- [24] A kinevezés szerinti összilletményben 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.

- [25] 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. Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes 2013. augusztus 1-je és 2014. december 31-e között ezt a kötelezettségét elmulasztotta, mivel úgy ítélte meg - tévesen -, hogy az összilletményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezte.
- [26] Az irányadó bírói gyakorlat szerint (EBH 2006.1544.) 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 összilletményt (közös megegyezéssel), az utóbbi esetben az összilletmény nem változik.
- [27] Az I. és II. rendű felperesek 2015. január 1-jétől érvényesített követelése vonatkozásában az nem volt vitatott, hogy az I. és II. rendű felperesek garantált illetménye 2015. január 1-jétől a garantált bérminimum összegének (122.000 forint) figyelembevételével került kiegészítésre, melyre az alperes 2015. január 1-jétől hatályos intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló összegből csoportosított át összeget. Az alperes 2015. évben ugyan jogszerűen megtehetette, hogy intézkedik arról, hogy az I. és II. rendű felperes jogszabály alapján emelkedett garantált illetményét a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki, azonban ezt jogszerűen csak az addigi illetmény összegének csökkentése nélkül tehetné volna meg. Ez az elv akkor is irányadó, ha az illetmény helyes összege utóbb, a perben került megállapításra. Ez esetben az I. és II. rendű felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2014. évi illetményét helyesen állapította volna meg, amelyet a közigazgatási és munkaügyi bíróságnak a megismételt eljárásban a kereseti kérelem keretei között szükséges vizsgálnia.
- [28] A fentiek alapján a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (4) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte és az elsőfokú ítéletet az I. és II. rendű felperesre vonatkozó részében megváltoztatva a rész-közbenső ítéletével megállapította, hogy az alperes 2013. augusztus 1-től 2014. december 31-ig terjedő időszakra illetmény-

különbözetet köteles fizetni a felpereseknek, melynek összegét a tovább folyó eljárásban kell megállapítania az elsőfokú bíróságnak és döntenie a 2015. évre előterjesztett igényről.

Záró rész

- [29] A Kúria a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján kötelezte a pervesztes alperest az I. és II. rendű felperes felülvizsgálati eljárási költsége megfizetésére, míg a le nem rótt felülvizsgálati eljárási illetéket az alperest megillető személyes illetékmentességre tekintettel a 6/1986.)VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.
- [30] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2017. szeptember 6.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Dr. Tánczos Rita s.k. előadó bíró, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. bíró

A kiadmány hitelélül:

tisztviselő