

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.258/2016/4.

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

A felperes:

A felperes képviselője: jogtanácsos

Az alperes: Rendőr-főkapitányság

Az alperes képviselője: jogtanácsos

A per tárgya: elmaradt illetmény megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Balassagyarmati Törvényszék 2.Mf.20.770/2015/5.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Salgótarjáni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.262/2015/4.

Rendelkező rész

A Kúria a Balassagyarmati Törvényszék 2.Mf.20.770/2015/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt nap alatt 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

Tényállás

- [1] A felperes 2015. július 31-éig - nyugdíjazásáig - állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperes P.-i Rendőrkapitányságán.
- [2] Az alperes 2013. augusztus 1-jétől a felperes garantált illetményét 108.600 forintban, munkáltatói döntésen alapuló illetményrészének összegét 33.100 forintban, ekként összilletményét 156.700 forintban állapította meg. Az alperes 2014-ben a felperest D fizetési osztály 13. fizetési fokozatából a D fizetési osztály 14. fizetési fokozatába sorolta át, garantált illetményének összegét 111.600

forintban, munkáltatói döntésen alapuló illetményének összegét 38.100 forintban, összilletményét 164.700 forintban állapította meg. 2015-ben a felperes illetménye nem változott.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [3] A felperes a keresetében 2013. augusztus 1-jétől 2015. július 31-éig tartó időszakra 176.600 forint illetménykülönböt és ezen összeg 2014. augusztus 1. napjától számított késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest. 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) bekezdése szerinti garantált illetményen felül biztosította. Sérelmezte, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének változásáról, annak csökkentéséről az alperes nem hozott határozatot, így a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésznek nevezett összeget a garantált illetményen felül kellett volna biztosítani. Erre figyelemmel 2013-ban a garantált bérminimum mértéke 114.000 forint volt, garantált illetményként pedig 108.600 forintot fizettek számára, így havonta 5400 forint különböt tartott igényt. A 2014 évre megállapított 118.000 forint garantált bérminimumhoz képest garantált illetményének összege 111.600 forint volt, ezért havonta 6400 forint különbség vonatkozásában fizetési kötelezettség terheli az alperest. 2015 évre a garantált bérminimum mértéke 122.000 forint volt, ezzel szemben garantált illetményét változatlanul 111.600 forintban folyósították, így havi 10.400 forint különböt keletkezett.
- [4] Az alperes a kereset elutasítását kérte arra hivatkozva, hogy a felperes jövedelme illetményből és illetménypótlékból áll. A kormányrendeletek alapján a munkáltatónak a garantált bérminimumot, illetve a kötelező legkisebb munkabért (minimálbér) kötelező biztosítani az adott évre. Érvelése szerint a felperest nem érte hátrány, hiszen annak ténye, hogy a garantált bérminimumot meghaladta a ténylegesen megállapított felperesi összilletmény, az illetményre vonatkozó táblázati kimutatásból is egyértelműen megállapítható. Hangsúlyozta továbbá, hogy az illetmény változására vonatkozó okiratot a munkáltatónk csak az újabb fizetési fokozatba lépéskor kell kiadnia.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [5] A Salgótarjáni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 3.M.262/2015/4. számú ítéletével kötelezte az alperest 176.600 forint és ezen összeg 2014. augusztus 1-jétől a kifizetésig járó késedelmi kamata megfizetésére. Ítéletének indokolásában a Kjt. 66. § (9) bekezdésének rendelkezése alapján megállapította, hogy a felperest 2013. augusztus 1-jétől garantált illetményként illeti meg a garantált bérminimumnak megfelelő összeg, az alperes azonban ezt a perrel érintett időszakban nem biztosította a felperes részére,

mert garantált illetményének összegét 2013-ban 108.600 forintban, 2014. és 2015. évben pedig 111.600 forintban állapította meg.

- [6] Az elsőfokú bíróság érvelése szerint a munkáltató ugyan jogosult volt a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének csökkentésére, azonban a perbeli esetben ezzel a lehetőséggel nem élt, annak összegét 2013-ban 33.100 forintban, 2014 és 2015-ben pedig 38.100 forintban állapította meg.
- [7] Az elsőfokú bíróság a perben meghallgatott A.A. - a Rendőr-főkapitányság gazdasági rendőrfőkapitány helyettese - tanúvallomása alapján sem fogadta el az alperes azon álláspontját, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész annak ellenére módosult, hogy az a fizetési jegyzéken nem megfelelően került feltüntetésre. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint amennyiben a munkáltatói döntésen alapuló illetmény egy részét a munkáltató átcsoportosítja a garantált illetmény összegéhez, azt a fizetési jegyzéken is szerepeltetnie kellett volna, amely az adott esetben nem történt meg.
- [8] Mindezek alapján kötelezte az alperest 2013-ra 27.000 forint, 2014-re 76.800 forint, 2015-re pedig 72.800 forint, mindösszesen 176.600 forint illetménykülönböt és ezen összeg kamatainak megfizetésére.
- [9] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Balassagyarmati Törvényszék a 2.Mf.20.770/2015/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét annak helyes indokai alapján helybenhagyta. Az alperes fellebbezésére figyelemmel kiemelte, hogy a felperes helyes hivatkozása szerint a munkáltató nem hozott 2014. december 31. napjáig olyan határozatot, amelyből kitűnné, hogy a garantált illetmény emelését a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentésével teljesítette. Ebből következően ténylegesen nem állapítható meg, hogy a munkáltató a garantált illetmény összegének emelésére vonatkozó kötelezettségének eleget tett. Ezt az alperes a perbeli esetben is alkalmazandó, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 46. § (1) bekezdés b) pontja és (4) bekezdése szerinti kötelezettség teljesítésének igazolásával bizonyíthatta volna, amelyre azonban nem került sor.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [10] A jogerős ítélet ellen az alperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet az elsőfokú bíróság ítéletére is kiterjedően helyezze hatályon kívül és hozzon a jogszabályoknak megfelelő határozatot. Álláspontja szerint az eljáró bíróságok nem megfelelően értelmezték a Kjt. 66. § (9) bekezdésében foglaltakat, továbbá az adott év kormányrendeleteit, melyek kötelező jelleggel határozták meg a minimálbért és a garantált bérminimumot az adott évekre. A jogszabályok a közalkalmazott összes illetményéről rendelkeztek, amelyet a felperes minden esetben megkapott.
- [11] A Kjt. 2013. augusztus 1-jei módosítása sem írt elő kötelezettséget arra, hogy minden közalkalmazott „munkaszerződését” újrafogalmazza, illetve újra elkészítsék. Nem volt kötelezettsége

arra, hogy évente a kormányrendelet alapján változó kötelező minimálbérre, illetve garantált bérminimumra tekintettel határozatot hozzon, erről kizárólag három évente, a magasabb fizetési fokozatba történő átsorolásnál kellett rendelkezni. A felperes illetménye meghaladta a garantált bérminimum összegét, ezért a kinevezés módosítását sem kellett végrehajtani. Ennek megfelelően nem mulasztott akkor, amikor nem tájékoztatta a felperest minden évben a garantált illetményrész emelkedéséről. A Kjt. nem mondja ki a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentésének a tilalmát, ezt az álláspontot erősíti a Kúria Mfv.II.10.460/2015. szám alatt hozott döntése is.

- [12] Az alperes felülvizsgálati kérelmében hivatkozott arra is, hogy az Mt. 153. § (1) bekezdése adott felhatalmazást a Kormánynak arra, hogy évenként megalkossa a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló rendeleteket. E rendeletek 3. § (3) bekezdése alapján azok alkalmazása során a munkáltatón költségvetési szervet, a munkavállalón közalkalmazottat, személyi alaphéren közalkalmazottak esetén az illetményt is érteni kell. Ebből következően a Kormány a vitatott időszakra és azt megelőzően rendeleti szinten a közalkalmazottak tekintetében is meghatározza a garantált illetményük minimum összegét. Ez a Kormányrendeletben meghatározott összeg nem a személyi alaphé, illetve az illetmény részelemeire vonatkozott, hanem a teljes bruttó bérré, így a közalkalmazottak teljes bruttó illetményére.
- [13] A Kjt. 66. §-ában rendelkezik a közalkalmazottak besorolásának módjáról és illetményének megállapításáról, annak 2013. augusztus 1-jétől hatályos (9) bekezdése csupán törvényi szintre emelte a Kormányrendeletben már évek óta meglévő azon rendelkezést, amely szerint a közalkalmazottat garantált illetményként legalább a kötelező legkisebb munkabérnek, illetve a garantált bérminimumnak megfelelő összeg illeti meg. A változás csupán a szabályozás hierarchiájában történt, tartalmában nem. A Kjt. 66. §-a alapján a közalkalmazott illetményének megállapítása során figyelemmel kell lenni egyrészt az érintett közalkalmazott besorolása alapján járó garantált illetményre és a Kormányrendeletben meghatározott mértékre is.
- [14] Az alperesi álláspont szerint a Kormányrendelet csak egy „zsinórmértéket” határoz meg és azt rögzíti, hogy az adott évben minimum mennyit kell fizetni a munkáltatónak az alkalmazásában lévő közalkalmazottnak. A közalkalmazott előmeneteli rendszerének alsó korlátozottsága azt eredményezi, hogy a fizetési fokozatban történő előrelépés vagy a garantált illetmény évenkénti emelkedése tényleges bérnövekedéssel csak azoknál a személyeknél jár, akiknek az illetménye nem éri el a törvény besorolás szerinti vagy a Kormányrendelet által meghatározott garantált illetményt.
- [15] Az alperes ezen túl hivatkozott a Kjt. 21. § (3) bekezdésére, amely tételesen meghatározza, hogy mit kell a kinevezés kötelező tartalmi elemének tekinteni. A jogszabályi rendelkezésnek megfelelően a

kinevezést módosító okmánynak sem kötelező tartalmi eleme a Kormányrendeletben meghatározott garantált illetmény és annak feltüntetése sem, hogy a Kormányrendeletben meghatározott garantált illetmény emelkedésére tekintettel csökkent a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész. A kinevezési okmány tekintetében csak az a jogszabályi elvárás, hogy tartalmazza a közalkalmazott fizetési fokozatban történő előresorolását és a tényleges illetményét. Az illetmény technikai részelemének feltüntetését a törvény nem írja elő.

- [16] Az alperes arra hivatkozott továbbá, hogy hasonló tárgyú ügyekben egyes első- és másodfokú bíróságok a keresetet elutasító döntést hoztak. Utalt továbbá a Kúria Mfv.II.10.460/2015/5. számú határozatára, mely szerint nincs jogszabályi akadálya annak, hogy a munkáltató az illetmény összegének csökkentése nélkül a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki a besorolás szerinti garantált illetményt a garantált bérminimum összegére.
- [17] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és az alperes 15.000 forint összegű felülvizsgálati költségben való marasztalását kérte. Álláspontja szerint 2013. augusztus 1-jétől nem elégséges, hogy a közalkalmazott teljes illetménye elérje a Kormányrendelet szerinti garantált bérminimum összegét. A Kjt. 66. § (9) bekezdése ugyanis ezen időponttól egyértelműen a közalkalmazott garantált illetményére írja elő, hogy az nem lehet kevesebb, mint a minimálbér, illetve a garantált bérminimum összege. A Kjt. nem a teljes illetmény vagy az illetmény fogalmát használja, hanem a garantált illetményt, amely nem azonos a teljes illetménnyel.
- [18] Álláspontja szerint jogilag irreleváns, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt milyen szándékkal határozza meg a munkáltató, egyedül annak van jelentősége, hogy a munkajogi okmányban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész elnevezésű illetményelem írásban is dokumentáltan, a garantált illetményen felül illetve meg a felperest. A garantált illetmény összegét ugyanakkor jogszabályellenesen az adott évi garantált bérminimumnál kisebb összegben biztosította a munkáltató. A 2013-2014 és 2015. évben részére megállapított garantált illetmény nem felelt meg a Kjt. 66. § (9) bekezdésében foglaltaknak, így a bíróságok jogszerű döntést hoztak. Megjegyezte továbbá, hogy az alperes által hivatkozott eseti döntés kivételesnek mondható, hiszen számos határozatban helyt adtak a felperesek garantált illetménykülönbözeti igényének.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [19] Az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.
- [20] A 2013. augusztus 1-jétől 2015. július 31-éig terjedő időtartamra előterjesztett felperesi igény vonatkozásában a felülvizsgálati kérelem azzal érvelt, hogy az eljáró bíróságok a Kjt. 66. § (9) bekezdését, továbbá a Kjt. 21. § (3) bekezdését helytelenül

értelmezték, ezért tévesen következtettek a munkáltató mulasztására.

- [21] 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 határozza 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. Utolni kell a 390/2012.(XII.20.) Kormányrendelet 3. § (2) bekezdés c) pontjára is, mely szerint alapbéren közalkalmazott esetében az illetményt kell érteni.
- [22] Mindebből következően 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 felperes garantált illetményének a 347/2014.(XII.29.) Kormányrendelet 2. § (3) bekezdése b) pontja alapján el kellett érnie a havi 122.000 forintot.
- [23] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2015. július 31-éig 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 összegére történő átcsoportosításáról írásban nem intézkedett, nem tájékoztatta a felperest, és a felperes garantált illetményét 2013-ban 108.600 forintban, 2014. és 2015. évben 111.600 forintban állapította meg.
- [24] A felülvizsgálati kérelem alapján a Kúriának abban a kérdésben is állást kellett foglalnia, 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 eljáró bíróságok ítéleteinek 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.
- [26] A Kúria az Mfv.II.10.460/2015/10. számú elvi határozatában kifejtette, hogy az illetmény fogalma nem szabályozza külön a garantált illetményt és a munkáltatói többletet, ezért azokat az illetmény fogalma - mintegy alapbérként - együttesen tartalmazza, a további illetményelemek - illetménypótlékok, illetménykiegészítés, keresetkiegészítés, jutalom - mellett, amelyeket a Kjt. 85/A. § 1) és m) pontjai meghatároznak.
- [27] 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.
- [28] A kifejtettekéből 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 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.
- [29] 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 illetményrészt nézve és annak módosítását illetően a munkáltatót írásbeli intézkedési, erről pedig tájékoztatási kötelezettség terheli.

- [30] 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.
- [31] Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes 2013. augusztus 1-je és 2015. július 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.
- [32] 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.
- [33] Mivel a nem vitatott tényállás alapján az alperes a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény csökkentéséről írásban nem tájékoztatta a felperest, azt eredményezi, hogy 2013. augusztus 1-je és december 31-e között annak összege 33.100 forint, 2014. január 1-től 2015. július 31-éig pedig 38.100 forint volt, és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt.
- [34] A munkáltatói döntésen alapuló illetményrészeiről szóló döntés a közléssel hatályossá válik és ehhez a munkáltató eltérő tartalmú intézkedéséig és az erről szóló tájékoztatásig kötve van. Az alperes által 2013-ban közölt garantált illetmény összege 108.600 forint volt, 2014. január 1-jétől pedig 111.600 forint, ettől eltérő összeget a munkáltató a perrel érintett időszakban nem állapított meg. Ebből következően a megállapított összeg 2013. augusztus 1-je és december 31-e között havi 5400 forinttal, 2014. január 1-jétől 2014. december 31-éig havi 6400 forinttal, míg 2015. január 1-jétől 2015. július 31-éig havi 10.400 forinttal volt kevesebb a jogszabály szerinti garantált bérminimum összegénél. Az alperes munkáltatónak a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontján alapuló törvényi kötelezettsége volt 2013. augusztus 1-jétől, hogy a közalkalmazott felperes garantált illetménye elérje a garantált bérminimumra irányadó kormányrendeletekben évente meghatározott összeget. Az alperes a perbeli esetben nem bizonyította, hogy a munkáltatói döntésen alapuló intézkedési és tájékoztatási kötelezettség alá eső részből a garantált illetmény kiegészítése megtörtént, ezért a hivatkozott időszakban az eljáró bíróságok helytállóan kötelezték az alperest a garantált illetmény emelt

összege miatt az illetmény-különbözet megfizetésére.

- [35] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet - az indokolás kiegészítésével - a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [36] A pervesztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.
- [37] A felülvizsgálati eljárásban felmerült 50.000 forint felülvizsgálati eljárási illetéket az alperest megillető személyes illetékmentességre tekintettel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.
- [38] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2017. január 11.

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

A kiadmány hiteléül:

tisztviselő