

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.593/2017/4.

A tanács tagjai: Dr. Stark Marianna a tanács elnöke
Dr. Bors Szilvia előadó bíró
Dr. Tálné dr. Molnár Erika bíró

A felperes:

A felperes képviselője: jogtanácsos

Az alperes:

Az alperes képviselője: jogtanácsos

A per tárgya: közalkalmazotti illetménykülönbözet megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.425/2017/4.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.70/2017/4.

Rendelkező rész

A Kúria a Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.425/2017/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt nap alatt fizessen meg a felperesnek 20.000 (húszezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 85.200 (nyolcvanötezer-kétszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli. Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A felperes az alperesnél állt közalkalmazotti jogviszonyban, középfokú besorolású munkakörben.
- [2] Az alperes a felperest a 2013. január 11-én kelt intézkedésével 2013. január 1-jétől besorolta a D fizetési osztály 7 fizetési fokozatába és illetményét akként állapította meg, hogy a garantált illetménye 91.048 forint, kerekítve 91.000 forint és a garantált összegben felüli - munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze 41.100 forint, így összesen 132.100 forint illetményben részesítette. Az alperes a felperes illetményét a 2015. január 19-én kelt intézkedésével módosította, amely alapján 2015. január 1-jétől 91.048 forint garantált illetményben, 30.952 forint garantált bérminimumra történő kiegészítésben és 10.100 forint a garantált összegben felüli - munkáltatói döntésen alapuló illetményrészben,

így összesen továbbra is 132.100 forint illetményben részesítette, amely mellett 2015. július 1-jétől rendvédelmi ágazati pótlékot juttatott. Az alperes a felperest a 304/401-2016 határozatszámú intézkedésével 2016. január 1-jétől besorolta a D fizetési osztály 8 fizetési fokozatába és illetményét módosította akként, hogy a garantált illetménye 93.8130 forint, a garantált bérminimumra történő kiegészítése 35.187 forint és a garantált összegben felüli – a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze 10.865 forint lett, így összesen 139.865 forint illetményben részesült, amely mellett rendvédelmi ágazati pótlékot továbbra is kapott.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [3] A felperes kereseti kérelmében a 2014. január 1-jétől 2016. december 31-ig terjedő időtartamra illetménykülönbség megfizetésére kérte kötelezni az alperest arra hivatkozva, hogy a munkáltató nem tett eleget a garantált illetmény 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 b) pont szerinti garantált illetményen felül biztosította.
- [4] A felperes a 2015., 2016. évekre nem vitatta, hogy garantált illetménye a garantált bérminimum összegének figyelembevételével került kiegészítésre, hivatkozása szerint azonban a közalkalmazott illetménye nem csökkenthető egyoldalúan, így a 2014. évre jogszabály szerint járó illetményösszeg és az alperes által 2015., 2016. évekre folyósított illetménye közötti különbségre is jogosult.
- [5] Mindezek alapján 2014. január 1-jétől 2014. december 31-ig havi 27.000 forint, 2015. január 1-jétől 2015. december 31-ig szintén havi 27.000 forint és 2016. január 1-jétől december 31-ig havi 19.235 forint illetménykülönbség megfizetését kérte középírárányos kamattal és perköltséggel együtt.
- [6] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint a munkáltatónak nem kellett határozatot hozni az illetményrészek átcsoportosításról a Kjt. 21.§ (3) bekezdés alapján, mert a kinevezést módosító okmányoknak nem kötelező eleme a garantált illetmény és az, hogy annak jogszabályi emelkedése folytán a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkent. A felperes illetménye minden évben elérte, meghaladta a kormányrendeletekben előírt garantált bérminimum összegét.

Az első- és a másodfokú ítélet

- [7] A Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.70/2017/4. számú ítéletével az alperest 851.820 forint elmaradt illetmény és annak 2015. július 16. napjától járó kamata és 42.590 forint perköltség megfizetésére kötelezte.
- [8] Ítéletének indoklása szerint a közalkalmazott garantált illetményének el kellett érnie a garantált bérminimumnak megfelelő

összeget, amely összeget a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló kormányrendeletek határoznak meg. A közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak. A garantált illetmény a Kjt. 66.§ (1)-(5) bekezdéseiben, illetve a 79/E.§-ában foglaltak alkalmazásával meghatározott besorolási illetmény. A Kjt. 66.§-a a munkáltató számára lehetőséget biztosít arra, hogy a közalkalmazott illetményét az illetménytáblában szereplőnél magasabb összegben állapítsa meg, amennyiben ennek pénzügyi feltételei rendelkezésre állnak. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész az illetmény része és a garantált illetménnyel összeszámít a Kjt. 85/A.§ 1) pont rendelkezésére is figyelemmel. A közalkalmazott garantált illetménye és illetménypótlékai jogszabályon alapuló kötelező mértékű juttatások, amelyek a jogszabály változásakor akkor is változnak a jogszabályoknak megfelelően és összegük növekedik, ha arról a munkáltató nem hoz semmilyen írásbeli intézkedést, illetőleg a változásról nem tájékoztatja a közalkalmazottat. Ezzel szemben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész más jogi természetű, mert az nem jár alanyi jogon a közalkalmazottnak, ez a juttatás a munkáltató döntésén, mérlegelésén alapul, a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelkedésekor sem veszíti el ezt a jellegét, ezért a munkáltató kifejezett döntése, írásbeli intézkedése hiányában annak összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad az újabb intézkedéséig. 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 a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről, annak összegét változatlanul tartja, a garantált illetmény fedezetét a változatlan összegű összilletmény nem biztosítja. A munkáltatónak a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre nézve írásbeli intézkedési és tájékoztatási kötelezettsége áll fenn a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 46.§ (1) bekezdés b) pont és (4) bekezdés alapján. Az EBH2006.1544. eseti döntés kimondta, hogy az alperesnek lehetősége volt arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt csökkentse vagy megvonja, ha a közalkalmazott illetménye összességében nem csökkent. Az alperesnek abban az esetben, hogyha a munkáltatói többletrészt csökkentve biztosítja a garantált illetmény növelését, akkor írásban áll fenn tájékoztatási kötelezettsége, ami a közléssel válik hatályossá. Ennek elmaradása esetén a munkáltató az eltérő tartamú intézkedéséig és az erről szóló tájékoztatásig a korábban közölt döntéséhez kötve van, ezért a felperes 2014. évi illetménye havi 27.000 forinttal volt kevesebb a jogszabály szerinti garantált bérminimum összegénél.

- [9] Az alperes 2015-ben és 2016-ban jogszerűen megtehetette, hogy a felperes garantált illetményét a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentésével egészítse ki, de csak oly módon, hogy a felperes korábbi illetményének összege ne csökkenjen. Ez az elv

akkor is érvényes, amikor a 2014. évi helyes illetmény összege a perben kerül megállapításra.

- [10] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.425/2017/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és alperest 20.000 forint fellebbezési perköltség viselésére kötelezte.
- [11] A törvényszék alaptalannak találta az alperesnek az igényérvényesítés elkésettségére vonatkozó hivatkozását az Mt. 287.§ (1) bekezdés a) pont alapján. Megalapozottnak találta a felperes 2014-2016. évekre vonatkozóan előterjesztett illetménykülönbözet iránti igényét osztva az elsőfokú bíróság jogi érvelését a Kjt. 66.§ (9) bekezdésére hivatkozva, így arra, hogy a közalkalmazott garantált illetménye nem lehet levesebb a garantált bérminimumnál. A garantált illetmény változása jogszabályon alapul, ezért arra külön munkáltatói intézkedés nem szükséges. Ezzel szemben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a munkáltató döntésén, mérlegelésén alapul, ezt a jellegét a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelésekor sem veszti el. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad mindaddig, amíg a munkáltató újabb intézkedést nem tesz ebben a körben, írásban. Írásbeli döntés hiányában a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelése fedezetét a változatlan összegű összilletmény nem biztosítja, ezért alapos a felperes 2014-re előterjesztett igénye.
- [12] Az alperes 2015. és 2016. években írásban intézkedett a garantált illetmény a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének csökkentésével történő kiegészítéséről, azonban ezt csak az illetmény összegének csökkenése nélkül tehette volna meg, figyelemmel arra, hogy a felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2014. évi illetményét is helyesen állapította volna meg, ezért a felperes 2015., 2016. évekre előterjesztett igénye is alapos.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

- [13] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a kereset elutasítását kérte perköltsége megfizetése mellett. A Kjt. 21.§ (3) bekezdés és a 66.§ (7-9) bekezdések megsértésére hivatkozott.
- [14] Álláspontja szerint a Kjt. 66.§ (7) és (8) bekezdéseiből és azok értelmezéseiből nem következik, hogy az illetményt illetményrészekre bontva, tételezve kellene megállapítani, garantált illetményt, illetve munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt kellene megkülönböztetni. A Kjt. 66.§ (9) bekezdésének rendelkezéseiből sem következik, hogy a garantált illetményt a kinevezésben vagy a kinevezés módosításban szükséges lenne az illetmény keretei között elkülöníteni.
- [15] Álláspontja szerint a felperesnek az összilletményre, nem a jogcímenként meghatározott illetményelemekre van alanyi

jogosultsága. Nincs akadálya annak, hogy az összilletmény csökkentése nélkül, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki a besorolás szerinti illetményt a garantált bérminimumra. Hivatkozott az EBH2006.1544. számú eseti döntésben és a Kúria Mfv.II.10.391/2014/4. számú határozatában kifejtettekre. A Kjt. 21.§ (3) bekezdés értelmében nem kötelessége, hogy a határozatokban az illetményt elemeire bontva jelölje meg.

[16] A felperes illetménye mindig meghaladta a garantált bérminimum összegét, ezért az Mt. 7.§ szerinti, rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye mellett nem sérült a felperes garantált bérminimumhoz való joga.

[17] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában fenntartását és perköltsége megállapítását kérte annak helyes tényállása és jogi indokolása alapján. Álláspontja szerint a Kjt. 66.§ (9) bekezdése egyértelműen a közalkalmazott garantált illetményére vonatkozóan írja elő, hogy az nem lehet kevesebb, mint a garantált bérminimum. A Kjt. a kormány rendeletekhez képest speciálisabb és magasabb jogszabály, így a közalkalmazott esetében a jogszabályon alapuló illetménynek kell elérnie legalább a garantált bérminimumot és nem a teljes illetménynek. A Kúria Mfv.II.10.460/2015. számú ítélete rámutatott arra, hogy a közalkalmazott garantált illetménye és megállapított illetménye nem azonos fogalmak és az illetmény megállapításáról szóló határozat hiányában nem fogadható el - csupán alperes perbeli hivatkozása alapján -, hogy 2013. augusztus 1-jétől a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a garantált illetményre átcsoportosította. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész biztosítása a munkáltató egyoldalú döntésén alapul annak változatlan összegére a közalkalmazottnak addig van alanyi joga, amíg a garantált illetmény összege változatlan. Ha a 2013., 2014. évi illetmény helyes összege utóbb került a perben megállapításra, ez esetben a felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2013., 2014. évi illetményét helyesen állapította volna meg. Ezért, ha az alperes a 2015. évre az irányadó illetményhez képest alacsonyabb összegű összilletményt állapított meg, a felperes igénye a különbözetre megalapozott. A Kúria az Mfv.II.10.460/2015., az Mfv.II.10.043/2016., valamint az Mfv.II.10.080/2016. számú ítéletében is következetes a Kjt. 66.§ (9) bekezdésén alapuló garantált illetmény és az Mt. 58.§-án alapuló összilletmény közös megegyezéssel való csökkentésének értelmezésével kapcsolatban. A Kjt. 21.§ (3) bekezdése és az Mt. 155.§-a alapján a munkavállaló részére olyan írásbeli tájékoztatást kell adni a kifizetett munkabérről, amelyből az elszámolás helyessége ellenőrizhető. Az alperesi gyakorlatból megállapítható, hogy külön-külön számszerűsítette a jogszabályon alapuló és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

[18] Az alperes felülvizsgálati kérelme a következők szerint nem

megalapozott.

- [19] Az elsőfokú és a másodfokú bíróság helyesen hivatkozott arra, hogy a Kúria számos döntésében kimondta, hogy a közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak (Mfv.II.10.390/2016/5., Mfv.II.10.414/2016/6., Mfv.II.10.550/2016/4.), a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdésében, 79/E. §-ában, 85/A. § 1) pontjában meghatározott rendelkezések alapján figyelemmel a 390/2012. (XII.20.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdésére, valamint a garantált bérminimumot évenként meghatározó kormányrendeletekre is.
- [20] Mindebből következően a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontjában előírtaknak megfelelően 2013. augusztus 1-jétől a felperes garantált illetményének kellett elérnie a garantált bérminimumnak megfelelő összeget, amely 2014. január 1-jétől a 483/2013. (XII.17.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése szerint havi 118.000 forint, 2015. január 1-jétől a 347/2014. (XII.29.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése alapján havi 122.000 forint, míg 2016. január 1-jétől a 454/2015. (XII. 29.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése alapján havi 129.000 forint volt.
- [21] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2014. január 1-jétől 2014. december 31-ig terjedő időszakban a garantált illetmény változásáról, a garantált bérminimumnak megfelelő összegben történő megállapításáról, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének csökkentéséről, a garantált illetmény emelkedése miatt annak összegére történő átcsoportosításáról írásban nem intézkedett. Az alperes 2014-ben a felperes garantált illetményét kerekítve 91.000 forintban állapította meg. Az alperes kizárólag a perben hivatkozott arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetmény összegénél a perbeli időszakban figyelembe vette.
- [22] Az eljáró bíróságok helyesen vizsgálták azt is, hogy a munkáltató megalapozottan hivatkozhat-e arra, hogy a Kjt. 66. § (9) bekezdése szerint a garantált bérminimumnak megfelelő garantált illetményt a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész átcsoportosításával akkor is biztosította (megfizette), ha e körben semmilyen, a felperessel közölt munkáltatói intézkedést nem tett. Az alperes álláspontja szerint az összilletményen belül annak változatlan összege mellett a garantált illetmény mintegy automatikusan (hallgatólagosan) emelkedett a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész egyidejű, szintén automatikus csökkentése mellett. Ez a munkáltatói álláspont téves, mert egyrészt a jogszabályok téves értelmezésén alapul, másrészt nem felel meg a jogbiztonság alkotmányos követelményének.
- [23] Az elsőfokú és a másodfokú bíróság ítéletének helyes jogi álláspontja szerint nincs lehetőség arra, hogy a munkáltató külön intézkedés nélkül utólag, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt minden további nélkül úgy tekintse, hogy az a jogszabályváltozás miatt emelésre szoruló garantált illetmény fedezetéül szolgált. Az illetmény fogalma nem szabályozza külön a

garantált illetményt és a munkáltatói többletet, ezért azokat az illetmény fogalma együttesen tartalmazza, a további illetményelemek - illetménypótlékok, illetménykiegészítés, keresetkiegészítés, jutalom - mellett, amelyeket a Kjt. 85/A. § 1) és m) pontjai meghatároznak.

- [24] 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.
- [25] 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 illetmény emeléséről és a munkáltató sem hoz döntést - írásban nem intézkedik - a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről, azaz annak összegét változatlanul tartja, a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelése fedezetét a változatlan összegű illetmény nem biztosítja. Ez azt jelenti, hogy ilyen tényállás mellett nem hivatkozhat a munkáltató arra, hogy a garantált illetmény emelését biztosította, illetve megfizette a közalkalmazott részére.
- [26] A kinevezés szerinti illetményben a feleknek meg kell állapodniuk. A jogszabály kötelező rendelkezésén alapuló rész a garantált illetmény és a pótlékok, míg a garantált illetményt növelő részre, azaz a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre nézve és annak módosítását illetően a munkáltatót írásbeli intézkedési kötelezettség terheli, intézkedését a közalkalmazottal jogszerűen közölnie kell.
- [27] 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 alapbéren 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.
- [28] Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes 2014. január 1-je és 2014. december 31-e között ezt a kötelezettségét elmulasztotta, mivel úgy ítélte meg - tévesen -, hogy az illetményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezte.

- [29] Az irányadó bírói gyakorlat szerint (EBH2006.1544., EBH2016.M.25., Mfv.II.10.098/2016/5.) a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész - a garanciális feltételek mellett - „csökkenthető” vagy „átcsoportosítható”, azaz a munkáltató dönthet úgy is, hogy a garantált illetmény kötelező növelése mellett a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt változatlan összegben biztosítja, de dönthet úgy is, hogy ebből biztosítja a garantált illetmény növelését, azaz csökkenti a munkáltatói többletrészt. Az előbbi esetben értelemszerűen növelni kell az illetményt (közös megegyezéssel), az utóbbi esetben az illetmény nem változik.
- [30] Mivel a nem vitatott tényállás alapján az alperes a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény csökkentéséről peridőszakban nem tájékoztatta a felperest azt eredményezi, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege 2014-ben havi 41.100 forint volt és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt. Közölt intézkedés hiányában az alperes nem tudta bizonyítani, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre nézve bármilyen döntést hozott. Ennek bizonyításának sikertelensége pedig terhére esik. Az alperes által felhívott eseti döntés eltérő tényálláson alapult és az indokolásából hivatkozott mondat a Kjt. 2013. július 31-ig hatályos - jelen per tárgydőszakát megelőző - szabályzásra adott értelmezést.
- [31] Az nem volt vitatott, hogy a felperes garantált illetménye 2015. január 1-jétől a garantált bérminimum összegének figyelembevételével került kiegészítésre, amelyre az alperes a 2015. január 1-jétől hatályos írásbeli intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből csoportosított át összeget. Erre az alperes jogosult volt, döntését a felperessel megfelelően közölte.
- [32] A felperes 2015. évi illetménye (garantált illetmény és munkáltatói döntésen alapuló illetmény együttes összege) azonban az előzőekből következően annyival lett magasabb, amennyivel a garantált illetménye növekedett. Ezért az alperes 2015. évben jogszerűen megtehetette, hogy intézkedett arról, hogy a felperes jogszabály alapján emelkedett garantált illetményét a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki, azonban ezt jogszerűen csak addigi illetmény összegének csökkentése nélkül tehetette meg. Ez az elv akkor is irányadó, ha az illetmény helyes összege utóbb a perben került megállapításra. Ez esetben a felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2014. évi illetményét helyesen (118.000 forint + 41.100 forint, azaz 159.100 forintban) állapította volna meg. Ugyanígy a felperes 2016. évi illetménye (garantált illetmény és munkáltatói döntésen alapuló illetmény együttes összege) az előzőekből következően annyival lett magasabb, amennyivel a garantált illetménye növekedett, így őt szintén olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2015. évi illetményét helyesen (159.100 forintban) állapította volna meg.
- [33] Mindezekre tekintettel a felperest a felek által nem vitatott

összegű illetménykülönbözet és kamata illeti meg.

- [34] A fentiek alapján a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján az indokolás kiegészítésével hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [35] A pervesztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.
- [36] A le nem rótt 85.200 forint felülvizsgálati eljárási illeték mértékét az Itv. 50.§ (1) bekezdés I. fordulata határozza meg, amelyet az alperest megillető személyes illetékmentességre tekintettel a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam visel.
- [37] A felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 271. § 1) pontja zárja ki.
- [38] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2018. március 14.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Dr. Bors Szilvia s.k.
előadó bíró, Dr. Tálné dr. Molnár Erika s.k. bíró

A kiadmány hitelélül:

bírósági ügyintéző