

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.113/2018/7.

A tanács tagjai: Dr. Tálné dr. Molnár Erika a tanács elnöke
Szolnokiné dr. Csernay Krisztina előadó bíró
Dr. Stark Marianna bíró

A felperes:

A felperes képviselője:
ügyintéző: kamarai jogtanácsos)

Az alperes:

Az alperes képviselője: kamarai jogtanácsos

A per tárgya: közalkalmazotti illetmény-különbözet megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.797/2017/7.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.231/2017/4.

Rendelkező rész

A Kúria a Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.797/2017/7. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg a felperesnek 20.000 (húszezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

Megállapítja, hogy az 52.200 (ötvenkettőezer-kettőszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A felperes középfokú besorolású munkakörben állt az alperesnél közalkalmazotti jogviszonyban.
- [2] Az alperes a 2013. február 4-én kelt intézkedésével a felperes garantált illetményét 82.500 forintban, a garantált illetményen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 37.100 forintban, a felperes illetményét ekként 119.600 forintban állapította meg. A munkáltató a 2014. december 18-án kelt határozatával 2015. január 1-jével a felperes garantált illetményét 84.000 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze

összegét 42.100 forintban, illetményét tehát 126.100 forintban állapította meg. Az alperes 2015. január 19-én intézkedésével módosította a felperes 2015. január 1-jétől korábban megállapított illetményét, így garantált illetményének összegét 105.000 forintra felemelte, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze összegét azonban 21.100 forintra csökkentette, így a felperes illetménye változatlanul 126.100 forintban került megállapításra. A munkáltató 2016. január 13-án újabb intézkedést hozott, amelyben 2016. január 1-jével a felperes garantált illetményét 111.000 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 15.100 forintban állapította meg, emellett rendvédelmi ágazati pótlék jogcímén 12.610 forintot folyósított, így a felperes illetménye 138.710 forintra emelkedett. Az alperes a 2017. január 20-án kelt intézkedésével a felperes garantált illetményét 2017. január 1-jével 127.500 forintban állapította meg, munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét azonban teljes egészében elvonta, így a 12.750 forintos rendvédelmi ágazati pótlékkal együtt a felperes illetménye 140.250 forint lett.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [3] A felperes a keresetében 2014. június 1-től 2017. május 31-éig terjedő időszakra 488.500 forint illetmény-különbözet, valamint a középидőttől számított késedelmi kamata, továbbá 2017. június 1-jétől havi 11.100 forint illetmény-különbözet és perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Álláspontja szerint a garantált illetménye a perbeli időszakban nem érte el a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 66. § (9) bekezdése szerinti garantált bérminimumot. A munkáltató a döntésén alapuló illetményrészt nem a Kjt. 66. § (9) bekezdése szerinti garantált illetményen felül biztosította, annak összegének változásáról, csökkentéséről pedig 2015. január 1-jét megelőző időszakban nem hozott határozatot. Álláspontja szerint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 58. §-a alapján a jogszerű illetmény - amelybe a garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetmény összege is beleértendő - csak a felek közös megegyezésével lett volna módosítható.
- [4] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben történő marasztalását kérte. Álláspontja szerint a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdéseiből nem következik, hogy az illetményt illetményrészekre bontva, tételezve kellene megállapítani, illetve a garantált illetményt és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt meg kellene különböztetni. Álláspontja szerint a közalkalmazott alanyi joga nem az egyes jogcímekre, hanem az illetmény teljes összegére áll fenn. Mindezekből következően a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a munkáltató részéről egyoldalúan csökkenthető volt.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [5] A Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 2.M.231/2017/4. számú ítéletével kötelezte az alperest 510.700 forint elmaradt illetmény, valamint ezen összeg után 2016. január 10-étől a kifizetésig számított késedelmi kamata, valamint 25.535 forint perköltség megfizetésére. Megállapította, hogy a 30.640 forint eljárási illetéket az állam viseli.
- [6] Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolása szerint 2013. augusztus 1-től 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 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 - a Kjt. 85/A.§ 1) pont rendelkezésére is figyelemmel - az illetmény része és a garantált illetménnyel összeszámít. 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.
- [7] 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.
- [8] Az alperes 2015-ben 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.

- [9] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Gyulai Törvényszék a 9.Mf.25.797/2017/7. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta és az alperes által fizetendő marasztalási összeget 510.700 forintról 521.800 forintra felemelte. Egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Megállapította, hogy a 41.744 forint fellebbezési illetéket az állam viseli és kötelezte az alperest 13.000 forint fellebbezési perköltség megfizetésére .
- [10] A másodfokú bíróság - az elsőfokú bíróság jogi érvelését osztva - a Kjt. 66.§ (9) bekezdése alapján megalapozottnak találta a felperes 2014-2016. évekre vonatkozóan előterjesztett illetmény-különbözet iránti igényét. Álláspontja szerint 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 emelések sem veszti el. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad mindaddig, amíg a munkáltató újabb írásbeli intézkedést nem tesz, e döntés hiányában a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelése fedezetét a változatlan összegű összilletmény nem biztosítja, ezért a felperes 2014-re előterjesztett igénye megalapozott volt.
- [11] 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 2017. július 31-éig előterjesztett igénye is megalapozott volt. A törvényszék a másodfokú eljárás során felemelt kereset vonatkozásában megalapozottnak találta továbbá a felperes 2017. augusztus hónapjára érvényesített havi 11.100 forint összegű igényét is.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

- [12] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a kereset elutasítását, valamint perköltsége megfizetését kérte.
- [13] Álláspontja szerint a Kjt. 66.§ (7-9) bekezdéseiből és azok értelmezéseiből nem következik, hogy az illetményt illetményrészekre bontva, tételezve kellene megállapítani, garantált illetményt, illetve munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt kellene megkülönböztetni, avagy a kinevezésben vagy a kinevezés módosításban a garantált illetményt szükséges lenne az illetmény keretei között elkülöníteni.
- [14] Az alperes érvelése szerint a felperesnek az összilletményre, nem a jogcímenként meghatározott illetményelemekre van anyagi jogosultsága. Nincs akadálya annak, hogy a munkáltató az összilletmény csökkentése nélkül, a munkáltatói döntésen alapuló

illetményrész összegét csökkentve egészítse ki a besorolás szerinti illetményt a garantált bérminimumra. Az EBH2006.1544. számú döntése és a Kúria Mfv.II.10.391/2014/4. számú határozata szerint a közalkalmazottnak a garantált illetményre van jogosultsága, amennyiben pedig munkáltatói döntés alapján ennél magasabb illetményt biztosítottak számára, úgy arra az illetményre, amely a két összeg együttes mértéke volt. A Kjt. 21.§ (3) bekezdés értelmében nem volt kötelezettsége, hogy a határozatokban az illetményt elemeire bontva jelölje meg.

- [15] 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.
- [16] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és perköltsége megállapítását kérte. Érvelése szerint helytelen az a felülvizsgálati érvelés, amely szerint elégséges, ha a közalkalmazott teljes illetménye eléri a kormányrendelet szerinti garantált bérminimum összegét. A Kjt. 66.§ (9) bekezdése egyértelműen a közalkalmazott garantált illetményére vonatkozóan írja elő, hogy az nem lehet kevesebb, mint a minimálbér, illetve a garantált bérminimum összege. Álláspontja szerint a jogerős ítélet összhangban van a Kúria Mfv.II.10.460/2015. számú ítéletével, amelynek során rámutatott arra, hogy a közalkalmazott garantált illetménye és megállapított illetménye nem azonos fogalmak és az illetmény megállapításáról szóló határozat hiányában nem fogadható el, hogy 2013. augusztus 1-től a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetményre a munkáltató átcsoportosította. Álláspontja szerint az alperesnek a Kjt. 21.§ (3) bekezdés és az Mt. 155.§-a alapján olyan írásbeli tájékoztatást kell adni a kifizetett illetményről, amelyből az elszámolás helyessége ellenőrizhető. Utalt arra, hogy a kinevezési okmányok külön-külön számszerűsítették a jogszabályon alapuló és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [17] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [18] A Kúria a rendelkezésre álló iratok alapján a tényállást az alábbiak szerint pontosítja. A felperes az alperesnél alapfokú besorolású munkakörben állt közalkalmazotti jogviszonyban. A munkáltató a perbeli időszakban a felperes illetményét az alábbiak szerint állapította meg. A felperes 2014. június 1-től 82.500 forint garantált illetményben és 37.100 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrészben részesült, ekként illetménye 119.600 forint volt. 2015. január 1-től december 31-ig a felperes besorolási illetménye 84.008 forint, a garantált bérminimumra történő kiegészítése 20.992 forint, ekként garantált illetménye 105.00 forint volt, ezen felül 21.100 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrészben részesült, így illetménye 126.100 forint volt. 2016. január 1-től 2016. december 31-ig a felperes besorolási

bére 84.008 forint, a garantált bérminimumra történő kiegészítése 26.992 forint, ekként garantált illetménye 111.000 forint, ezen felül 15.100 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrészben részesült, így illetménye 126.100 forint maradt. 2017. január 1-jétől a felperes besorolási illetménye 84.008 forint, garantált bérminimumra kiegészítése 43.492 forint, ekként garantált illetménye 127.500 forint volt, amely mellett azonban munkáltatói döntésen alapuló illetményben nem részesül, így teljes illetménye megfelelt a garantált illetménye összegének.

- [19] A fentiek szerint pontosított tényállás mellett is 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 minimálbért évenként meghatározó kormányrendeletekre is.
- [20] Mindebből következően a Kjt. 66. § (9) bekezdés a) pontjában előírtaknak megfelelően 2013. augusztus 1-jétől a felperes garantált illetményének kellett elérnie a minimálbér összegét, amely 2014. január 1-jétől a 483/2013. (XII.17.) Kormányrendelet 2. § (1) bekezdése szerint havi 101.500 forint, 2015. január 1-jétől a 347/2014. (XII.29.) Kormányrendelet 2. § (1) bekezdése alapján havi 105.000 forint, míg 2016. január 1-jétől a 454/2015. (XII. 29.) Kormányrendelet 2. § (1) bekezdése alapján havi 111.000 forint, míg 2017. január 1-jétől a 430/2016. (XII.15.) Kormányrendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján havi 127.500 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, a felperes garantált illetményét 82.500 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 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 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. 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 alaphéren 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 37.100 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.
- [31] Az nem volt vitatott, hogy a felperes garantált illetménye 2015. január 1-jétől a minimálbér 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. és 2016. 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 (101.500 forint + 37.100 forint, azaz 138.600 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 öt

szintén olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2015. évi illetményét helyesen (149.300 forintban) állapította volna meg.

- [33] Mindezekre tekintettel a felperest a felek által nem vitatott összegű illetmény-különbözet 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 52.200 forint felülvizsgálati eljárási illeték mértékét az Itv. 50.§ (1) bekezdés II. 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. szeptember 12.

Dr. Tálné dr. Molnár Erika s.k. a tanács elnöke, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. előadó bíró, Dr. Stark Marianna s.k. bíró

A kiadmány hitelélül:

bírósági ügyintéző