

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.462/2017/4.

A tanács tagjai: Dr. Tálné dr. Molnár Erika a tanács
elnöke

Dr. Bors Szilvia előadó bíró

Dr. Stark Marianna bíró

A felperes:

A felperes képviselője:

ügyintéző: kamarai jogtanácsos

Az alperes:

Az alperes képviselője: jogtanácsos

A per tárgya: közalkalmazotti illetménykülönbözet megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Egri Törvényszék 2.Mf.20.427/2016/4.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.363/2016/8.

Rendelkező rész

A Kúria az Egri Törvényszék 2.Mf.20.427/2016/4. 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 50.000 (ötvenezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A felperes az alperesnél közalkalmazotti jogviszonyban, középfokú besorolású munkakörben.
- [2] Az alperes a felperest 2013. január 29-én kelt intézkedésében besorolta 2013. február 1-jétől a D fizetési osztály 8. fizetési fokozatába, ahol a garantált illetményét 93.813 forintban, kerekítve 93.800 forintban, a garantált bérminimumra történő kiegészítését 6.100 forintban, a garantált összegen felüli - a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 14.100 forintban állapította meg, így a felperes összesen 114.000 forint illetményben részesült, amely mellett közalkalmazotti munkatársi címpótlékot is kapott. Az alperes a felperes részére 2014. évben

93.813 forint garantált illetményt, 10.100 forint garantált bérminimumra történő kiegészítést és 14.100 forint garantált összegben felüli - munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt állapította meg, így a felperes összesen kerekítve 118.000 forint illetményben és ezen felül közalkalmazotti munkatársi címpótlékban is részesült. Az alperes a felperes illetményét 2015. január 15-én módosította és 2015. január 1-jétől 93.813 forint garantált illetményben, 28.200 forint garantált bérminimumra történő kiegészítésben részesítette, így összesen kerekítve 122.000 forint illetményt állapított meg részére akként, hogy a garantált összegben felüli - munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt elvonta, a közalkalmazotti munkatársi címpótlékot továbbra is nyújtotta. A felperes 2015. július 1-jétől részesült rendvédelmi ágazati pótlékban.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [3] A felperes kereseti kérelmében a 2013. augusztus 1-jétől 2015. december 31-ig terjedő időtartamra illetménykülönbözet 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] 2015. évre nem vitatta, hogy garantált illetménye a garantált bérminimum összegének figyelembevételével került kiegészítésre, azonban a közalkalmazott illetménye nem csökkenthető egyoldalúan, így a felperes a 2014. évre jogszabály szerint járó illetményösszeg és az alperes 2015. évre folyósított illetménye közötti havi 14.100 forint illetménykülönbözetre is jogosult.
- [5] Mindezek alapján a felperes részére 2013. augusztus 1-jétől 2015. december 31-ig havi 14.100 forint illetménykülönbözet megfizetését kérte középírányos kamattal és a marasztalási összeg 7%-ának megfelelő összegű perköltségével együtt.
- [6] Az alperes a kereset elutasítását kérte perköltsége megállapítása mellett, az összegszerűséget nem vitatva. Álláspontja szerint nem kellett határozatot hoznia 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, sőt meghaladta a kormányrendeletekben előírt garantált bérminimum összegét és a jogszabályi rendelkezéseknek és a Kollektív Szerződés előírásainak eleget tett.

Az első- és a másodfokú ítélet

- [7] Az Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.363/2016/8. számú ítéletével az alperest 360.900 forint illetménykülönbözet, valamint

2014. október 15-től járó kamatai és 5.000 forint perköltség megfizetésére kötelezte.

- [8] Ítéletének indokolása értelmében, az alperes az általa kiállított okiratokkal szemben eredményesen nem hivatkozhat arra, hogy a Kjt. 21.§ (3) bekezdése szerint járt el. Amennyiben a közalkalmazott számára írásban külön meghatározta a garantált illetmény összegét, úgy őt a Kjt. 21.§ (3) bekezdés rendelkezésein túl kötik a Kjt. 66.§ (9) bekezdésében meghatározott előírások, amelyek egyértelműen meghatározzák, hogy a közalkalmazottat garantált illetményként milyen összeg illeti meg. Hivatkozott a Kúria Mfv.II.10.080/2016. számú eseti döntésében foglalt iránymutatásra is, így arra, hogy amennyiben a közalkalmazott illetményének helyes összege utóbb a perben kerül megállapításra, őt olyan helyzetbe kell hozni, mintha a munkáltató az adott évi illetményt helyesen állapította volna meg. Ezért, ha a munkáltató 2015. évre az irányadó illetményhez képest alacsonyabb teljes illetményt állapított meg, a közalkalmazott illetménykülönbözet összegére vonatkozó igénye megalapozott.
- [9] Az alperes fellebbezése - és felperes kizárólag perköltségre vonatkozó csatlakozó fellebbezése - alapján alapján eljáró Egri Törvényszék 2.Mf.20.427/2016/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét a per főtárgya tekintetében helybenhagyta és az alperest terhelő elsőfokú perköltség összegét 10.000 forintra felemelte, valamint alperest 10.000 forint másodfokú perköltség megfizetésére kötelezte.
- [10] Ítéletének indokolásában egyetértett az elsőfokú bíróság jogi érvelésével. Megállapította, hogy az alperes által a fellebbezésében hivatkozott kompenzációs cél, illetve a bérrendszer korrigálása a tényeken nem változtat. A peridőszakban az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét a garantált összegben felül állapította meg és nem kiegészítésként, így nem rendelkezett a bértábla szerinti illetmény garantált bérminimumra történő kiegészítéséről, ezért a felperes illetményéből a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt utólag már nem számíthatja be, továbbá a felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes helyes összegben állapította volna meg a 2014. évi illetményét.
- [11] A törvényszék részben megalapozottnak találta a felperes perköltségre vonatkozó csatlakozó fellebbezését azzal, hogy a felperest képviselő jogtanácsos készkiadása és munkadíja tekintendő perköltségnek az általa állított díjmegállapodással szemben, mely a peres fél és nem a szakszervezet költsége.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

- [12] 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.
- [13] Álláspontja szerint a Kjt. 66.§ (9) bekezdés b) pontja kógens

szabályként rögzíti, hogy a középfokú vagy magasabb iskolai végzettséget, illetve magasabb szakképzettséget igénylő munkakör betöltése esetén a közalkalmazottat garantált illetményként legalább a garantált bérminimumnak megfelelő összeg illeti meg. A megilleti szó használata tehát jogosultságot fogalmaz meg arra, hogy a mindenkor költésvetési törvényben található illetménytáblázatban rögzített garantált illetményen felül a közalkalmazott a szintén az adott évre hatályos kormányrendeletben meghatározott összeget is megkapja, mint őt megillető illetményt.

- [14] A Kjt. 66.§ (9) bekezdésének helyes értelmezése a Kjt. 21.§ (3) bekezdésével összhangban nem tartalmaz előírást arra, amely szerint kötelezettség lett volna 2013. augusztus 1-jétől a felperes bértábla szerinti illetményének összegét a garantált bérminimum összegére kiegészíteni és az így elért összeget külön sorban szerepeltetni, úgy, hogy erre olyan munkáltatói intézkedést hozzon, amelyben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentését is megjeleníti.
- [15] Vitatta, hogy a garantált bérminimumra megbontás, külön sorban történő feltüntetés, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentéséről, átsorolásáról szóló írásbeli döntés kötelező lett volna.
- [16] Álláspontja szerint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt saját belátása szerint a garantált illetménybe „beszámíthatta”, átcsoportosíthatta, irányadónak tekintve a kinevezés szerint járó teljes illetmény csökkentésének tilalmát.
- [17] A kormányrendeletek csak „zsinórmértéket” határoznak meg, de nem tekinthetők a közalkalmazott besorolás szerinti illetménye önálló elemének, melyet külön sorba kellene szerepeltetni. Utólagos hozzászámításról, átnevezésről azért nem beszélhetünk, mert 2013. augusztus 1-je előtt is a garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész szokásos „egybeszámításával” biztosította a munkáltató a garantált illetményminimum éves összegét.
- [18] Ténylegesen nincs a közalkalmazott kinevezés szerinti illetményének egészét érintő csökkenés, amely a munkáltatói intézkedés, illetményhatározat készítését írná elő.
- [19] A törvénytörvény ítéletének indokolásában nem lát lehetőséget arra, hogy a munkáltató külön írásbeli intézkedése nélkül a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált bérminimum fedezetének tekintse és nem ad arra sem magyarázatot, hogy az átcsoportosítást, egybeszámítást milyen jogi hivatkozással tekinti meg nem engedhetőnek, utólagos munkáltatói lépésnek, főként miután a 2013. augusztus 1-je előtti munkáltatói döntések is ugyanezt a módszert követték. Miért kellene a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt munkáltatói döntés (írásbeli határozat) formájában módosítani, átsorolni, csökkenteni. Miért nem kezelheti ezt a saját döntésen alapuló illetményrészt a munkáltató tetszése szerint, hiszen a közalkalmazottnak ezen illetményelemre a védettséget jelentő alanyi jogosultsága nem áll fenn.

- [20] A törvényszék a Kjt. 66.§ (7-9) bekezdéseiben foglaltakat tévesen értelmezte és így helytelen következtetést vont le a munkáltató mulasztására, továbbá a Kjt. 21.§ (3) bekezdés alapján a közalkalmazotti kinevezési és kinevezésmódosítási döntések kötelező tartalmi elemeire vonatkozó törvényi előírásokat is figyelmen kívül hagyta, a garantált bérminimumot nem egyszerű zsinórmértéknek tekintette, hanem a közalkalmazotti illetmény önálló, alanyi jogosultsággá lett elemének, kizárva a munkáltatót abból, hogy a saját mérlegelésén alapuló illetményrészt írásbeli döntés nélkül hozzászámíthassa.
- [21] Álláspontja szerint jogszerű és pusztán technikai körülmény, hogy a garantált illetményelem csak a munkáltatói döntésen alapuló illetményelem egybeszámításával érte el a garantált bérminimumnak megfelelő összeget. Nem jelent jogszabálysértést, hogy a garantált illetményhez és nem a kormányrendeletekben meghatározott összeghez viszonyította a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt, hiszen az alapot a Kjt. törvényi besorolás szerinti illetménye, azaz a mindenkorai illetménytáblázat szerinti garantált illetmény adja. Az egyes illetményelemek bontása tájékoztató célt szolgál annak érdekében, hogy az illetményiratok ellenőrizhetőek legyenek. Az EBH2006.1544. számú elvi határozat alapján megállapítható, hogy a közalkalmazott alanyi joga az őt megillető garantált és teljes illetményére nem szenvedett sérelmet, a tényleges illetményadatokat és nem a felperes számított adatait kell elfogadni valósnak és jogszerűnek.
- [22] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában fenntartását és perköltsége megállapítását kérte annak helyes tényállása és jogi indokolása alapján. Álláspontja szerint 2013. augusztustól 2014. decemberéig a garantált illetmény nem felelt meg a Kjt. 66.§ (9) bekezdésben írtaknak, a 2015. évre a teljes illetmény kizárólag a felek közös megegyezése alapján lett volna csökkenthető a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban:Mt.) 58.§-a alapján, ennek hiányában el kellett volna érnie legalább a 2014. évben jogszerűen megállapított pótlékok nélküli teljes illetményt, azaz a 132.100 forintot. 2013. augusztus 1-jétől a Kjt. 66.§ (9) bekezdése a közalkalmazott garantált illetményére írja elő, hogy az nem lehet kevesebb, mint a garantált bérminimum. A jogalkotó a garantált illetményrész fogalmat használta, amely nem azonos a teljes illetmény fogalmával. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a felperest a garantált illetményen felül illette meg a munkáltatói határozat szerint, ugyanakkor a garantált illetmény összegét jogszabályellenesen az adott évi minimálbérnél kisebb összegben biztosította a munkáltató. Ahogy az alperes 2015. évben kiegészítette a garantált illetményt a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész átcsoportosításával, ezt megtehetette volna a korábbi évek vonatkozásában is. Hivatkozott az Mt. 46.§ (1) bekezdés b) pontjában, (4) bekezdésében, a 155.§ (1-3) bekezdéseiben, az 58.§-ában, 6.§-ában és 7.§-ában foglaltakra, így arra, hogy joggal

bízhatott az alperes által a kinevezésben megállapított, a fizetési jegyzékekben részletezett egyes illetményelemek jogcímében és összegszerűségében, annak visszamenőleges, egyoldalú megváltoztatása nem elvárható, rosszhiszemű és tisztességtelen, joggal visszaélő. Az álláspontját támasztják alá a Kúria Mfv.II.10.460/2015. és Mfv.II.10.043/2016/7. számú és azt követő ítéletei is.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [23] Az alperes felülvizsgálati kérelme a következők szerint nem megalapozott.
- [24] 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.
- [25] 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 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 havi 118.000 forint, míg 2015. január 1-jétől a 347/2014. (XII.29.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése alapján havi 122.000 forint volt.
- [26] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2013. augusztus 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. 2013-ban a felperes garantált illetményét kerekítve 93.800 forintban és 2014-ben kerekítve 103.900 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.
- [27] 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.

- [28] 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.
- [29] 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.
- [30] 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. Ez azt jelenti, hogy ilyen tényállás mellett nem hivatkozhat a munkáltató arra, hogy a garantált illetmény emelését biztosította, illetve megfizette a közalkalmazott részére.
- [31] 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.
- [32] 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.

- [33] 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 illetményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezte.
- [34] 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.
- [35] Mivel a nem vitatott tényállás alapján az alperes a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény csökkentéséről peridőszakban nem közölt intézkedést a felperessel azt eredményezi, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege 2013. és 2014. években havi 14.100 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 illetményrészt nézve bármilyen döntést hozott. Ennek bizonyításának sikertelensége pedig terhére esik.
- [36] 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.
- [37] A felperes 2014. 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 + 14.100 forint, azaz 132.100 forintban) állapította volna meg.

- [38] Mindezekre tekintettel a felperest a felek által nem vitatott összegű illetménykülönbözet és kamata illeti meg.
- [39] A fentiek alapján a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján az indokolás kiegészítésével hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [40] A pervesztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.
- [41] A le nem rótt 50.000 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.
- [42] A felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 271. § 1) pontja zárja ki.
- [43] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2018. február 14.

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

A kiadmány hitelélül:

bírósági ügyintéző