

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.252/2016/4.

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

A felperes:

A felperes képviselője: ügyintéző: jogtanácsos)

Az alperes: Rendőr-főkapitányság

Az alperes képviselője: jogtanácsos

(3100 Salgótarján, Rákóczi út 40.)

A per tárgya: elmaradt illetmény megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Balassagyarmati Törvényszék 2.Mf.20.772/2015/5.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Salgótarjáni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.188/2015/4.

Rendelkező rész

A Kúria a Balassagyarmati Törvényszék 2.Mf.20.772/2015/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy 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 a Rendőr-főkapitányság B.-i Rendőrkapitánysága B. Osztályán osztályán állt közalkalmazotti jogviszonyban. 2013-ban a „D” fizetési osztály 10. besorolási fokozatába tartozott. A munkáltató 2013. január 1-jétől garantált illetményét 99.700 forintban, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 20.200 forintban határozta meg, így összilletménye 119.900 forintban került megállapításra. 2014. évben a felperes illetménye megegyezett a 2013. évben részére folyósított illetménnyel. 2015. január 1-jei hatállyal az alperes 312/54/2015. számú határozatával

értesítette a felperest illetménye megváltozásáról. Ekkortól a munkáltató a 19.300 forinttal kiegészítette a felperes garantált illetményét a garantált bérminimum összegére és azzal egyidejűleg a felperes munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze 20.200 forintról 5.900 forint/hó összegre csökkent. A felperes összilletménye így 2015. január 1-jétől havi 127.900 forintban került megállapításra. 2015. július 1-jétől a felperes illetménye a belügyminiszter irányítása alatt álló rendvédelmi szerveknél foglalkoztatott közalkalmazottak részére rendvédelmi ágazati pótlék megállapításáról szóló 29/2015. (VI.15.) BM rendelet rendelkezése alapján rendvédelmi ágazati pótlékkal emelkedett.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes módosított keresetében 2013. augusztus 1-jétől 2015. szeptember 30-áig terjedő időtartamra 428.800 forint elmaradt illetmény-különbözet és ezen összeg 2014. szeptember 1-jétől járó késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest a perköltség viselése mellett. Arra hivatkozott, hogy a munkáltató nem tett eleget a garantált illetménye garantált bérminimumra történő felemelési kötelezettségnek, így a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt nem a Kjt. 66. § (9) bekezdése szerinti garantált illetményen felül biztosította a számára. Sérelmezte, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének változásáról, csökkentéséről az alperes nem hozott határozatot, így a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésznek nevezett összeget a garantált illetményen felül kellett volna biztosítania. Erre figyelemmel 2013-ban a garantált bérminimum mértéke 114.000 forint volt, garantált illetményként pedig 99.700 forintot fizettek számára, így havonta 14.300 forint különbözetre tartott igényt. A 2014. évre megállapított 118.000 forint garantált bérminimumhoz képest a továbbiakban is 99.700 forint volt a számára megállapított garantált illetmény, így havi 18.300 forint különbség vonatkozásában fizetési kötelezettség terheli az alperest. 2015. évben a garantált bérminimum összege havi bruttó 122.000 forint volt. Ebben az évben a munkáltató ugyan határozatot hozott a garantált illetmény emeléséről, mindezt azonban a megfelelő intézkedés megtétele nélkül a munkáltató által biztosított illetményrészből tette és nem fizette meg számára a 2014. évi összilletményének megfelelő összeget, így 2015. január 1-jétől 2015. szeptember 30-áig havi 15.300 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest.
- [3] Az alperes a kereset elutasítását és a felperes költségekben való marasztalását kérte arra hivatkozva, hogy a felperes jövedelme illetményből és illetménypótlékból áll. A kormányrendeletek alapján a munkáltatónak a garantált bérminimumot, illetve a kötelező legkisebb munkabért kötelező biztosítania az adott évre. E rendeletek alkalmazásában alaphíven a közalkalmazotti jogviszonyban álló esetében az illetményt kellett érteni, amit a jogszabályban rögzített összegben megfizetett. A felperest nem érte hátrány,

hiszen a munkáltató már eleve magasabb illetményt adott számára. Érvelése szerint a felperes illetményének változásáról nem kellett minden évben módosítania a besorolási okiratot, erre csak a kötelező előresorolás esetén volt szükség.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [4] A Salgótarjáni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.188/2015/4. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 428.800 forint illetmény-különbözetet és ezen összegnek 2014. szeptember 10-étől járó késedelmi kamatát, valamint 30.000 forint perköltséget. Ítélete indokolásában kifejtette, hogy a 2013. augusztus 1-jétől bekövetkezett jogszabályváltozásra tekintettel a garantált illetménynek el kellett érnie a minimálbért, illetőleg a garantált bérminimumot. Ezzel összefüggésben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkenthető volt, ezt azonban a besorolási okiraton is fel kellett tüntetni, s erre csak addig kerülhetett sor, ameddig a közalkalmazott illetménye elérte a korábbi összilletményét. Az adott esetben a munkáltató a besorolási okiraton nem tüntette fel, hogy a garantált illetményt a mérlegelési jogkörében adott részterhére növelte, így utóbb nem hivatkozhatott arra, hogy a két illetményelem együttesen meghaladta a kötelező legkisebb munkabért.
- [5] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Balassagyarmati Törvényszék 2.Mf.20.772/2015/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és 5.000 forint perköltség megfizetésére kötelezte az alperest. Határozatában kifejtette, hogy a munkáltató 2014. december 31-éig nem hozott olyan határozatot, amelyből kitűnne, hogy a garantált illetményemelést a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentésével teljesítette. Nem volt megállapítható ennek megfelelően, hogy a garantált illetmény összege emelésére vonatkozó kötelezettségének eleget tett. 2015. január 1-jétől már született ilyen döntés, ugyanakkor a 2014. év vonatkozásában az összilletmény megállapítása helytelen volt, a felperes illetményét ennek megfelelően ebben az évben sem helyesen állapította meg.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [6] 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 mind a garantált bérminimumot, mind a minimálbért az adott évekre. A jogszabályok a közalkalmazott összes illetményéről rendelkeztek, amelyet a felperes minden esetben megkapott.
- [7] A Kjt. 2013. augusztus 1-jei módosítása sem írt elő kötelezettséget arra, hogy minden közalkalmazott „munkaszerződését” újrafogalmazták, 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.

- [8] 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 alaphér, illetve az illetmény részelemeire vonatkozott, hanem a teljes bruttó bérre, így a közalkalmazottak teljes bruttó illetményére.
- [9] 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.
- [10] 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.
- [11] 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.

[12] 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.

[13] 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.

[14] 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. 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 illetmény-különbözeti igényének.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

[15] A Kúria az eljáró bíróságok által megállapított tényállást a per iratanyaga alapján az alperes Kollektív Szerződésének (KSZ) 46. pontjával kiegészíti. Eszerint a közalkalmazott illetményét a kötelező előresorolás során biztosítandó illetményemelés esetén e jogcímen ki kell egészíteni úgy, hogy az illetménye a korábbiakhoz képest legalább bruttó 5000 forinttal emelkedjen. Az e jogcímen

biztosított illetménynövekménybe nem számít bele sem a garantált illetményemelés, sem a mindenkorai bérfejlesztés munkáltatói döntésen alapuló része. Az alperes a 2015. januárjában a felperest a D fizetési osztály 11. fizeti fokozatába sorolásról rendelkező intézkedésében a KSZ 46. pontjában szabályozott 5000 forint illetményemelést nem biztosította.

[16] Az így kiegészített tényállás alapján az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.

[17] A 2013. augusztus 1-jétől 2015. szeptember 30-áig terjedő időtartamra előterjesztett felperesi igény vonatkozásában a felperesi kérelem azzal érvelt, hogy az eljáró bíróságok a Kjt. 66. § (9) bekezdését, továbbá a Kjt. 21. § (3) bekezdését helytelenül értelmezték, ezért tévesen következtek a munkáltató mulasztására.

[18] A közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak. Garantált illetmény a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdésében, illetve a 79/E. §-ában foglaltak alkalmazásával meghatározott besorolási illetmény. A Kjt. 66. §-a azáltal, hogy a közalkalmazott fizetési osztályához és fokozatához kapcsolódó, éves költségvetési törvényben meghatározott illetményösszegeket garantált minimumként 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. Utalni kell a 390/2012.(XII.20.) Kormányrendelet 3. § (2) bekezdés c) pontjára is, mely szerint alapbéren közalkalmazott esetében az illetményt kell érteni.

[19] Mindebből következően a Kjt. 66. § (9) bekezdés d) 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.

[20] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2014. december 31-ig 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 2014. december 31-ig változatlanul 99.700 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.

[21] 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 jogbiztonságos alkotmányos követelményének.

[22] 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.

[23] 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.

[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 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.

[26] A kinevezés szerinti összilletményben a feleknek meg kell állapodniuk. A jogszabály kötelező rendelkezésén alapuló rész a garantált illetmény és a pótlékok, míg a garantált illetményt növelő részre, azaz a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre nézve és annak módosítását illetően a munkáltatót írásbeli intézkedési, erről pedig tájékoztatási kötelezettség terheli.

[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 2013. augusztus 1-je és 2014. december 31. között ezt a kötelezettségét elmulasztotta, mivel úgy ítélte meg - tévesen -, hogy az összilletményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezte.

[29] 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.

[30] Mivel a nem vitatott tényállás alapján az alperes a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény csökkentéséről írásban nem tájékoztatta a felperest 2014. december 31-éig, azt eredményezi, hogy 2013. augusztus 1-je és 2014. december 31-e közötti időszakban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész 20.200 forint volt és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről szóló döntés a közléssel hatályossá válik és ehhez a munkáltató eltérő tartamú intézkedéséig és az erről szóló tájékoztatásig kötve van. Az alperes által közölt garantált illetmény összege 2013. augusztus 1-jén 99.700 forint volt. Ebből következően 2013. augusztus 1-je és

december 31-e között havi 14.300 forinttal, míg 2014. január 1-jétől 2014. december 31-éig havi 18.300 forinttal volt kevesebb a jogszabály szerinti garantált bérminimum összegénél. Az alperesi 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 2013. augusztus 1-je és 2014. december 31-e közötti időtartam vonatkozásában 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 illetménykülönbség megfizetésére. A felperes 2015. január 1-jétől érvényesített követelése vonatkozásában az nem volt vitatott, hogy a felperes garantált illetménye 2015. január 1-jétől a garantált bérminimum összegének (122.000 forint) figyelembevételével került kiegészítésre, amelyre az alperes 2015. január 1-jétől hatályos intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló összegből csoportosított át összeget. Ennek megfelelően a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész 20.200 forintról 5.900 forintra csökkent, s a felperes összilletménye 127.900 forintban került meghatározásra. Az alperes 2015. évben ugyan jogszerűen megtehetette, hogy intézkedik arról, hogy a felperes jogszabály alapján emelkedett garantált illetményrészét a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki, azonban azt jogszerűen az 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 állapította meg.

[31] 2015. január 1-jétől az alperes a felperes garantált illetményét 122.000 forintban (99.700 forint garantált illetmény + 22.300 forint garantált bérminimumra való kiegészítés) munkáltatói döntésen alapuló illetményének összegét 5900 forintban állapította meg. A jogszerűen megállapított 2014. évi illetményénél (138.200 forint) az így megállapított illetmény 10.300 forinttal volt kisebb összegű, amelyhez - alperesi felülvizsgálati kérelem hiányában - hozzá kellett számítani a KSZ alapján megállapított havi 5000 forint összeget, így a felperest 2015-ben további havi 15.300 forint, összesen 137.700 forint illetménykülönbség illeti meg. Ennek megfelelően megállapítható, hogy 2013. augusztus 1-je és 2015. szeptember 30-a között a felperes jogszerűen tarthatott igényt 428.800 forint illetménykülönbségre (71.500 forint + 219.600 forint + 137.700 forint).

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

Záró rész

- [33] A pervesztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.
- [34] 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.
- [35] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2016. december 7.

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

A kiadmány hitelével:

bírósági ügyintéző