

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.462/2016/5.

A tanács tagjai: Dr. Tálné dr. Molnár Erika a tanács elnöke
Sipőczné dr. Tánczos Rita előadó bíró
Szolnokiné dr. Csernay Krisztina bíró

Az I. rendű felperes:

A II. rendű felperes:

A III. rendű felperes:

A felperesek képviselője: jogtanácsos

Az alperes: Rendőr-főkapitányság

Az alperes képviselője: jogtanácsos

A per tárgya: elmaradt illetmény megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperesek és alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Veszprémi Törvényszék 3.Mf.21.322/2015/7.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Veszprémi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.137/2015/6.

Rendelkező rész

A Kúria a Veszprémi Törvényszék 3.Mf.21.322/2015/7. számú ítéletének azon rendelkezését, amellyel helybenhagyta a Veszprémi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.137/2016/7. számú ítéletének a felperesek 2015. évre járó illetménykülönbözet megfizetésére vonatkozó keresetet elutasító rendelkezését hatályon kívül helyezi, e körben az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja és kötelezi az alperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg az I. rendű felperesnek 56.400 (ötvenhatezer-négyszáz) forint elmaradt illetményt és ezen összeg után 2015. július 1-jétől a kifizetésig járó késedelmi kamatot, a II. rendű felperesnek 254.400 (kettőszázötvennégyezer-négyszáz) forint elmaradt illetmény és ezen összeg után 2015. július 1-jétől a kifizetésig járó késedelmi kamatot, a III. rendű felperesnek 112.800 (száztizenkettőezer-nyolcszáz) forint elmaradt illetményt és ezen összeg után 2015. július 1-jétől a kifizetésig járó késedelmi kamatot. Ezt meghaladóan a másodfokú bíróság ítéletét hatályában fenntartja. Kötelezi az alperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg az I. rendű felperesnek 10.000 (tízezer) forint, a II. rendű felperesnek 20.000 (húszezer) forint, a III. rendű felperesnek 10.000 (tízezer)

forint felülvizsgálati költséget, míg a felülvizsgálati eljárásban felmerült 150.000 (százötvenezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperesek középfokú besorolású munkakörben álltak az alperes alkalmazásában. Az I. rendű felperes 2013-ban az E fizetési osztály 8. fizetési fokozatába tartozott, és ez alapján garantált illetménye 109.900 forintban, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze 66.500 forintban került megállapításra, s ez alapján 176.400 forint összilletményben részesült. 2014. január 1-jével besorolása megváltozott, az E fizetési osztály 9. fizetési fokozatába sorolták, s ez alapján garantált illetményét 113.300 forintban, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt 72.000 forintban határozták meg, így összilletménye 185.300 forintra emelkedett. 2015. január 1-jétől a munkáltató a felperes garantált illetménye összegét 122.000 forintban állapította meg, így a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt 63.300 forintra csökkentette, így összilletménye változatlanul 183.300 forintban került megállapításra.
- [2] A II. rendű felperes 2013. augusztusában a D fizetési osztály 9. fizetési fokozatába tartozott, s ez alapján garantált illetménye 96.800 forintban, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze 57.000 forintban került megállapításra. Ezen felül havi 5000 forint illetménypótlékban részesült, így összilletménye 158.800 forintban került meghatározásra. A munkáltató ugyanilyen mértékű illetményt folyósított a felperes számára 2014 évben is. 2015. január 1-jétől az alperes a felperes garantált illetménye összegét 122.000 forintban állapította meg, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 31.800 forintra csökkentette, és a továbbiakban is folyósította számára a havi 5000 forint illetménypótléket, így összilletménye változatlanul 158.800 forintban került megállapításra.
- [3] A III. rendű felperes 2013. augusztusában a D fizetési osztály 13. fizetési fokozatába tartozott, s ez alapján garantált illetménye 108.600 forintban, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze 57.000 forintban került megállapításra. Ezen felül a munkáltató havi 15.000 forint illetménypótléket folyósított számára, így összilletménye havi 180.600 forintban került meghatározásra. A III. rendű felperes 2014. évben ugyanilyen mértékű illetményben részesült. 2015. januárjától a munkáltató garantált illetménye összegét 122.000 forintban állapította meg, munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét azonban 43.600 forintra csökkentette, s a továbbiakban is folyósított 15.000 forint illetménypótlékkal együtt összilletménye változatlanul

180.600 forintban került meghatározásra.

A felperesek keresete, az alperes ellenkérelme

- [4] A felperesek módosított keresetükben 2013. augusztus 1-jétől 2015. december 31-éig terjedő időtartamra illetménykülönbözet és a középátlagos időtől járó késedelmi kamat és perköltség megfizetésére kérték kötelezni az alperest. Ez alapján az I. rendű felperes 133.300 forint, a II. rendű felperes 594.800 forint, a III. rendű felperes 252.600 forint illetménykülönbözet megfizetésére tartott igényt arra hivatkozva, hogy a munkáltató nem tett eleget a garantált illetményük garantált bérminimumra történő felemelési kötelezettségének. Kifogásolták, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt nem a Kjt. 66. § (9) bekezdése szerinti garantált illetményen felül biztosította, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének változásáról, csökkentéséről nem hozott határozatot, így a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésznek nevezett összeget a garantált illetményen felül kellett volna biztosítani. 2013-ban a garantált bérminimum mértéke 114.000 forint volt, garantált illetményként pedig az I. rendű felperesnek 109.900 forintot fizettek, ezért havi 4100 forint különbözetre tartott igényt, a II. rendű felperesnek 96.800 forint garantált illetményt fizettek, így a havi különbözet mértéke 17.200 forint volt, míg a III. rendű felperes garantált illetményét 108.600 forintban állapították meg, így havi 5400 forint különbözetet igényelt. A 2014. évre megállapított 118.000 forint garantált bérminimumhoz képest az I. rendű felperes garantált illetményét 113.300 forintban határozták meg, így havi 4700 forint különbözet keletkezett. A II. rendű felperes garantált illetménye 96.800 forint volt, havi 21.200 forint különbözetre tartott igényt, míg a III. rendű felperes garantált illetménye 108.600 forint volt, így az illetménykülönbözet mértéke 9400 forintban állapítható meg. 2015-ben a garantált bérminimum mértéke 122.000 forint volt, amit az alperes megfizetett a felperesek számára, azonban mindhármuk esetében csökkentette a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt.
- [5] Az alperes a kereset elutasítását és a felperesek költségekben való marasztalását kérte. Álláspontja szerint jogszerűen járt el, mivel a felperesek részére illetményként megfizetett összeg meghaladta a garantált bérminimum összegét, így elmaradt illetményük nem keletkezett. A felperesek a kinevezésükben meghatározott illetményre váltak jogosulttá, s nem követelheték az egyes illetményrészeket. A munkáltató jogosult volt visszavonni, módosítani a döntésén alapuló illetményrész összegét és nem volt olyan kötelezettsége, hogy évente az illetmény vonatkozásában új határozatot hozzon. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkenthető volt, mivel a felperesek összilletménye nem csökkent.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [6] A Veszprémi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.137/2015/6. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy 2013. augusztus 1-jétől 2014. december 31-éig terjedő időszakra fizessen meg az I. rendű felperesnek 76.900 forint, a II. rendű felperesnek 340.400 forint, a III. rendű felperesnek 139.800 forint illetménykülönbözetet és ezen összeg után 2014. március 1-jétől a kifizetésig járó késedelmi kamatot, valamint személyenként 20.000 forint perköltséget, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Ítélete indokolásában kifejtette, hogy a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 66. § (9) bekezdése kötelező erővel írta elő, hogy a garantált illetménynek legalább a garantált bérminimumnak megfelelő összeget kell elérnie. Az alperes illetményemelési kötelezettségének nem tett eleget, a felperesek garantált illetményét nem a jogszabályban meghatározott mértékben állapította meg. 2015. január 1-jétől az alperes eleget tett törvényi kötelezettségének, a felperesek garantált illetményét 122.000 forintban határozta meg, a Kjt. szerinti garantált illetményt kiegészítette a garantált bérminimumra akként, hogy csökkentette a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt. A munkáltató a mérlegelési jogkörben hozott döntésével megtehetette, intézkedésének nem volt feltétele a közalkalmazottak minősítése.
- [7] A peres felek fellebbezése folytán eljáró Veszprémi Törvényszék 3.Mf.21.322/2015/7. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és személyenként 5000 forint perköltség megfizetésére kötelezte az alperest. Határozata indokolásában kifejtette, hogy a II. és III. rendű felperesek esetében a kifizetett illetmények elszámolását tartalmazó kimutatás egyértelműen bizonyítja, hogy 2013. augusztus 1-jétől 2014. december 31-éig terjedő időszakban a garantált bérminimumra történő kiegészítés összege 0 forint volt, e címen összeg csak 2015. január 1-jét követő időszakban jelent meg az iratokban. A garantált illetmény összege 2014. december 31-éig kisebb összegű volt a jogszabályokban megjelölt, a munkáltató részéről kötelezően alkalmazandó minimumösszeg. A I. rendű felperesnek szintén nem fizette meg a 2013. augusztus 1-jétől 2014. december 31-éig terjedő időszakban a munkáltató a garantált bérminimumnak megfelelő összeget.
- [8] Az illetmény és a garantált illetmény fogalma az egész és a rész viszonylatában állnak egymással, a munkáltatói többletilletmény az illetmény részeként értelmezhető. A 2013. augusztus 1-jétől hatályos Kjt. módosítást követően a jogalkotó egyértelműsíteni kívánta és magasabb szabályozási szintre emelte azt a korábban már alacsonyabb jogforrási szinten létező szabály, amely a foglalkoztatottat megillető díjazás legalacsonyabb mértékéről rendelkezett. Az alperes a felperesek számára garantált illetményként nem ezt az összeget folyósította, így az illetménykülönbözetre jogosulttá váltak.
- [9] A 2015. január 1-jétől igényelt illetménykülönbözet vonatkozásában a Kjt. 66. § (7) bekezdésére figyelemmel a törvényszék kifejtette, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésztől a munkáltató

mérlegelési jogkörében dönthet, így a többletilletmény nem lehet a közös megegyezés tárgya, nem alkalmazható rá a kinevezésmódosítás szabálya sem. A munkáltató úgyis dönthet, hogy egyáltalán nem folyósít ilyen illetményrészt, ha viszont folyósít, az részéről egyoldalú kötelezettségvállalásnak minősül. Megállapította, hogy a Kjt. 2. § (3) bekezdése értelmében alkalmazandó Mt. 285. § (3) bekezdése szerint a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntéssel szembeni igény abban az esetben érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányuló szabályokat megsértette. A felperesek erre az elsőfokú eljárás során nem hivatkoztak, csupán azt állították, hogy a teljes illetmény csak közös megegyezés alapján lett volna csökkenthető. Mivel az alperes 2015 évben már eleget tett a garantált illetmény folyósítási kötelezettségének, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt pedig az alperes egyoldalúan módosíthatta, így az elsőfokú bíróság döntése e körben is jogszerű volt.

A felperesek és az alperes felülvizsgálati kérelme

- [10] A jogerős ítélet ellen a felperesek és az alperes felülvizsgálati kérelmet terjesztettek elő. A felperesek felülvizsgálati kérelmükben kérték, hogy a Kúria a jogerős ítéletet a keresetet elutasító részében helyezze hatályon kívül és a felperesek kereseti kérelmének teljes egészében adjon helyt kötelezve az alperest, hogy az I. rendű felperes részére a jogerősen megítélt 76.900 forint és késedelmi kamatain felül 2015. január 1-jétől december 31-éig terjedő időtartamra havi 4700 forint alapulvételével 56.400 forint elmaradt illetményt és késedelmi kamatát, a II. rendű felperes részére a jogerősen megítélt 340.400 forint és kamatain felül 2015. január 1-jétől december 31-éig terjedő időtartamra további 21.200/hó figyelembevételével 254.400 forint elmaradt illetményt és középátlagos időtől járó késedelmi kamatát, továbbá a III. rendű felperes részére a jogerősen megítélt 139.800 forint és késedelmi kamatán felül a 2015. január 1-jétől december 31-éig járó időtartamra havi 9400 forint alapulvételével további 112.800 forint elmaradt illetményt és annak középátlagos időtől járó késedelmi kamatát fizesse meg és marasztalja az alperest a felülvizsgálati perköltségben. Érvelésük szerint a Kúria egy korábbi ítéletében már kifejtette, hogy nincs jogszabályi akadálya annak, hogy a munkáltató az illetmény összegének csökkentése nélkül a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki a közalkalmazott besorolás szerinti garantált illetményét a garantált bérminimum összegére. Ennek során a két jogszerűen megállapított illetményt kell összehasonlítani, és a 2014. évi jogszerű és a 2015. évre jogszerűen megállapítandó illetményt kell összehasonlítani, és ennek kapcsán nem érheti jogsérelem a közalkalmazottat, illetménye összességében nem csökkenhet.
- [11] Hivatkoztak arra, hogy a Kjt. 24. § (2) bekezdése szerint megfelelően alkalmazandó, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 58. §-a alapján az illetmény csak a felek közös

megegyezése alapján lett volna csökkenthető, továbbá az alperesnek meg kellett volna tartania az Mt. 6. és 7. §-ában rögzített alapelvi követelményeket. A felperesek alappal bízhattak a kinevezésükben megállapított és a fizetési jegyzékükben részletezett egyes illetményelemek jogcímében és összegszerűségében. A felülvizsgálati érvelés szerint a jogerős ítélet tévesen hívta fel és alkalmazta a 2015. évi követelésük vonatkozásában az Mt. 285. § (3) bekezdését, mert a munkáltatói döntésen alapuló illetmény esetében ugyan az alperest valóban megillette a mérlegelési jog, azonban ennek egyértelmű, objektív korlátja volt az Mt. 58. §-a alapján az, hogy intézkedés nem járhat a teljes illetmény csökkentésével. Mindez megvalósult azáltal, hogy a felpereseknek jogszerűen megállapított 2014. évi illetménye alá csökkent a 2015. évi illetményük.

- [12] Az alperes felülvizsgálati kérelmében kérte, hogy a Kúria helyezze hatályon kívül a Veszprémi Törvényszék jogerős ítéletét és hozzon a jogszabályoknak megfelelő új határozatot akként, hogy a felperesek keresetét teljes egészében utasítsa el és marasztalja a felperesek a perköltségben. Érvelése szerint a jogerős ítélet sérti a 2011. évi CLXI. törvény 2. § (2) bekezdését, valamint a Pp. 1. és 2. §-ában meghatározott alapelveket tekintettel arra, hogy a bíróságok nem biztosították a jogszabályok érvényesülését. Ezen túl a bíróságok megsértették a Kjt. 21. § (3) bekezdését, 65. §-át, 66. § (7) és (9) bekezdését, valamint 85/A. § 1) és m) alpontját. Álláspontja szerint a felperesek illetményének összege a vitatott időszakban elérte a garantált bérminimum összegét, így a munkáltató jogszerűen járt el a felperesek illetménye megállapításakor. Nincs olyan szabály, amely előírná, hogy a bértábla szerinti illetmény összegét a munkáltatónak ki kellett volna egészítenie a garantált bérminimumra, a kormány általi „garantálás” a teljes illetményre és nem annak részelemeire vonatkozott. A Kjt. 21. § (3) bekezdésére figyelemmel a munkáltatónak nem kellett új okmányt kiállítania és módosítania a kinevezési okmányt. A kormány a vitatott időszakra és azt megelőzően is rendeleti szinten a közalkalmazottak tekintetében is meghatározta a garantált illetményük minimum összegét. Ez az összeg nem az illetmény részelemeire vonatkozott, hanem a teljes bruttó illetményre. A közalkalmazottak juttatása több elemből tevődik össze, melyeknek a különböző feltételeit részletezi a törvény. A közalkalmazottaknak a garantált illetmény jár és részesülhetnek illetménykiegészítésben, valamint különböző jogcímen illetménypótlékokban.
- [13] A Kjt. 66. § (7) bekezdése lehetőséget biztosít a munkáltató számára, hogy a törvény által meghatározott minimális garantált bérnél magasabb összegű illetményt állapítson meg a közalkalmazottnak, ha kiválóan alkalmas vagy alkalmas minősítést kap, a 66. § (8) bekezdése alapján pedig erre a kinevezéskor is mód van. E szabályok rendszerbeli elhelyezkedéséből az következik, hogy az ily módon megállapított díjazás a közalkalmazott garantált bére, amely magába foglalja a törvényi minimumot, valamint a munkáltató

döntése alapján meghatározott további összeget. A jogalkotó garanciális szempontok miatt emelte törvényi szintre a kormányrendeleti szabályozást, változás csupán a jogszabályi előírás hierarchiában történt, annak tartalmában nem.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [14] Az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott, a felperesek felülvizsgálati kérelme az alábbiak szerint megalapozott.
- [15] A felperesek felülvizsgálati kérelmükben azt kérték, hogy a Kúria a jogerős ítéletnek 2015 évi igényükre vonatkozó, az elsőfokú elutasító döntést helybenhagyó rendelkezését helyezze hatályon kívül és a 2015. január 1-jétől 2015. december 31-éig terjedő időtartamra elmaradt illetmény és késedelmi kamata, valamint perköltség megfizetésére kötelezze az alperest. Érvelésük szerint a jogerős ítélet sérti a Kjt. 24. § (2) bekezdése alapján alkalmazandó Mt. 58. §-át, továbbá az Mt. 6. és 7. §-át és 285. § (3) bekezdését. Az alperes felülvizsgálati kérelmében azt kérte, hogy a Kúria a jogerős ítélet azon rendelkezését helyezze hatályon kívül, mellyel helybenhagyta az elsőfokú ítéletnek az alperest marasztaló rendelkezését, és a felperesek kereseti kérelmét a 2013. augusztus 1-jétől 2014. december 31-éig előterjesztett illetménykülönbözet iránti igény vonatkozásában is utasítsa el és marasztalja a felpereseket a perköltségben, mivel a jogerős ítélet sérti a Kjt. 21. § (3) bekezdését, 65. §-át, 66. § (7)-(9) bekezdését, illetve 85/A. § 1) és m) alpontját.
- [16] Helytállónan állapította meg a másodfokú bíróság, hogy 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 határozta 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.
- [17] Mindebből következően helytállónan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontjában előírtaknak

megfelelően 2013. augusztus 1-jétől a felperesek 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.

- [18] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2013. augusztus 1-je és 2013. december 31-e között az I. rendű felperes garantált illetményét havi 109.900 forintban, a II. rendű felperes garantált illetményét 96.800 forintban, míg a III. rendű felperes garantált illetményét 108.600 forintban állapította meg. 2014. január 1-jétől 2014. december 31-éig az I. rendű felperes számára megállapított garantált illetmény 113.300 forint, a II. rendű felperes számára megállapított garantált illetmény 96.800 forint, míg a III. rendű felperes számára megállapított illetmény 108.600 forint volt. A garantált illetménynek 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 arról a felperest. Az alperes kizárólag a perben hivatkozott arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetmény összegénél a perbeli időszakban figyelembe vette.
- [19] Az alperes felülvizsgálati kérelme 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. A másodfokú bíróság 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 az álláspont téves, mert egyrészt a jogszabályok téves értelmezésén alapul, másrészt nem felel meg a jogbiztonság alkotmányos követelményének.
- [20] 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.
- [21] 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 alaphétként - együttesen tartalmazza, a további illetményelemek - illetménypótlékok, illetménykiegészítés,

keresetkiegészítés, jutalom - mellett, amelyeket a Kjt. 85/A. § 1) és m) pontjai meghatároznak.

- [22] 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.
- [23] A kifejtettekben 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.
- [24] 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.
- [25] Helyesen hivatkozott a felperes felülvizsgálati kérelmében arra, hogy 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.
- [26] 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 összilletményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezte.
- [27] 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.

- [28] Mivel a nem vitatott tényállás alapján az alperes a munkáltatói döntésen alapuló többlet illetmény csökkentéséről a 2013. augusztus 1-je és 2014. december 31-e közötti időtartamban nem tájékoztatta a felpereseket, azt eredményezi, hogy az eltelt időszakban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész 2013. augusztus 1-je és 2013. december 31-e között az I. rendű felperes esetében 66.500 forint, a II. és III. rendű felperes esetében 57.000 forint, illetve a 2014. január 1-je és 2014. december 31-e közötti időtartamban az I. rendű felperes vonatkozásában 72.000 forint, míg a II. és III. rendű felperes vonatkozásában a továbbiakban is 57.000 forint volt, és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt.
- [29] A munkáltatói döntésen alapuló illetményrészeiről szóló döntés a közléssel hatályossá válik és ahhoz a munkáltató eltérő tartalmú intézkedéséig és az erről szóló tájékoztatásig kötve van. Ennek megfelelően a 2013. augusztus 1-je és 2013. december 31-e között az I. rendű felperes számára megállapított illetmény havi 4100 forinttal, a II. rendű felperes esetében 17.200 forinttal, míg a III. rendű felperes vonatkozásában 5400 forinttal volt kevesebb a jogszabály szerinti garantált bérminimum összegénél. A 2014. január 1-jétől 2014. december 31-éig terjedő időtartamban ez a különbség az I. rendű felperes esetében havi 4700 forint, a II. rendű felperes esetében 21.200 forint, míg a III. rendű felperes esetén 9400 forint volt. Az alperes munkáltatónak a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontján alapuló törvényi kötelezettsége volt 2013. augusztus 1-jétől, hogy a közalkalmazott felperesek garantált illetménye elérje a garantált bérminimumra irányadó kormányrendeletekben évente meghatározott összeget. Az alperes a perbeli esetben nem bizonyította, hogy a munkáltatói döntésen alapuló intézkedési és tájékoztatási kötelezettség alá eső részből a garantált illetmény kiegészítése megtörtént, ezért a hivatkozott időszakban az eljáró bíróságok helytállóan kötelezték az alperest a különbség megfizetésére.
- [30] A felperesek 2015. január 1-jétől érvényesített követelése vonatkozásában az nem volt vitatott, hogy garantált illetményük 2015. január 1-jétől a garantált bérminimum összegének (122.000 forint) figyelembevételével került kiegészítésre, melyre az alperes 2015. január 1-jétől hatályos intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló összegből csoportosított át összeget. Az alperes 2015 évben ugyan jogszerűen megtehetette, hogy intézkedik arról, hogy a felperesek jogszabály alapján emelkedett garantált illetményét a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki, azonban ezt jogszerűen csak az addigi illetmény

összegének csökkentése nélkül tehette volna meg. Ez az elv akkor is irányadó, hogyha az illetmény helyes összege utóbb, a perben kerül megállapításra. Ez esetben a felpereseket olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2014. évi illetményét helyesen állapította volna meg. Helytállóan állították a felperesek felülvizsgálati kérelmükben azt, hogy a korábbi helyesen megállapított illetmény mértékét a felek a Kjt. 24. § (2) bekezdése szerint megfelelően alkalmazandó Mt. 58. §-a alapján csak közös megegyezéssel módosíthatták volna, erre azonban nem került sor. Ugyancsak helyesen hivatkoztak a felperesek felülvizsgálati kérelmükben arra is, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetmény esetében valóban megilleti a mérlegelés joga a munkáltatót, ennek azonban objektív korlátját jelenti az a tilalom, hogy a korábban jogszerűen megállapított illetmény egyoldalúan nem csökkenthető.

- [31] Mindezekből következően 2015. évre megalapozott az I. rendű felperes havi 4700 forint, a II. rendű felperes havi 21.200 forint és III. rendű felperes havi 9400 forint különbözet iránti igénye. Mindezekre tekintettel az I. rendű felperest 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-éig terjedő időtartamra 5x4100 forint, azaz 20.500 forint, 2014. évre 12x4700 forint, azaz 56.400 forint, 2015. évre 12x4700 forint, azaz 56.400 forint illetménykülönbözet illeti meg.
- [32] A II. rendű felperes 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-éig terjedő időtartamra 5x17.200 forint, azaz 86.000 forint, 2014. évre 12x21.200 forint, azaz 254.400 forint, míg 2015. évre 12x21.200 forint, azaz 254.400 forint illetménykülönbözetre jogosult.
- [33] A III. rendű felperest 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-éig terjedő időtartamra 5x5400 forint, azaz 27.000 forint, 2014. évre 12x9400 forint, azaz 112.800 forint, míg 2015. évre 12x9400 forint, azaz 112.800 forint illetménykülönbözet illeti meg.
- [34] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (4) bekezdése alapján részben hatályon kívül helyezte, az elsőfokú ítéletet részben megváltoztatta és az alperes marasztalását felemelte.

Záró rész

- [35] A Kúria a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján kötelezte a pereszes alperest a felülvizsgálati eljárási költség megfizetésére, míg a felülvizsgálati eljárásban felmerült illetéket az alperest megillető személyes illetékmentességre tekintettel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a értelmében az állam viseli.
- [36] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2017. március 22.

Dr. Tálné dr. Molnár Erika s.k. a tanács elnöke, Sipőczné dr. Tánczos Rita s.k. előadó bíró,

Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. bíró

A kiadmány hitelélül:

bíróági ügyintéző