

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.080/2016/4.

A tanács tagjai: Dr. Stark Marianna a tanács elnöke
Sipőczné dr. Tanczos Rita előadó bíró
Dr. Tálné dr. Molnár Erika bíró

A felperes:

A felperes képviselője:

Az alperes: Rendőr-főkapitányság

Az alperes képviselője: jogtanácsos

A per tárgya: illetménykülönbözet megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Szombathelyi Törvényszék 7.Mf.20.800/2015/4/1.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Szombathelyi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.145/2015/4.

Rendelkező rész

A Kúria a Szombathelyi Törvényszék 7.Mf.20.800/2015/4/1. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg a felperesnek 10.000 (tízezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 40.040 (negyvenezer-negyven) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes 2012. április 1-jétől állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperesnél főelőadó munkakörben. A munkáltató a felperes havi illetményét 2012. április 16-án kelt intézkedésével akként állapította meg, hogy a garantált illetmény összege 100.125 forint (kerekítve 100.100 forint), a garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrész 61.200 forint, így a felperes összilletménye 161.300 forint.
- [2] Az alperes 2013. január 11-én kelt intézkedésével rendelkezett a felperes következő fizetési fokozatba (E fizetési osztály 6. fizetési fokozatba) sorolásáról, és a felperes havi illetményét 2013. január 1-jétől a következők szerint állapította meg: a garantált illetmény összesen 103.240 forint (kerekítve 103.200

forint), a garantált összegben felüli, a munkáltatói döntésben alapuló illetményrész 66.700 forint, így az összilletmény 169.900 forint.

- [3] Az alperes a 2013. január 30-án kelt intézkedésével a felperes kinevezését módosította a munkakör vonatkozásában, mindez azonban az illetmény változását nem eredményezte.
- [4] A felperes illetménye 2014. évben nem változott, ebben az évben is a 2013. évi alperesi határozattal megállapítottak szerint részesült illetményben.
- [5] Az alperes a 2015. január 27-én kelt intézkedésében a felperes illetményét 2015. január 1-jei hatállyal a következők szerint állapította meg: a felperes bértábla szerinti illetménye 103.240 forint, a garantált bérminimumra történő kiegészítés összege 18.800 forint, a garantált illetménye összesen 122.040 forint (a garantált illetmény összesen kerekítve 122.000 forint), a garantált összegben felüli, a munkáltatói döntésben alapuló illetményrész 47.900 forint, az illetmény összesen 169.900 forint. Az intézkedésben tájékoztatta az alperes a felperest, hogy az ORFK ... szü. számú átirata alapján a fizetési fokozat bértábla szerinti illetményét a garantált bérminimumra (122.000 forintra) kellett kiegészíteni. A garantált bérminimumra történő kiegészítés során a munkáltatói döntésben alapuló illetményrészt kellett csökkenteni, ezáltal az illetménye változatlan maradt.
- [6] A felperes keresetet nyújtott be, melyben elmaradt illetménye és késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Kifejtette, hogy garantált illetménye nem érte el a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 66.§ (9) bekezdése szerinti szakmai bérminimumot. 2015. évben az alperes ezt korrigálta a munkáltatói döntésben alapuló illetmény terhére annak csökkentésével, melyet azonban álláspontja szerint csak úgy hajthatott volna végre, hogy az ne járjon a teljes kinevezés szerinti illetmény csökkentésével. Álláspontja szerint 2014. évben a helyesen megállapított illetmény esetén havi 184.700 forint illette volna meg, s ettől a 2015. évi illetménye sem lehetett volna kevesebb. Az illetménye meghatározásakor figyelembe kellett venni az egyes illetményelemek jogcímhez kötöttségét, a visszamenőleges módosítás tilalmát, valamint a teljes illetmény védelmét.
- [7] Az alperes a kereset elutasítását kérte arra hivatkozva, hogy a kollektív szerződésben biztosított illetményemelkedést a munkáltató fizetési fokozatba történő besoroláskor 2013. évben biztosította. A 2015. január 27-én kelt alperesi határozat szerint a felperes illetménye nem csökkent, ezért álláspontja szerint jogszerűen járt el. Kifejtette, hogy a Kjt. 66. § (1) bekezdése a törvényben meghatározott besorolás szerinti garantált illetmény összegét a közalkalmazotti fizetési fokozathoz kapcsolódó garantált bérminimumként határozza meg. A jogszabály lehetőséget biztosít a munkáltató számára, hogy a közalkalmazott illetményét az illetménytáblában meghatározottnál magasabb összegben állapítsa

meg, ez a különbözet az illetmény része. A közalkalmazott a garantált illetményen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményt a mindenkor garantált illetménye összegétől függetlenül a megállapításkori összegben nem követelheti. Amennyiben a közalkalmazott illetménye összességében nem csökken, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész megvonható vagy csökkenthető, mivel így a kinevezés szerinti illetménye nem változik. Hangsúlyozta, hogy a közalkalmazott illetményre való jogosultsága nem az egyes jogcímekre áll fenn, hanem azok összességére.

Az első- és másodfokú ítélet

- [8] A Szombathelyi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.145/2015/4. számú ítéletével kötelezte az alperest 305.600 forint illetménykülönbözet és ezen összeg 2014. július 15-étől járó késedelmi kamata, valamint 50.560 forint perköltség megfizetésére. Ítélete indokolásában kifejtette, hogy 2013. augusztus 1-jétől 2015. január 1-jéig az alperes a Kjt. 66. § (9) bekezdésében foglalt kötelezettsége ellenére a felperes garantált illetményét nem egészítette ki a garantált bérminimumra. Ez havi 10.800 forint, 2013-ra összesen 54.000 forint különbözetet eredményezett. A munkáltató 2014-ben is elmulasztotta a felperes garantált illetményének a garantált bérminimumra történő kiegészítését, így erre az évre is megalapozottan terjesztette elő a felperes havi 14.800 forint, összesen 177.600 forint illetménykülönbözet iránti igényét.
- [9] Az alperes 2015.január 1-jétől felemelte a felperes garantált illetményét, és a garantált bérminimum összegét 122.000 forint/hóban határozta meg, ezzel együtt azonban a 2014-ben megállapított 66.700 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt 18.800 forinttal csökkentette, s így a felperes összilletményét 169.900 forintban határozta meg. Ez a 2014. évre megállapított összilletményhez képest nem csökkent, azonban a 2014. évi illetmény meghatározás jogsértő volt, helyesen azt 184.700 forintban kellett volna meghatározni. Ehhez képest 2015-ben a felperes összilletménye 14.800 forinttal alacsonyabb összegben került meghatározásra, így ebben az évben január és május hónap között 74.000 forint elmaradt illetménykülönbözet keletkezett. Mindezekre figyelemmel a bíróság ezen összegek megfizetésére kötelezte a munkáltatót.
- [10] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Szombathelyi Törvényszék 7.Mf.20.800/2015/4/I. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta és az alperes által a felperesnek fizetendő 305.600 forint illetménykülönbözetet 364.800 forint és ezen összeg 2014. szeptember 15-étől járó kamata megfizetésére felemelte, ezt meghaladóan az ítéletet helybenhagyta, és 25.000 forint másodfokú perköltség megfizetésére kötelezte az alperest. Ítélete indokolásában kifejtette, hogy az alperes a 2013. és 2014. évi illetményre vonatkozó intézkedéseiben külön-külön megjelölte az egyes jogcímeket és az ahhoz tartozó összegeket, így

ezeket külön-külön kellett vizsgálni. Megállapítható volt, hogy a garantált illetmény összege ezekben az években nem érte a kormányrendeletek szerinti garantált bérminimum összegét, így a felperes igényt tarthat azokra. A 2015. évi illetményre vonatkozó igény tekintetében kifejtette, hogy a felperes összilletménye nem volt csökkenthető, így jogszerűen tartott igényt 2015. évben is a 2014. évben öt megillető összilletményre.

Felülvizsgálati kérelem, felülvizsgálati ellenkérelem

- [11] A jogerős ítélet ellen az alperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet helyezze hatályon kívül, hozzon a jogszabályoknak megfelelő új határozatot és a felperes keresetét utasítsa el, valamint marasztalja az első- és másodfokú, valamint felülvizsgálati eljárás költségében. Álláspontja szerint a jogerős ítélet sérti a 2011. évi CLXI. törvény 2. § (2) bekezdését, valamint a Pp. 1. és 2. §-ában meghatározott alapelveket, mivel a bíróságok nem biztosították a jogszabályok érvényesülését.
- [12] Előadta, hogy nem lehetséges a felperes garantált illetményét kiegészíteni a garantált bérminimumra, mivel az összilletménye meghaladta a kormányrendeletben meghatározott összeget. A Kjt. 21. § (3) bekezdésére hivatkozva kifejtette, hogy a munkáltatónak nem kellett új okmányt kiállítani és módosítani a kinevezési okmányt 2013. augusztus 1-je után, arra jogszabályi kötelezettsége nem volt. A Kjt. 66. §-a alapján a besorolás szerinti garantált illetmény feltüntetése a kinevezési okmányban nem jogszabályellenes, sőt, követelmény a munkáltatóval szemben. Utalt arra, hogy a kormány a vitatott időszakra és azt megelőzően is rendeleti szinten a közalkalmazottak tekintetében is meghatározta a garantált illetményük minimum összegét. Ez 2013. augusztus 1-je előtt is alkalmazta a garantált illetmény terminológiát, amely egyénenként került megállapításra a közalkalmazott képzettsége és a közalkalmazotti jogviszony időtartama alapján.
- [13] A Kjt. 66. § (7) bekezdése lehetőséget biztosít a munkáltató számára, hogy a garantált bérnél magasabb összegű illetményt állapítson meg, ha a közalkalmazott kiválóan alkalmas vagy alkalmas minősítést kapott. A szabályok rendszerbeli elhelyezéséből az következik, hogy az ilyen módon megállapított díjazás a közalkalmazott garantált bére, mely magában foglalja a törvényi minimumot, valamint a munkáltatói döntése alapján meghatározott további összeget. A Kjt. 66. § (9) bekezdésének 2013. augusztus 1-jétől hatályos rendelkezése csupán törvényi szintre emelte azt a kormányrendeletben már évek óta meglévő rendelkezést, mely kimondja, hogy a közalkalmazott garantált illetményét legalább a kötelező legkisebb munkabérben, illetve garantált bérminimumnak megfelelő összegben kell megállapítani, nem lehet kevesebb a kötelező legkisebb munkabérnél, illetve garantált bérminimumnál. A változás csupán a szabályozás hierarchiájában történt, annak tartalmában nem. A garantált illetményhez tartozik a munkáltatói

döntésen alapuló illetményrész, hiszen szerkezetileg is a törvény a garantált illetmény meghatározásának szabályai között helyezi el. Az Alaptörvény 28. Cikkéből is következik, hogy a jogalkotó nem általános béremelést kívánt elérni a középfokú végzettséghez kötött közalkalmazottak körében, s a bérminimum is a garantált bérminimumot előíró kormányrendeletben a garantált bérminimum fogalma nem azonos a Kjt.-ben használt fogalommal. Hivatkozott továbbá az EBH 2006. évi 1554. számon közzétett eseti döntésére, mely szerint, ha a közalkalmazott illetménye összességében nem csökken, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész megvonható vagy csökkenthető, mivel a kinevezés szerinti illetménye nem változik.

[14] A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet hatályában tartsa fenn, mivel az megfelel a jogszabályoknak, és kötelezze az alperest a jogtanácsosi munkadíj megfizetésében. Arra hivatkozott, hogy a Kjt., mint törvény, magasabb rendű jogszabály, mint a kormányrendelet, s a két jogszabály egymással általános-speciális viszonyban állnak. Érvelése szerint helyes a jogerős ítélet azon álláspontja, mely szerint nem elégséges, ha a közalkalmazott teljes illetménye eléri a kormányrendelet szerinti garantált bérminimum összegét, mivel a Kjt. 66. § (9) bekezdése egyértelműen a közalkalmazott garantált illetményére vonatkozóan írja elő azt. A Kúria egy korábbi döntésében kimondta, hogy a közalkalmazott garantált illetménye és megállapított illetménye nem azonos fogalmak.

[15] Vitatta azt az állítást, mely szerint a munkáltatónak nem kellett új okmányt kiállítani a Kjt. 2013. augusztus 1-jei módosítására tekintettel, figyelemmel arra, hogy a közalkalmazotti jogviszonyban is alkalmazandó munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 155. §-a szerint a munkavállaló részére olyan írásbeli tájékoztatást kell adni a kifizetett munkabérről, amelyből az elszámolás helyessége ellenőrizhető. Nem tartotta megalapozottnak az alperes azon hivatkozását sem, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésszel egyébként is többet fizetett a részére, mint amely a jogszabály alapján járna. A Kúria hivatkozott határozata kiemelte azt is, hogy nincs jogszabályi akadálya annak, hogy az alperes az illetmény összegének csökkentése nélkül a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki a közalkalmazott besorolás szerinti garantált illetményét a garantált bérminimum összegére.

[16] A felülvizsgálati kérelem nem jelölte meg azt a jogszabályt, amelyre hivatkozva jogellenesnek tartja a jogerős ítélet 2015. évre vonatkozó részét, mivel annak eltérő a jogalapja, mint a kereset 2013. és 2014. évre vonatkozó kérelmének.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

[17] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.

[18] A 2013. augusztus 1-től 2014. december 31-ig előterjesztett felperesi igény vonatkozásában a felülvizsgálati kérelem azzal

érvelt, hogy a Kjt. 66. § (7), (8) és (9) bekezdés b) pontját az eljárás bíróságok nem értelmezték helyesen, ezért tévesen következtettek a munkáltató mulasztására, a felperes részére megfizetni elmulasztott illetményre.

[19] A felülvizsgálati eljárásban nem vitatott, irányadó tényállás szerint a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontjában előírtaknak megfelelően 2013. augusztus 1-től 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-től a felperes garantált illetményének a 483/2013.(XII.17.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése szerint el kellett érnie a havi 118.000 forintot.

[20] Az előbbiekkel szemben tény, hogy a felperesnek kizárólag arról volt tudomása, hogy a garantált illetményét összege 2013. és 2014. években is 103.200 forint volt, tehát a 2013. augusztus 1-től december 31-ig terjedő időszakban az előírtakhoz képest havi 10.800 forinttal, míg 2014. évben havi 14.800 forinttal kevesebb.

[21] A 2015. január 27-ei intézkedés időpontjáig az alperes - általa sem vitatottan - a garantált illetmény változásáról, a garantált illetmény 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. Az alperes kizárólag a perben hivatkozott arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetmény összegénél a perbeli időszakban figyelembe vette.

[22] Az eljárás bíróságok helytállónan indultak ki abból, miszerint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész munkáltató általi csökkentése - ha a közalkalmazotti illetménye összességében nem csökken - nem ütközik jogszabályba (EBH 2006.1544.).

[23] A felülvizsgálati eljárásban a Kúriának az alperes felülvizsgálati kérelme alapján abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy a munkáltató megalapozottan hivatkozhat-e arra, hogy a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontja 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 álláspontjának lényege szerint az összilletményen belül, annak változatlan összege mellett a garantált illetmény mintegy automatikusan (hallgatólagosan) emelkedett a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész egyidejű úgyszintén automatikus csökkenése mellett. Ez a munkáltatói álláspont téves, mert egyrészt a jogszabályok téves értelmezésén alapul, másrészt nem felel meg a jogbiztonság alkotmányos követelményének.

[24] A jogerős ítélet 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.

[25] 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 - illetménypótlék, illetmény-kiegészítés, keresetkiegészítés, jutalom - mellett, amelyeket a Kjt. 85/A. § 1) és m) pontjai meghatároznak.

[26] A közalkalmazott garantált illetménye és illetménypótlékai jogszabályon alapuló - kötelező mértékű - juttatások, amelyek a jogszabály változásakor akkor is változnak a jogszabálynak 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 (és így annak összege is) munkáltatói döntésen, mérlegelésen alapul, másrészt mivel ez a juttatás ezt a jellegét a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelkedésekor sem veszíti el, ezért munkáltatói kifejezett döntés, írásbeli intézkedés hiányában annak összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad az újabb intézkedésig.

[27] 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 összilletmény 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.

[28] A kinevezés szerinti összilletményben a feleknek megállapodniuk. 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.

[29] A közalkalmazotti jogviszonyokban is irányadó a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 46. § (1) bekezdés b) pontja szerint a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót az alaphéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról, az Mt. 46.§ (4) bekezdése pedig arról rendelkezik, hogy az (1) bekezdésben meghatározottak változásáról a munkavállalót a változást követő 15 napon belül írásban tájékoztatni kell.

- [30] Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes 2013. január 11. és 2015. január 27-e között ezt a kötelezettségét elmulasztotta, mivel úgy ítélte meg - tévesen - hogy az összilletményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezte.
- [31] Az irányadó bírói gyakorlat szerint (EBH 2006.1544.) a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész - a garanciális feltétel 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, az utóbbi esetben az összilletmény nem változik.
- [32] Az alperes maga is arra hivatkozott a perben, hogy a munkáltatói döntésen alapuló többletilletménnyel „szabadon rendelkezhet”. Az idézett kifejezésekből is kitűnően ahhoz valamilyen munkáltatói döntés, cselekvés szükséges. Annak megtörténte azonban megalapozottan csak akkor vonható le következtetés, ha az valamilyen bizonyítható formában kifejezésre jutott.
- [33] Ennek bizonyítása a perben a Pp. 164. § (1) bekezdése szerint az alperes érdekében állt, ennek hiánya pedig a terhére esik és azt eredményezi, hogy 2013. augusztus 1. és 2014. december 31. közötti időszakban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a 2013. január 11-én megtörtént közlés és tájékoztatás szerint továbbra is havi 66.700 forint összegű volt, és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt, de bizonyítottan nem történt meg.
- [34] A munkáltatói döntésen alapuló illetményrészeiről szóló döntés a közléssel hatályossá válik, és ahhoz a munkáltató eltérő tartalmú intézkedéséig és az erről szóló tájékoztatásáig kötve van.
- [35] Az irányadó tényállás szerint az alperes által megállapított és a 2013. január 11-én közölt garantált illetmény összege 103.200 forint volt, ettől eltérő összeget 2015. január 27-ei intézkedéséig nem állapított meg, ebből következően a megállapított összeg 2013. augusztus 1. és december 31. között havi 10.800 forinttal, 2014. január 1. és december 31. közötti időszakban havi 14.800 forinttal volt kevesebb a jogszabály szerinti garantált bérminimum összegénél. Az alperes munkáltatónak a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontján alapuló törvényi kötelezettsége volt 2013. augusztus 1-től, hogy a közalkalmazott felperes 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 időszakra az eljáró bíróságok helytállóan kötelezték az alperest a garantált illetmény emelt

összege miatt az illetmény-különbözet megfizetésére.

- [36] A felperes 2015. január 1-től érvényesített követelése vonatkozásában az nem volt vitatott, hogy a felperes garantált illetménye 2015. január 1-től a garantált bérminimum összegének (122.000 forint) figyelembevételével került kiegészítésre, melyre az alperes a 2015. január 1-től hatályos intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló összegből csoportosított át összeget.
- [37] A felperes 2014. évi (garantált illetmény és munkáltatói többletilletmény együttes összege) azonban az előbbiekből következően annnyival lett magasabb, amennyivel a garantált illetménye növekedett (184.700 forint). Ezért az alperes 2015. évben ugyan jogszerűen megtehetette, hogy intézkedik arról, hogy a felperes 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 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 volna meg. Ebből következően 2015. évre megalapozott a felperes havi 14.800 forint különbözet iránti igénye.
- [38] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján a fenti indokolással hatályában fenntartotta.

A döntés elvi tartalma

- [39] A kinevezés szerinti összilletményben a feleknek meg kell állapodniuk. A megállapodáson alapuló összilletményen belül a kinevezésben, annak módosításában (átsorolási intézkedésben, vagy határozatban) rögzíteni kell a jogszabályon alapuló részként a besorolást, a garantált illetmény összegét és az illetménypótlékokat. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész biztosítása a munkáltató egyoldalú döntésén, mérlegelésén alapul, annak változatlan összegére a közalkalmazottnak addig van alanyi joga, amíg a garantált illetmény összege változatlan. Ha a munkáltató ilyen többletilletményben részesíti a közalkalmazottat, vagy a korábban biztosított munkáltatói többletilletményt a garantált illetmény kötelező növelése miatt a növelés összegével csökkenti, e döntéséről megfelelően - írásban - tájékoztatnia kell. Ennek hiányában a közalkalmazott megalapozottan hivatkozhat arra, hogy a munkáltató a változatlan összegű összilletmény és a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény mellett nem biztosította részére a garantált illetmény jogszabályon alapuló kötelező emelését.
- [40] Ha a 2013. és 2014. évi illetmény helyes összege utóbb a perben került megállapításra, ez esetben a közalkalmazott felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2013. és 2014. évi illetményét helyesen állapította volna meg. Ezért ha az alperes 2015. évre az irányadó illetményéhez képest alacsonyabb összegű összilletményt állapított meg, a felperes igénye a különbözet

összegére megalapozott.

Záró rész

- [41] A Kúria a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján a pervesztes alperest kötelezte a felperes felülvizsgálati eljárásban felmerült költsége megfizetésére, míg a felülvizsgálati eljárásban felmerült illeték összegét a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14.§-a értelmében az állam viseli.
- [42] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2016. szeptember 21.

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

A kiadmány hitelével:

bírószági ügyintéző