

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.256/2016/4.

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

A felperes:

A felperes képviselője: jogtanácsos

Az alperes: Rendőr-főkapitányság

Az alperes képviselője: jogtanácsos

A per tárgya: elmaradt illetmény megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Balassagyarmati Törvényszék 2.Mf.20.856/2015/5.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Salgótarjáni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.236/2015/5.

Rendelkező rész

A Kúria a Balassagyarmati Törvényszék 2.Mf.20.856/2015/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt nap alatt 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

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

- [1] A felperes az alperes P.-i Rendőrkapitányságán állt közalkalmazotti jogviszonyban. Az alperes 2013. augusztus 1-jétől a felperes D

fizetési osztály 13. fizetési fokozata szerinti besorolása alapján a garantált illetményének összegét 108.600 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze összegét 35.600 forintban, továbbá címpótlékának összegét 5000 forintban, a felperes összilletményét 149.200 forintban állapította meg. A felperes illetménye 2014-ben nem változott. Az alperes a 2015. január 19-én kelt intézkedésével a felperest 2015. január 1-től a D fizetési osztály 14. fizetési fokozatába sorolta át. Ezen időponttól garantált illetményének összegét 111.600 forintban, a garantált bérminimumra kiegészítés összegét 10.400 forintban, a garantált összeg felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét 30.200 forintban, illetménypótlékát 5000 forintban, a felperes összilletményét pedig 157.200 forintban állapította meg.

A kereseti kérelem és az alperes védekezése

- [2] A felperes a pontosított keresetében 2013. augusztus 1-től 2015. szeptember 30-áig terjedő időtartamra 197.400 forint illetménykülönbözet és ezen összeg 2014. szeptember 5-étől számított késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Álláspontja szerint az alperes a garantált illetményét jogszabálysértő módon nem az adott évi garantált bérminimum, hanem a besorolási bértábla szerint állapította meg. Kifogásolta, hogy az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt nem a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 66. § (9) bekezdése szerinti garantált illetményen felül biztosította. Az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének változásáról, annak csökkentéséről 2015. január 1-jét megelőzően nem hozott határozatot.
- [3] A felperes azt is panaszolta, hogy a 2015. évi besorolása alkalmával az alperesnél hatályban lévő Kollektív Szerződés által biztosított további illetményemelést nem kapta meg. Az alperes ezen időponttól a Kollektív Szerződés szerinti kötelező illetménytöbbletet is csökkentette, illetve a fizetési fokozat előresorolását követő időszakban megvonta.
- [4] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint az irányadó kormányrendeletek alapján a munkáltatónak a garantált bérminimumot, illetve a kötelező legkisebb munkabért (minimálbért) kötelező biztosítani az adott évre. További érvelése szerint a felperes által hivatkozott Kollektív Szerződés 46. pontja csak a közalkalmazott előresorolása során kap létjogosultságot. A Kollektív Szerződés alapján adott illetmények nem alanyi jogon járó illetmények, ezért a munkáltatói döntésen alapuló illetményen belül a munkáltatónak joga van azt átcsoportosítani.

Az első- és másodfokú ítélet

- [5] A Salgótarjáni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 3.M.236/2015/5. számú ítéletével kötelezte az alperest 197.400 forint

illetménykülönbözet és ezen összeg 2014. szeptember 5-étől a kifizetésig járó késedelmi kamatának megfizetésére. Ítéletének indokolásában a Kjt. 66. § (9) bekezdése, továbbá a garantált bérminimumról rendelkező kormányrendeletek alapján megállapította, hogy a felperest 2013. augusztus 1-től garantált illetményként a garantált bérminimumnak megfelelő összeg illeti meg, az alperes azonban ezt 2013. augusztus 1-től 2014. december 31-éig nem biztosította a felperes részére, mert ezen időpontig garantált illetményként 108.600 forintot folyósított a részére.

- [6] Az elsőfokú bíróság érvelése szerint a munkáltató ugyan jogosult volt a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének csökkentésére, azonban a perbeli esetben ezzel a lehetőséggel nem élt, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentéséről 2015. január 1-jét megelőzően nem hozott határozatot. A 2015. évi összilletmény vonatkozásában a közigazgatási és munkaügyi bíróság megállapította, hogy ugyan annak összege a 2014. évre megállapított összilletményhez képest növekedett, azonban a 2014. évi alperesi illetmény meghatározás jogsértő volt. Erre tekintettel megállapította, hogy a felperest 2013. augusztus 1-től december 31-éig havi 5400 forint, 2014. évben havi 9400 forint, 2015. január 1-től szeptember 30-áig pedig havi 6400 forint, mindösszesen 197.400 forint illetménykülönbözet illeti meg.
- [7] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Balassagyarmati Törvényszék a 2.Mf.20.856/2015/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét annak helyes indokai alapján helybenhagyta. A fellebbezésre tekintettel kiemelte, hogy a felperes helyesen hivatkozott arra, hogy a munkáltató 2014. december 31-éig nem hozott határozatot arról, hogy a garantált illetményemelést a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentésével teljesítette, ezért ténylegesen nem állapítható meg, hogy az alperes a garantált illetmény összegének emelésére vonatkozó kötelezettségének eleget tett. Az alperes a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) jelen ügyben is alkalmazandó 46. § (1) bekezdés b) pontja és (4) bekezdése szerinti kötelezettség teljesítésének igazolásával bizonyíthatta volna mindent, erre azonban nem került sor.
- [8] A 2015. évi illetmény vonatkozásában a törvényszék rámutatott arra, hogy a munkáltató ugyan hozott határozatot a garantált illetmény emelése vonatkozásában, ugyanakkor a 2014. évre vonatkozó illetmény helyes összege 158.600 forint lett volna. Ezen összegnek 2015-ben további 5000 forinttal kellett emelkednie a KSZ szerint, így az ezen évre járó helyes illetményösszeg 163.600 forint lett volna a ténylegesen megállapított 157.200 forinthez képest.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem és/vagy csatlakozó felülvizsgálati kérelem

- [9] 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 az adott évekre kötelező jelleggel határozták meg a garantált bérminimum összegét. A jogszabályok a közalkalmazott összes illetményéről rendelkeztek, amelyet a felperes minden esetben megkapott.

- [10] A Kjt. 2013. augusztus 1-jei módosítása sem írt elő kötelezettséget arra, hogy minden közalkalmazott „munkaszerződését” újrafogalmazza, 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.
- [11] Az alperes felülvizsgálati kérelmében hivatkozott arra is, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: 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.
- [12] 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.

- [13] 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 közalkalmazott részére. 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.
- [14] 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.
- [15] 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.10.460/2015/10. 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.
- [16] 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.
- [17] 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 illette meg a felperest. A garantált illetmény összegét ugyanakkor jogszabályellenesen az adott évi garantált bérminimumnál kisebb összegben biztosította a munkáltató. A 2013-2014 és 2015. 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 illetménykülönbözeti igényének.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [18] A Kúria az eljárt bíróságok által megállapított tényállást az alperes Kollektív Szerződésének 46. pontjával kiegészíti. Ennek rendelkezése szerint a közalkalmazott illetményét kötelező előresorolás során biztosítandó illetményemelés esetén e jogcímen ki kell egészíteni úgy, hogy az illetménye a korábbiakhoz képest legalább bruttó 5000 forinttal növekedjen. Az e jogcímen biztosított illetménynövekménybe nem számít bele sem a garantált illetményemelés, sem a mindenkori bérfejlesztés munkáltatói döntésen alapuló része.
- [19] Az alperes a 2015. január 19-én kelt, a felperest D fizetési osztály 13. fizetési fokozatából D fizetési osztály 14. fizetési fokozatába sorolásáról rendelkező intézkedésében a Kollektív Szerződés 46. pontjában szabályozott 5000 forint illetményemelést nem biztosította.
- [20] A fentiek szerint kiegészített tényállás alapján az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.
- [21] A 2013. augusztus 1-jétől 2014. december 31-éig terjedő időtartamra előterjesztett felperesi igény vonatkozásában a felülvizsgálati kérelem azzal érvelt, hogy az eljárt bíróságok a Kjt. 66. § (9) bekezdését, továbbá a Kjt. 21. § (3) bekezdését helytelenül értelmezték, ezért tévesen következtettek a munkáltató mulasztására.
- [22] 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 alapbőren közalkalmazott esetében az illetményt kell érteni.

- [23] Mindebből következően a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) 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.
- [24] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2014. december 31-éig 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, és a felperes garantált illetményét 2013-ban és 2014-ben is 108.600 forintban állapította meg.
- [25] 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 (hallgatólágosan) 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.
- [26] 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.
- [27] 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 alapbőrként - együttesen tartalmazza, a további illetményelemek - illetménypótlékok, illetménykiegészítés, keresetkiegészítés, jutalom - mellett, amelyeket a Kjt. 85/A. § l) és m) pontjai meghatároznak.
- [28] 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.

- [29] 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.
- [30] 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.
- [31] A közalkalmazotti jogviszonyban is irányadó az Mt. 46. § (1) bekezdés b) pontja szerint a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót, az alaphéren túli munkabéréről és egyéb juttatásokról, az Mt. 46. § (4) bekezdése pedig arról rendelkezik, hogy az (1) bekezdésben meghatározottak változásáról a munkavállalót a változást követő tizenöt napon belül írásban kell tájékoztatni.
- [32] 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.
- [33] 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.

- [34] Mivel a nem vitatott tényállás alapján az alperes a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény csökkentéséről írásban nem tájékoztatta a felperest, azt eredményezi, hogy 2013. augusztus 1-je és 2014. december 31-e közötti időszakban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a korábban közöltek szerint havi 35.600 forint volt, és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt.
- [35] A munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről szóló döntés a közléssel hatályossá válik és ehhez a munkáltató eltérő tartalmú intézkedéséig és az erről szóló tájékoztatásig kötve van. Az alperes által 2013-ban közölt garantált illetmény összege 108.600 forint volt, ettől eltérő összeget a munkáltató nem állapított meg. Ebből következően a megállapított összeg 2013. augusztus 1-je és december 31-e között havi 5400 forinttal, míg 2014. január 1-jétől 2014. december 31-ig havi 9400 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-jétől.
- [36] Az nem volt vitatott, hogy a felperes garantált illetménye 2015. január 1-jétől elérte a kormányrendeletben meghatározott összeget (122.000 forint). Ezen időponttól a munkáltató a 2015. január 1-jétől hatályos írásbeli intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét a korábbi 35.600 forintról 30.200 forintra csökkentette. Erre az alperes jogosult volt, döntését a felperessel megfelelően közölte.
- [37] A felperes 2014. évi illetménye (garantált illetmény és munkáltatói többletilletmény együttes összege) azonban az előzőekből következően magasabb lett, annak jogszerűen számított együttes összege 158.600 forint volt. Ezért az alperes 2015. évben ugyan jogszerűen megtehetette, hogy a felperes munkáltatói döntésen alapuló illetményrészének összegét csökkentse, azonban ezt jogszerűen csak 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 volna meg.
- [38] Az első- és másodfokú bíróság a 2015. évre igényelt illetménykülönbözlet összegét a felperes keresete alapján havi 6400 forintban állapította meg. Minthogy az alperes a felülvizsgálati kérelmében a számítás helytelenségét és a Kollektív Szerződés alapján megítélt összeg helytállóságát nem vitatta, a Kúria a 2015. évre járó illetménykülönbözlet számítását már nem vizsgálhatta.
- [39] Mindezekre tekintettel megállapítható, hogy a felperest 2013. augusztus 1-je és december 31-e között 114.000 forint garantált bérminimum illetve volna meg, ami helyett az alperes 108.600 forintot fizetett meg a számára. Erre az időszakra a felperest a garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményként 35.600 forint illetve meg, így helyesen illetményét összesen a részére megállapított illetménypótlékkal együtt 154.600

forintban kellett volna meghatározni (114.000 forint garantált illetmény, 35.600 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrész és 5000 forint illetménypótlék). Ennek megfelelően az így részére megállapított és ténylegesen kifizetett havi 149.200 forint alapulvételével havi 5400 forint illetménykülönbözet mutatkozott, amely a 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-éig terjedő időtartamra 27.000 forint illetménykülönbözetet eredményezett.

[40] 2014. január 1-je és 2014. december 31-e közötti időszakban a felperesnek havi 118.000 forint garantált bérminimumot kellett volna megfizetni, ami helyett az alperes a továbbiakban is 108.600 forintot állapított meg a számára. Ezen felül a felperest a továbbiakban is megillette a 35.600 forint munkáltatói döntésen alapuló többlet, ennek megfelelően az illetménypótlékkal együtt összilletményét helyesen 158.600 forintban kellett volna megállapítani (118.000 forint garantált illetmény, 35.600 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrész és 5000 forint illetménypótlék). A felperes részére megállapított és ténylegesen kifizetett havi 149.200 forint alapulvételével így havonta 9400 forint illetménykülönbözet mutatkozik, amely a 2014. január 1-jétől december 31-éig között eltelt időtartamra 112.800 forint illetménykülönbözetet eredményezett.

[41] 2015. január 1-jétől a felperes garantált illetményét az alperes 122.000 forintban (111.600 forint garantált illetmény + 10.400 forint garantált bérminimumra kiegészítés), garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészének összegét 30.200 forintban, illetménypótlékát 5000 forintban állapította meg. A jogszerűen megállapított 2014. évi illetményénél (158.600 forint) az így megállapított illetmény havi 1400 forinttal kisebb összegű, amelyhez - alperesi felülvizsgálati támadás hiányában - hozzá kellett számítani a Kollektív Szerződésben foglalt havi 5000 forint összeget is, így a felperest havi 6400 forint, 2015. január 1-jétől 2015. szeptember 30-áig 57.600 forint illetménykülönbözet illeti meg. Ebből következően megállapítható, hogy 2013. augusztus 1-je és 2015. szeptember 30-a között a felperes jogszerűen tarthatott igényt 197.400 forint illetménykülönbözetre (27.000 forint + 112.800 forint + 57.600 forint).

[42] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján a fenti indokolással helybenhagyta.

Záró rész

[43] A pervesztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.

[44] 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.

[45] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése

alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2017. január 4.

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

A kiadmány hiteléül:

Nné

tisztviselő