

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.288/2016/5.

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: jogtanácsos

Az alperes:

Az alperes képviselője: főtanácsos igazgató

A per tárgya: elmaradt illetmény megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Miskolci Törvényszék 1.Mf.22.872/2015/3.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 5.M.482/2015/6.

Rendelkező rész

A Kúria a Miskolci Törvényszék 1.Mf.22.872/2015/3. számú ítéletét hatályon kívül helyezi, a Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 5.M.482/2015/6. számú ítéletét megváltoztatja és az alperes marasztalását elmaradt illetmény címén 483.600 forintra és annak 2014. október 15-étől a kifizetésig járó kamataira felemeli. A költség és az illeték viselésére vonatkozó rendelkezést úgy változtatja meg, hogy az alperes köteles 25.000 (huszonötezer) forint perköltséget a felperesnek megfizetni, míg a 29.000 (huszonkilencezer) forint elsőfokú illetéket az állam viseli. Kötelezi az alperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg a felperesnek 30.000 (harmincezer) forint együttes első- és másodfokú perköltséget, míg az együttes 88.690 (nyolcvannyolcezer-hatszázkilencven) forint fellebbezési és felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes középfokú besorolású munkakörben állt az alperes alkalmazásában. 2013. augusztus 1-jén a B fizetési osztály 12. fizetési fokozatába tartozott. Ez alapján garantált illetménye 98.400 forintban, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész 43.300 forintban került megállapításra, továbbá havi 15.000 forint főmunkatársi címpótlékban is részesült, így összilletménye 156.700 forintban került megállapítása. Besorolása 2014. január 1-jei hatállyal megváltozott, ekkortól a B fizetési osztály 13. fizetési fokozatába tartozott, s ez alapján garantált illetményét 101.100 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt 48.300 forintban határozták meg. Továbbra is 15.000 forint címpótlékban részesült, így 2014. január 1-jétől 2014. december 31-éig összilletménye 164.400 forintban került meghatározásra.
- [2] Az alperes 2015. január 16-án kelt intézkedésével 2015. január 1-jei hatállyal a felperes garantált illetménye összegét 122.000 forintra módosította, ezen felül a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt 27.400 forintban, míg a főmunkatársi címpótlékot 15.000 forintban határozta meg, így összilletménye 164.000 forintban került meghatározásra.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

- [3] A felperes keresetében 2013. augusztus 1-jétől 2015. július 31-éig 399.100 forint illetménykülönbözet és a középarányos időtől járó késedelmi kamata, valamint perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest arra hivatkozva, hogy a munkáltató nem tett eleget a garantált illetménye garantált bérminimumra történő felemelési kötelezettségének. Kifogásolta, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt nem a Kjt. 66. § (9) bekezdése szerinti garantált illetményen felül biztosították, 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 biztosítani. Erre figyelemmel 2013-ban a garantált bérminimum mértéke 114.000 forint volt, garantált illetményként pedig csak 98.400 forintot fizettek számára, így havonta 15.600 forint különbözetre tartott igényt. A 2014. évre megállapított 118.000 forint garantált bérminimumhoz képest 101.100 forint volt a számára megállapított garantált illetmény, így havi 16.900 forint fizetési kötelezettség terheli az alperest. 2015. évre a garantált bérminimum mértéke 122.000 forint volt, amit az alperes megfizetett számára, azonban a korábban megállapított 48.300 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrész helyett e címen csupán 27.400 forintot fizetett a munkáltató. Ezek alapján 2013. augusztus 1-jétől 2015. július 31-éig 399.100 forint elmaradt illetmény és a középarányos időtől járó kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest.
- [4] Az alperes a kereset elutasítását és a felperes költségekben való marasztalását kérte. Álláspontja szerint a felperes illetményét a

közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 66. §-a alapján helyesen állapította meg. Előadta, hogy a Kjt. 21. § (3) bekezdése alapján a munkáltató nem volt köteles arra, hogy a garantált illetmény emelkedésére tekintettel módosítsa a felperes illetményét. Az, hogy külön nem tájékoztatta a felperest az egyes illetményelemek alakulásáról, még nem jelenti azt, hogy azokat valóban érintetlenül is hagyta. Álláspontja szerint a garantált illetményminimumra vonatkozó jogszabályi előírás a közalkalmazott teljes illetményére vonatkozott. A közalkalmazott alanyi joga nem az egyes jogcímek vonatkozásában, hanem az összilletmény tekintetében áll fenn.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [5] A Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 5.M.482/2015/6. számú ítéletével kötelezte az alperest 280.800 forint kártérítés és ezen összeg után 2014. április 1-jétől járó késedelmi kamat, valamint 20.000 forint perköltség megfizetésére, ezt meghaladóan a felperes keresetét elutasította. Megállapította, hogy a Kjt. 66. § (1), illetve (9) bekezdés b) pontja alapján az alperesnek 2013. augusztus 1-jét követően garantált illetményként a garantált bérminimumot kellett volna megfizetnie, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész pedig nem tudható be a garantált illetménybe. A munkáltató 2014. december 31-éig ennek a kötelezettségének nem tett eleget és nem intézkedett a garantált illetmény címén járó összeg garantált bérminimumra való emeléséről, ezért eljárása a jogszabályba ütközik. A Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 27. § (1) és (3) bekezdése, 15. § (3) bekezdése, 13. § és 30. § rendelkezései alapján megállapította, hogy a munkáltatói kifizetés alapjául szolgáló rendelkezések 2013. augusztus 1-jétől érvénytelenek, melyek helyett a jogszabályi rendelkezések az irányadóak. Figyelemmel arra, hogy a munkáltató jogszabályba ütköző intézkedésével a felperesnek kárt okozott, kártérítést köteles fizetni azok kamatával együtt.
- [6] 2015. január 1-jét követően az alperes szabályszerűen besorolta a felperest, ezt követően intézkedése jogszerű volt. Megállapította, hogy a munkáltató jogosult egyoldalúan módosítani a döntése alapján járó illetményrészt, ennek korlátját az illetmény teljes összege képezte, azonban az illetmény összege nem csökkent, a munkáltató intézkedése jogszerű volt.
- [7] A peres felek fellebbezése folytán eljáró Miskolci Törvényszék 1.Mf.22.872/2015/3. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta és a felperes felemelt keresetét egészében elutasította és kötelezte 50.000 forint együttes első- és másodfokú perköltség megfizetésére, egyebekben az elsőfokú ítéletet helybenhagyta. Határozata indokolásában kifejtette, hogy a felperes a perben elmaradt illetmény iránti igényt érvényesített, s bár a bíróság nincs kötve a megjelölt jogcímhez, kártérítési igényként nem értékelhető a felperesi kereset, mert az megállapodáson és

jogszabályon alapul, és elmaradt illetmény megfizetésére irányult. A 2015. január 1-jét követő időszakra a törvényszék osztotta az elsőfokú bíróság határozata indokolásában kifejtetteket.

- [8] Megállapította, hogy a közalkalmazottnak a Kjt. 66. § (1) bekezdése szerinti garantált illetményre van alanyi jogosultsága. Ha a munkáltató ennél magasabb illetményt biztosított munkáltatói döntésen alapuló illetményrész címén, úgy a közalkalmazottnak arra az illetményre áll fenn alanyi jogosultsága, amit összesen kapott. Ennek megfelelően nem az illetmény egyes részelemei tekintetében állapítható meg az alanyi jogosultság. Osztotta az alperes azon álláspontját, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentésével kapcsolatos határozat elmaradása önmagában nem alapozza meg a közalkalmazotti igény jogszerűségét. Erre csak akkor kerülhetett volna sor, ha a korábban kapott illetmény csökkent volna, illetve, ha az összesen kapott illetmény a Kjt. szerint meghatározott illetmény összegét nem érte volna el. Ennek megfelelően elmaradt illetmény a felperes vonatkozásában nem keletkezett.

A felülvizsgálati kérelem és felülvizsgálati ellenkérelem

- [9] A jogerős ítélet ellen a felperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet helyezze hatályon kívül és kötelezze az alperest 483.600 forint elmaradt illetmény és ezen összeg után a középarányos időtől járó késedelmi kamat, valamint a perköltség megfizetésére. Érvelése szerint 2013 és 2014 években a garantált illetménye nem felelt meg a Kjt. 66. § (9) bekezdésében foglaltaknak, míg 2015 évre az összilletmény kizárólag a felek közös megegyezése alapján lett volna csökkenthető a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 58. §-a alapján, ennek hiányában el kellett volna érnie a 2014. évre jogszerűen megállapított összilletményt. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentéséről a munkáltató vele nem közölt írásbeli intézkedést, s ezzel megsértette az Mt. 46. § (1) bekezdés b) pontját, illetve 155. § (1) és (3) bekezdését. Álláspontja szerint a törvényszék jogsértően értelmezte a Kjt. 66. § (9) bekezdését is. A törvény nem a teljes illetmény vonatkozásában írja elő a garantált bérminimumnak történő megfelelési kötelezettséget, hanem a garantált illetményrész tekintetében, a felperes illetménye azonban 2014. december 31-éig ezt nem érte el. Mivel a munkáltatói illetményrész csökkentése, illetve megvonása a közalkalmazott teljes illetményének csökkentésével járt, az illetményrész megvonása egyoldalú intézkedéssel nem csak az Kjt. 24. § (2) bekezdése szerint megfelelően alkalmazandó Mt. 58. §-a alapján közös megegyezéssel történő kinevezés-módosításon alapulhat, erre azonban nem került sor.
- [10] Érvelése szerint alperes visszaható hatályú intézkedése az Mt. általános magatartási követelményeit is sérti. Ennek megfelelően 2013. augusztus 1-jétől 2015. december 31-éig terjedő időszakra terjesztette elő keresetét.

- [11] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet hatályában tartsa fenn, mivel a döntés megfelel a hatályos jogszabályoknak és a bírósági gyakorlatnak. Érvélése szerint a Kjt. 21. § (1) és (3) bekezdése, továbbá 85/A. § 1) pontja alapján az állapítható meg, hogy az illetmény fogalom átfogó tartalmú, így a munkáltatói többletilletmény és az illetmény része, ezért a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentése nem minősül a kinevezés egyoldalú módosításának. A felperes a kinevezési okmányban foglalt illetményét mindvégig megkapta és az meghaladta az aktuális garantált bérminimumot. Nem volt olyan jogszabályi kötelezettsége, hogy a munkaügyi okiraton fel kellett volna tüntetnie a kormányrendeletben meghatározott garantált illetmény összegét, és ahhoz kellett volna igazítania a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt. Eljárása megfelelt a jogszabályi elvárásoknak, a felperes kinevezés-módosítási okmányai tartalmazták a Kjt. 21. § (3) bekezdésében megjelölt kötelező tartalmi elemeket. A felperesnek csak a kinevezési okmányban meghatározott teljes illetményre volt alanyi jogosultsága, annak részelemeire nem. Mivel a számára folyósított illetmény összege nem csökkent, elmaradt illetménye sem keletkezett, így igénye megalapozatlan. A felperes állításával szemben a fizetési jegyzék esetleges hiányossága önmagában nem eredményezhet elmaradt jövedelmet.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [12] A felperes felülvizsgálati kérelme az alábbiak szerint megalapozott.
- [13] A felperes felülvizsgálati kérelmében azt kérte, hogy a Kúria a jogszabálysértő jogerős határozatot helyezze hatályon kívül és 483.600 forint elmaradt illetmény és késedelmi kamata, valamint a perköltség megfizetésére kötelezze az alperest. A 2013. augusztus 1-jétől 2015. december 31-éig terjedő időtartamra előterjesztett igény vonatkozásában a felülvizsgálati kérelem azzal érvelt, hogy a jogerős ítélet sérti a Kjt. 66. § (9) bekezdését, továbbá az Mt. 6. és 7. §-át, 46. §-át, 58. §-át és 155. §-át.
- [14] A törvényszék határozatában kifejtettekkel ellentétben 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.

- [15] Mindebből következően helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy 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.
- [16] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes felperes garantált illetményét 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-éig 98.400 forintban, 2014. január 1-jétől 2014. december 31-éig 101.100 forintban állapította meg, és 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, és 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.
- [17] Az elsőfokú bíróság 2013. és 2014. évre levont jogkövetkeztetése helyes volt, azonban a Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó Mt. 27. § (1) bekezdése, 29. §-a, 15. §-a és 30. §-a alapján arra a téves következtetésre jutott, hogy a munkáltatónak a kifizetés alapjául szolgáló rendelkezése 2013. augusztus 1-jétől érvénytelen, amely helyett a jogszabályi rendelkezések az irányadók. Figyelemmel arra, hogy a munkáltató a jogszabályba ütköző intézkedésével a felperesnek kárt okozott, kártérítés címén köteles azt megfizetni annak kamataival együtt.
- [18] Az Mt. 27. § (1) bekezdése a semmis megállapodás eseteit határozza meg. Ennek értelmében semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, illetve az is, amely ugyan nem ütközik ilyen szabályba, de amelyet a munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével kötöttek vagy a jó erkölcsbe ütközik. A peres felek nem kötöttek olyan tartalmú megállapodást, hogy a jogszabály kogens rendelkezésével ellentétben a felperes garantált illetményét nem kell a garantált bérminimum összegében megállapítani, az alperes azon mulasztása pedig, hogy ezen illetményemelési kötelezettségének nem tett eleget, nem tekinthető

semmis jognyilatkozatnak, így az érvénytelenség jogkövetkezményei nem alkalmazhatóak.

- [19] A felülvizsgálati ellenkérelem 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 alapbérként - 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 kifejtettekéből az következik, hogy amennyiben a garantált illetmény mértéke jogszabályon alapulóan emelkedik és a felek között nem jött létre újabb megállapodás a kinevezés módosításával az 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 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.
- [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 illetmény csökkentéséről 2013. augusztus 1-je és 2014. december 31-e közötti időtartamban nem tájékoztatta a felperest, azt eredményezi, hogy az eltelt időszakban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-éig 43.300 forint, 2014. január 1-jétől 2014. december 31-éig 48.300 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. Az alperes által közölt garantált illetmény összege 2013. augusztus 1-jén 43.300 forint, 2014. január 1-jén 48.300 forint volt, ettől eltérő összeget a munkáltató 2015. évig nem állapított meg. Ebből következően a megállapított összeg 2013. augusztus 1-je és 2013. december 31-e között havi 15.600 forinttal, 2014. január 1-jétől 2014. december 31-éig havi 16.900 forinttal volt kevesebb a

jogszabály szerinti garantált bérminimum összegénél. Az alperes munkáltatónak a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontja alapján 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 a perbeli esetében nem bizonyította, hogy a munkáltatói döntésen alapuló, intézkedési és tájékoztatási kötelezettség alá eső részből a garantált illetmény kiegészítése megtörtént, ezért a hivatkozott időszakban az elsőfokú bíróság helytállóan kötelezte az alperest a garantált illetmény emelt összege miatt 280.800 forint megfizetésére.

- [30] A felperes kereseti követelését elmaradt illetmény megfizetése iránt terjesztette elő. Ez abból adódott, hogy a munkáltató nem teljes mértékben tett eleget illetményfizetési kötelezettségének, így a különbözet elmaradt illetmény és nem kártérítés címén illeti meg a közalkalmazottat. Ennek megfelelően 2013. augusztus 1-jétől 2014. december 31-éig az alperes 280.800 forint illetménykülönbözet megfizetésére köteles.
- [31] 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, 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 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 tehetette volna meg. Ez az elv akkor is irányadó, hogyha az illetmény helyes összege utóbb a perben kerül 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 16.900 forint különbözet iránti igénye.
- [32] Mindezekre tekintettel a felperest 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-éig terjedő időtartamra 5x15.600 forint, azaz 78.000 forint, 2014. évre 12x16.900 forint, azaz 202.800 forint, míg 2015. január 1-jétől 2015. december 31-éig terjedő időtartamra 12x16.900 forint, azaz 202.800 forint illetménykülönbözet illeti meg. Ennek megfelelően az alperes 2013. augusztus 1-jétől 2015. december 31-éig terjedő időtartamra a felperes felülvizsgálati kérelmében megjelölt 483.600 forint és a középátlagos időtől járó késedelmi kamat fizetésére köteles.
- [33] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (4) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte, az elsőfokú ítéletet részben megváltoztatta és az alperes marasztalását felemelte.

Záró rész

- [34] A Kúria a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján kötelezte a pervesztes

alperest az elsőfokú, másodfokú és felülvizsgálati eljárási költség megfizetésére, míg az elsőfokú, másodfokú és a felülvizsgálati eljárásban felmerült illetéket az alperest megillető személyes illetékmentességre tekintettel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a értelmében az állam viseli.

- [35] A Kúria felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2017. január 25.

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

A kiadmány hitelélül:

tisztviselő