

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.290/2016/5.

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

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Miskolci Törvényszék 1.Mf.23.019/2015/4.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 5.M.92/2015/11.

Rendelkező rész

A Kúria a Miskolci Törvényszék 1.Mf.23.019/2015/4. számú ítéletét hatályon kívül helyezi, a Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 5.M.92/2015/11. számú ítéletét megváltoztatja és az alperes marasztalását elmaradt illetmény címén 311.600 (háromszáztizenegyezer-hatszáz) forint és annak 2014. október 10-jétől a kifizetésig járó kamataira felemeli.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg a felperesnek 30.000 (harmincezer) forint együttes első, másodfokú és felülvizsgálati perköltséget, míg az együttes 93.630 (kilencvenháromezer-hatszázharminc) forint kereseti, 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

2012. április 1-jétől, amikor a D fizetési osztály 11. fizetési fokozatába sorolták be. Ez alapján garantált illetményét 102.700 forintban, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 32.500 forintban állapították meg, továbbá havi 5000 forint munkatársi címpótlékban részesült, így összilletménye 140.200 forintban került megállapításra. Az alperes az adott időben hatályos Kollektív Szerződés 46. pontja szerint a közalkalmazott magasabb fizetési fokozatba történő besorolásakor a garantált illetményre történő beállást követően a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt legalább 5800 forinttal volt köteles megemelni.

- [2] 2012. április 1-jétől 2014. december 31-éig a munkáltató e besorolás szerint fizette a felperes illetményét, annak részösszegei nem kerültek módosításra. 2015. január 1-jén a felperes magasabb fizetési fokozatba lépett, emiatt módosult a besorolása. 2015. január 1-jétől a garantált illetménye összegét az alperes 122.000 forintban állapította meg, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt 22.000 forintban határozta meg, továbbá megillette a felperest a havi 5000 forint címpótlék is, így a felperes összilletménye 149.000 forintban került meghatározásra.
- [3] A felperes keresetében 2013. augusztus 1-jétől 2015. január 31-éig 252.400 forint és középarányos időtől járó késedelmi kamata, valamint perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest arra hivatkozva, hogy a munkáltató nem tett eleget a garantált illetmény 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 102.700 forintot fizettek számára, így havonta 11.300 forint különbözetre tartott igényt. A 2014. évre megállapított 118.000 forint garantált bérminimumhoz képest a továbbiakban is 102.700 forint volt a számára megállapított garantált illetmény, így havi 15.300 forint különbség vonatkozásában fizetési kötelezettség terheli az alperest. 2015. évre a garantált bérminimum mértéke 122.000 forint volt, amit az alperes megfizetett számára, azonban a korábban megállapított 32.500 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrész helyett e címen csupán havi 22.000 forintot fizetett, illetve nem biztosította a Kollektív Szerződés szerint járó havi 5800 forint illetménykülönbözetet. Mindezek alapján 2013. augusztus 1-jétől 2015. január 1-jéig 252.400 forint elmaradt illetmény és a középarányos időtől számított kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest.
- [4] Az alperes a kereset elutasítását és a felperes költségekben való marasztalását kérte. Álláspontja szerint jogszerűen járt el, mivel

a felperes részére biztosított illetmény mértéke meghaladta a garantált bérminimumot, így elmaradt illetménye nem keletkezett. A felperes a kinevezésében meghatározott illetményre vált jogosulttá, az egyes önálló illetményrészeket nem követelhetette. A munkáltató jogosult volt módosítani, csökkenteni a döntésén alapuló illetményrész összegét. Az, hogy erről külön nem rendelkezett, nem jelenti azt, hogy ezen illetményrészt valóban érintetlenül hagyta volna.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [5] A Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 5.M.92/2015/11. számú ítéletével kötelezte az alperest 240.100 forint és ezen összeg után 2014. április 1-jétől járó késedelmi kamat, valamint 60.000 forint perköltség megfizetésére, ezt meghaladóan a felperes keresetét elutasította. Ítélete indokolásában kifejtette, hogy a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 66. § (1) bekezdése szerint 2013. augusztus 1-jétől garantált illetményként kellett a közalkalmazottnak a garantált bérminimumot megkapnia. Ezen időponttól az alperes nem módosította a kifizetés alapjául szolgáló jogcímeit és összegeket, nem intézkedett a garantált illetmény címén járó összeg garantált bérminimumra történő felemeléséről, ezért eljárása jogszabályba ütközött. A törvény rögzítette, hogy garantált illetményként kell a közalkalmazottnak a garantált bérminimumot megkapnia, mely összegbe a munkáltatói döntésén alapuló illetményrész nem tartozott bele. Megállapította, hogy az alperes 2013. augusztus 1-jét követően nem módosította a kifizetés alapjául szolgáló jogcímeit, összegeket, és nem intézkedett a garantált illetmény címén járó összeg garantált bérminimumra történő felemeléséről, ezért az eljárása jogszabályba ütközött. A Kjt. 2. § (2) bekezdése, illetve a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 27. § (1) és (3) bekezdése, 15. § (3) bekezdése, 13. § és 30. § rendelkezései alapján az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a munkáltatónak a kifizetés alapjául szolgáló rendelkezése 2013. augusztus 1-jétől érvénytelen, így e helyett a jogszabályi rendelkezések az irányadók. Figyelemmel arra, hogy a munkáltató jogszabályba ütköző intézkedésével a felperesnek kárt okozott, azt köteles megfizetni annak kamatával együtt.
- [6] 2015. január 1-jét követően az alperes jogszerűen besorolta a felperest és ekkor figyelembe vette a Kollektív Szerződés vonatkozó rendelkezését is, így intézkedése nem tekinthető jogsértőnek. Kifejtette, hogy a munkáltató jogosult egyoldalúan módosítani a döntése alapján járó illetményrészt, ennek korlátját az illetmény teljes összege képezi, azonban mivel az nem csökkent, a munkáltató intézkedése jogszerű volt.
- [7] A peres felek fellebbezése folytán eljáró Miskolci Törvényszék 1.Mf.23.019/2015/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta és a felperes felemelt keresetét egészben elutasította, egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta

és kötelezte az alperest 30.000 forint másodfokú perköltség megfizetésére. Ítélete indokolásában kifejtette, hogy a felperes elmaradt illetmény iránti igényt érvényesített, s bár a bíróság nem volt követve a jogcímhez, követelése a tényelődadások alapján sem volt kártérítési igényként értékelhető, mivel a felperesi kereset megállapodáson és a jogszabályon alapult és az őt megillető elmaradt illetmény megfizetésére irányult. Osztotta az elsőfokú bíróság ítéletét a felperes 2015. január 1-jét követő időszakra előterjesztett kereseti kérelem elutasítása vonatkozásában, hivatkozva a Legfelsőbb Bíróság 2006.1544. számon közzétett eseti döntésére is.

- [8] A 2013. augusztus 1-jétől 2014. december 31-éig előterjesztett igény vonatkozásában kifejtette, hogy a közalkalmazottnak a Kjt. 66. § (1) bekezdése szerinti garantált illetményre van alanyi jogosultsága. Ha a munkáltató ennél magasabb illetményt biztosít 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 alanyi jogosultság.
- [9] Egyetértett az alperessel abban is, 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. Kifejtette továbbá, hogy a Kollektív Szerződés nem állhat ellentétben a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdésében foglaltakkal, így azon rendelkezése, amelyre a felperes 2015. január 1-jétől alapította igényét, semmis.

A felülvizsgálati kérelem és felülvizsgálati ellenkérelem

- [10] 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 311.600 forint elmaradt illetmény és ezen összeg után a középátlagos időtől járó késedelmi, valamint a perköltség megfizetésére. Előadta, hogy a Kollektív Szerződés rendelkezésén alapuló 2015. január 1-jétől 2015. november 30-áig terjedő időszakra járó 63.800 forint igényétől eláll. Erre figyelemmel a másodfokú eljárásban felemelt kereseti követelésétől eltérően 2015.január 1-jétől 2015. november 30-áig terjedő időtartamra 71.500 forint, míg 2013. augusztus 1-jétől 2014. december 31-éig 240.100 forint, összesen 311.600 forint illetménykülönbözet és késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Érvelése szerint 2013. és 2014. évben a garantált illetménye nem felelt meg a Kjt. 66. § (9) bekezdésében foglaltaknak, míg 2015. évre az illetmény 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. évben jogszerűen megállapított összilletményt. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentéséről vele a munkáltató nem közölt írásbeli intézkedést, s ezzel megsértette az Mt. 46. § (1) bekezdése b) pontját, illetve 155. § (1) bekezdését és (3) bekezdését.

- [11] 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 csökkenésével járt, az illetményrész megvonása egyoldalú intézkedéssel nem, csak a Kjt. 24. § (2) bekezdése szerint megfelelően alkalmazandó Mt. 58. §-a alapján közös megegyezéssel történő kinevezés-módosításon alapulhat, erre azonban nem került sor.
- [12] Érvelése szerint az alperes intézkedése az Mt. általános magatartási követelményeit is sérti. Ennek megfelelően 2013. augusztus 1-jétől 2015. november 30-áig terjedő időszakra előterjesztett keresete a 2015. évi Kollektív Szerződésen alapuló illetménykülönbözet kivételével megalapozott.
- [13] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet hatályában tartsa fenn és marasztalja a felperest a felülvizsgálati eljárás költségében. Érvelése szerint a felperes által igényelt összeg azért nem illeti meg őt, mert a törvény általi védelemben csak a közalkalmazotti illetmény végösszege részesül, amely kizárólag akkor csökkenthető, ha annak törvényi feltételei fennállnak, de az illetményen belüli elemek változása nem kizárt. A felperes 2012. április 1-jétől 2014. december 31-éig 140.200 forint végösszegű illetményben részesült, s ez meghaladta az érintett évekre irányadó, a kormány által rendeletben meghatározott garantált bérminimum összegét. A felperes garantált bérminimumhoz fűződő joga nem sérült, így a törvényszék jogszerűen utasította el az illetménykülönbözet iránti igényt. 2015. évben is jogszerűen járt el a munkáltató, amikor a Kjt. 66. § (1) bekezdése szerinti garantált illetményénél magasabb összegű illetményt biztosított a saját döntése alapján a felperesnek. Jogosult volt egyoldalúan módosítani a döntése alapján járó illetményrészt, ennek korlátját az illetmény teljes összege képezte, ez azonban nem csökkent, így nem sértett jogszabályt.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [14] A felperes felülvizsgálati kérelme az alábbiak szerint megalapozott.
- [15] A felperes felülvizsgálati kérelmében azt kérte, hogy a Kúria a jogszabálysértő jogerős határozatot helyezze hatályon kívül, és 311.600 forint elmaradt illetmény és késedelmi kamata, valamint a perköltség megfizetésére kötelezze az alperest. Bejelentette, hogy

keresete azon részétől, amely a Kollektív Szerződésen alapul eláll, így a fellebbezésében felemelt 2015. január 1-jétől november 30-áig előterjesztett 135.300 forint illetménykülönbözet helyett 63.800 forinttal kevesebb, összesen 71.500 forint illetménykülönbözet megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

- [16] A Pp. 160. §-a szerint a felperes a per érdemi tárgyalása előtt az alperes hozzájárulása nélkül is elállhat keresetétől, ezt követően azonban erre már csak az alperes hozzájárulásával kerülhet sor. A Pp. 356. §-a szerint a munkaviszonyból és a munkaviszony jellegű jogviszonyból származó perekben a felperes a keresetétől az alperes hozzájárulása nélkül is elállhat. Az elállás jogát az alperes a bíróság érdemi határozata meghozataláig teheti meg, ezt követően erre nincs mód. Erre figyelemmel a Kúria a felperes nyilatkozatát tartalma szerint akként értékelte, hogy felülvizsgálati kérelme nem terjed ki a törvényszék ítélete azon részére, mellyel helybenhagyta az elsőfokú bíróságnak a felperes 2015. évre vonatkozó illetménykülönbözet megfizetésére irányuló keresete elutasításának azon részét, mely igény a Kollektív Szerződés rendelkezése alapján fizetendő 5800 forint/hó, összesen 63.800 forint megfizetésére irányult.
- [17] A 2013. augusztus 1-jétől 2015. november 30-áig terjedő időtartamra előterjesztett felperesi 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.
- [18] 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 alaphíven közalkalmazott esetében az illetményt kell érteni.
- [19] 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.

- [20] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2014. december 31-ig a garantált illetmény változásáról, a garantált bérminimumnak megfelelő összegben történő megállapításáról, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének változásáról, csökkentéséről, a garantált illetmény emelkedése miatt annak összegére történő átcsoportosításáról írásban nem intézkedett, nem tájékoztatta a felperest, és a felperes garantált illetményét változatlanul 102.700 forintban állapította meg. Az alperes kizárólag a perben hivatkozott arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetmény összegénél a perbeli időszakban figyelembe vette.
- [21] Kellő alap nélkül jutott az elsőfokú bíróság arra a következtetésre, hogy a munkáltató azon intézkedése, hogy 2013. augusztus 1-jét követően nem módosította a felperes illetménye kifizetése alapjául szolgáló jogcímekeket, összeget és nem intézkedett a garantált illetmény címén járó összegnek a garantált bérminimumra való felemeléséről, jogszabályba ütközik, ezért semmis.
- [22] A közalkalmazotti jogviszonyban is alkalmazandó 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 munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével kötöttek, illetve amely a jó erkölcsbe ütközik. A perbeli esetben a felek nem állapodtak meg abban, hogy a felperes garantált illetménye a jogszabály kogens rendelkezése ellenére se érje el a kormányrendeletben meghatározott garantált bérminimum összegét, az alperes mulasztása pedig nem tekinthető ilyen érvénytelennek minősülő egyoldalú jognyilatkozatnak.
- [23] 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.

- [24] 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 - illetménypótlékok, illetménykiegészítés, 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 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.
- [27] 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 illetményrésze, 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.
- [28] 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 illetményrésze nézve és annak módosítását illetően a munkáltatót írásbeli intézkedési, erről pedig tájékoztatási kötelezettség terheli.
- [29] 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 alapbérén 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.

- [30] 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.
- [31] 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.
- [32] Mivel a nem vitatott tényállás alapján az alperes a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény 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 2012. januárjában közöltek szerint havi 32.500 forint volt, és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt.
- [33] A munkáltatói döntésen alapuló illetményrészeiről szóló döntés a közléssel hatályossá válik és ehhez a munkáltató eltérő tartalmú intézkedéséig és az erről szóló tájékoztatásig kötve van. Az alperes által 2012. áprilisában közölt garantált illetmény összege 102.700 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 11.300 forinttal, 2014. január 1-jétől 2014. december 31-éig havi 15.300 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 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 elsőfokú bíróság helytállóan kötelezte az alperest a garantált illetmény emelt összege miatt a különbözet megfizetésére.
- [34] Tévedett azonban az elsőfokú bíróság, amikor a kifizetés jogcímeként a kártérítést jelölte meg. A felperes elmaradt illetménykülönbözet iránti igényt terjesztett elő. Helytállóan állapította meg a törvényszék, hogy a rendelkezésre álló iratok

alapján az volt megállapítható, hogy a munkáltató teljes mértékben nem tett eleget illetményfizetési kötelezettségének, így a 2013. augusztus 1-jétől 2014. december 31-éig az alperes 240.100 forint illetménykülönbözet - és nem kártérítés - megfizetésére köteles.

- [35] 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 részben 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 tehette volna meg. Ez az elv akkor is irányadó, hogyha 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 6500 forint különbözet iránti igénye.
- [36] Mindezekre tekintettel a felperest 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-éig terjedő időtartamra 5x11.300 forint, azaz 56.000 forint, 2014. évre 12x15.300 forint, azaz 183.600 forint, míg 2015. január 1-jétől 2015. november 30-áig terjedő időtartamra 11x6500 forint, azaz 71.500 forint illetménykülönbözet illeti meg. Ennek megfelelően az alperes 2013. augusztus 1-jétől 2015. november 30-áig terjedő időtartamra a felperes felülvizsgálati kérelmében megjelölt 311.600 forint és a középátlagos időtől járó késedelmi kamat fizetésére köteles.
- [37] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (4) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte, az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta és az alperes marasztalását felemelte.

Záró rész

- [38] A Kúria a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján kötelezte a pereszes alperest a perköltség 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.
- [39] A Kúria felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2017. január 18.

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

A kiadmány hitelélül:

tisztviselő