

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.414/2016/6.

A tanács tagjai: Dr. Stark Marianna a tanács elnöke
Szolnokiné dr. Csernay Krisztina előadó bíró
Sipőczné dr. Tánczos Rita bíró

Az I. rendű felperes:

A II. rendű felperes:

A felperesek képviselője: jogtanácsos

Az alperes:

Az alperes képviselője: jogtanácsos

A per tárgya: elmaradt illetmény megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Egri Törvényszék 2.Mf.20.039/2016/3.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 4.M.204/2015/10.

Rendelkező rész

A Kúria az Egri Törvényszék 2.Mf.20.039/2016/3. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt nap alatt fizessen meg a felpereseknek személyenként 10.000-10.000 (tízezer-tízezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 90.400 (kilencvenezer-négyszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

[1] Az I. rendű felperes az alperesnél állt közalkalmazotti jogviszonyban, középfokú besorolású munkakörben dolgozott. Az alperes a 2012. december 20-án kézbesített intézkedésében az I.

rendű felperest 2013. január 1-től a D fizetési osztály 6. fizetési fokozatába sorolta be, ennek alapján garantált illetményét 88.900 forintban, a garantált bérminimumra kiegészítésének összegét 6.700 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét 18.400 forintban állapította meg, ezen felül munkatársi címpótlék jogcímén további 5.000 forintot, speciális ellátmánykezelő pótlék jogcímén pedig további 2.000 forintot folyósított számára, így összilletménye 121.000 forint volt. 2014. január 1-jétől az I. rendű felperes illetményét a munkáltató módosította, a garantált illetményt 88.900 forintban, a garantált bérminimumra kiegészítés összegét 10.700 forintban, munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét továbbra is 18.400 forintban állapította meg, ekként összilletménye - a továbbra is folyósított illetmenypótlékokkal együtt - 125.000 forint volt. Az alperes a 2015. január 15-én kelt intézkedésével 2015. január 1-ei hatállyal ismét módosította az I. rendű felperes illetményét. Ezen időponttól garantált illetményét 88.900 forintban, a garantált bérminimumra kiegészítés összegét 33.100 forintban állapította meg azzal, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt teljes egészében elvonta, ekként összilletménye a már korábban megállapított pótlékok folyósítása mellett 129.000 forintra módosult.

[2] A II. rendű felperes 2013. január 28-ai kinevezés-módosítás alapján 2013. február 1-jétől áthelyezéssel került az alperes állományába. A munkáltató a II. rendű felperest a segédhivatalvezető munkaköre alapján D fizetési osztály 8. fizetési fokozatába sorolta be, garantált illetményét 93.800 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét 26.600 forintban állapította meg, ekként összilletménye a 15.000 forint főmunkatársi címpótlékkal együtt 135.400 forint volt, amelynek összege 2014. december 31-éig nem változott. Az alperes 2015. január 16-án kelt intézkedésével a II. rendű felperes illetményét módosította, garantált illetményének összegét 96.775 forintra, garantált bérminimumra kiegészítésének összegét 25.225 forintban állapította meg, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét azonban 7662 forintra csökkentette, ekként összilletménye a továbbra is folyósított 15.000 forint főmunkatársi címpótlékkal együtt számítottan 144.662 forint lett.

A felperések keresete és az alperes ellenkérelme

[3] A felperések a keresetükben 2013. augusztus 1-től 2015. június 30-áig terjedő időtartamra illetménykülönbözet megfizetésére kérték kötelezni az alperest arra hivatkozva, hogy a munkáltató nem tett eleget a garantált illetmény garantált bérminimumra történő felemelési kötelezettségének, illetve 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. Érvelésük szerint a garantált illetményen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrész őket alanyi jogon illette meg, azt

az alperes kizárólag a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdése szerinti módon, negatív minősítés következményeként csökkenthette volna. Erre figyelemmel az I. rendű felperes 2013. augusztus 1-jétől 2014. december 31-éig havi 18.400 forint, míg 2015. január 1-jétől havi 14.400 forint, a II. rendű felperes 2013. augusztus 1-től december 31-éig havi 20.200 forint, 2014. január 1-től december 31-éig havi 24.200 forint, míg 2015-ben havi 18.938 forint illetménykülönbözet megfizetését kérte.

- [4] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint amennyiben a munkáltató a munkáltatói döntés alapján többletjuttatást ad a közalkalmazottnak, az nem válik az illetményét illetően önálló alanyi jogosultsággá. Az alanyi jogosultság a garantált illetményrészre, valamint az összilletmény egészére vonatkozik. Mivel a teljes illetmény csökkentését a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentése nem eredményezte, a felperesek jövedelmét érintő alanyi jogosultság nem szenvedett sérelmet.

Az első- és másodfokú ítélet

- [5] Az Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 4.M.204/2015/10. számú ítéletével kötelezte az alperest az I. rendű felperes részére 312.800 forint, a II. rendű felperes részére 391.400 forint illetménykülönbözet és ezen összegek után 2014. április 1-jétől járó kamatai megfizetésére. Ezt meghaladóan a felperesek keresetét elutasította.
- [6] Ítéletének indokolása szerint a felperesek garantált illetménye 2013. augusztus 1. és 2014. december 31. között nem érte el a külön jogszabályban meghatározott garantált bérminimumnak megfelelő összeget. A munkáltató nem hozott határozatot arról, hogy a megállapított illetményen belül a garantált illetmény kötelező növelése miatt a munkáltatói többletilletményt csökkenti, ezért a felperesek illetménye annyival lett magasabb, amennyivel a garantált illetmény nőtt, ezért a bíróság ezen időszakra a keresetnek helyt adott.
- [7] Az elsőfokú bíróság azonban a felperesek 2015. évre előterjesztett illetménykülönbözet iránti igényét megalapozatlannak ítélte, ezért a keresetet e vonatkozásban elutasította. Álláspontja szerint ebben az évben az alperes az illetményváltozásról már értesítette a felpereseket és nem volt jogszabályi akadálya annak, hogy a felperesek garantált illetményét a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentésével egészítse ki a garantált bérminimum összegére. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentése, illetőleg annak elvonása - amennyiben a közalkalmazott illetménye összességében nem csökken - nem minősül a kinevezés egyoldalú módosításának, ezért nem ütközik a Kjt. 24. § (2) bekezdése szerint alkalmazandó, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 58. §-ába.
- [8] A peres felek fellebbezése alapján eljáró Egri Törvényszék a 6. sorszámu végzéssel kijavított 2.Mf.20.039/2016/3. számú ítéletével

az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta és az I. rendű felperes részére megfizetendő illetménykülönbözet összegét 399.200 forintra, a II. rendű felperes részére megfizetendő illetménykülönbözet összegét 505.028 forintra felemelte. Az elsőfokú bíróság ítéletét egyebekben helybenhagyta.

- [9] Ítéletének indokolásában egyetértett az elsőfokú bíróság 2013. augusztus 1-től 2014. december 31-éig terjedő időszakra kifejtett jogi érvelésével. Megállapította, hogy a Kjt. 66. § (9) bekezdésének megfelelően a felperesek garantált illetményének el kellett érnie a garantált bérminimum összegét. A rendelkezésre álló iratokból azonban megállapítható volt, hogy ezen időszakban az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét a garantált összegben felül állapította meg és nem kiegészítésként. Miután tehát 2013. augusztus 1-től 2014. december 31-éig terjedő időre az alperes nem rendelkezett a bértábla szerinti illetmény garantált bérminimumra történő kiegészítéséről, a felperesek illetményéből a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt utólag már számíthatja be.
- [10] A törvényszék megalapozottnak találta a felperesek 2015. évre vonatkozóan előterjesztet további illetménykülönbözet iránti fellebbezését is. Rögzítette, hogy az elsőfokú bíróság ugyan helyesen állapította meg, hogy nem volt jogszabályi akadálya a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege csökkentésének és annak sem, hogy az alperes a felperesek besorolás szerinti garantált illetményét a garantált bérminimum összegére egészítse ki. Ennek során azonban nem a 2014. évre ténylegesen megállapított illetményből, hanem annak a jogszabály szerint megállapított összegéből kellett kiindulni annak figyelembevételével, hogy a felperesek összilletménye nem csökkenhetett. 2014. évben pótlékok nélkül számítottan az I. rendű felperes összilletménye 143.400 forint, míg a II. rendű felperes esetében 159.600 forint volt, ezért 2015. január 1-jétől az I. rendű felperest havi 14.400 forint, míg a II. rendű felperest havi 18.938 forint illette meg. A másodfokú bíróság ugyanakkor a felperesek felemelt keresetének a Pp. 247. § (1) bekezdése alapján nem adott helyt, ezért az elmaradt illetménykülönbözet összegét csak az elsőfokú eljárásban előterjesztett időszakra, vagyis 2015. január 1-től 2015. június 30-áig állapította meg.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [11] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a jogszabályoknak megfelelő új határozat meghozatalát kérte. Álláspontja szerint a 2013. augusztus 1-től beiktatott Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontja kógens szabályként rögzíti, hogy a középfokú vagy magasabb iskolai végzettséget, illetve középfokú vagy magasabb szakképzettséget igénylő munkakör betöltése esetén a közalkalmazottat garantált illetményként legalább a garantált bérminimumnak megfelelő összeg illeti meg. A jogszabály „megilleti” szóhasználata jogosultságot fogalmaz meg,

azonban nem jelent a garantált illetményhez és a teljes illetményhez kapcsolódó védett alanyi jogot. A Kjt. 66. § (9) bekezdésében írtakat a Kjt. 21. § (3) bekezdésével együttesen értelmezve nem állapítható meg az a munkáltatói kötelezettség, hogy 2013. augusztus 1-től a felperesek bértábla szerinti illetményének összegét a garantált bérminimum összegére kellett kiegészíteni és a garantált bérminimum így elért összegét külön sorban szerepeltetni. A garantált bérminimum csak egy úgynevezett „zsinórmértéknek” tekinthető, de nem a közalkalmazott besorolás szerinti önálló elemének. A törvényszék ítéletének indokolása - azon túl, hogy nem lát lehetőséget arra, hogy a munkáltató külön intézkedés, határozat nélkül a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált bérminimum fedezetének tekintse - nem ad magyarázatot arra, hogy annak átcsoportosítását milyen jogi hivatkozással tekinti meg nem engedhető utólagos munkáltatói lépésnek. Mindezekből következően a jogerős ítélet jogszabálysértő, mert a Kjt. 66. § (7), (8) és (9) bekezdésében foglaltakat helytelenül értelmezte, és a téves álláspontjának köszönhetően helytelen következtetést vont le a munkáltató mulasztására.

- [12] A törvényszék a jogerős ítéletében figyelmen kívül hagyta a Kjt. 21. § (3) bekezdésében foglalt, a közalkalmazotti kinevezés és kinevezés-módosítás kötelező tartalmi elemeire vonatkozó törvényi előírásokat és a garantált bérminimumot nem zsinórmértéknek, hanem a közalkalmazotti illetmény önálló alanyi jogosultsággá vált elemének tekintette. Érvelése szerint a Kjt. 21. § (3) bekezdése nem tartalmaz arra vonatkozóan előírást, hogy az illetmény Kjt.-ben nevesített bármely elemét külön sorban kellene nevesíteni, feltüntetni a munkáltatónak. Ez akkor is megállapítható, ha a felperesek havi fizetési jegyzékei szokásosan külön bontásban tartalmazzák az egyes illetményelemeket, amelyek valójában tájékoztató célt szolgálnak annak érdekében, hogy azok ellenőrizhetőek legyenek.
- [13] A felperesek a felülvizsgálati ellenkérelmükben a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és az alperes felülvizsgálati eljárási költségben történő marasztalását kérték. Álláspontjuk szerint 2013. augusztus 1-jétől nem elégséges, ha a közalkalmazott teljes illetménye eléri 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 az illetménnyel.
- [14] Érvelésük 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 illetmény elnevezésű illetményelem írásban is dokumentáltan a garantált illetményen

felül illette meg a felpereseket. A garantált illetmény összegét ugyanakkor jogszabályellenesen az adott évi garantált bérminimumnál kisebb összegben biztosította a munkáltató. A felperesek esetén 2013. és 2014-ben megállapított garantált illetmény nem felelt meg a Kjt. 66. § (9) bekezdésében foglaltaknak, 2015-ben pedig kizárólag a felek közös megegyezése alapján lett volna csökkenthető az Mt. 58. §-a alapján, ennek hiányában el kellett volna érnie legalább a 2014-ben jogszerűen megállapított illetményt.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [15] Az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.
- [16] A 2013. augusztus 1-jétől 2015. június 30-áig terjedő időtartamra előterjesztett felperesi igény vonatkozásában a felülvizsgálati kérelem azzal érvelt, hogy az eljáró bíróságok a Kjt. 66. § (9) bekezdését, továbbá a Kjt. 21. § (3) bekezdését helytelenül értelmezték, ezért tévesen következtettek a munkáltató mulasztására.
- [17] 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 alpbéren közalkalmazott esetében az illetményt kell érteni.
- [18] Mindebből következően a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontjában előírtaknak megfelelően 2013. augusztus 1-jétől a felperesek garantált illetményének el kellett érnie a garantált bérminimumnak megfelelő összeget, amely a 390/2012.(XII.20.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése szerint ekkor havi 114.000 forint volt, 2014. január 1-jétől a 483/2013.(XII.17.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése szerint ez az összeg 118.000 forintra emelkedett, míg 2015. január 1-jétől a felperes garantált illetményének a 347/2014.(XII.29.) Kormányrendelet 2. § (3) bekezdése b) pontja alapján el kellett érnie a havi 122.000 forintot.
- [19] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2013. augusztus 1-től

2014. december 31-éig terjedő időszakban 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. Az I. rendű felperes garantált illetményét 2013-ban 95.600 forintban, 2014-ben 99.600 forintban, a II. rendű felperes garantált illetményét pedig 2014. december 31-ig 93.800 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.

- [20] 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 felperesekkel közölt munkáltatói intézkedést nem tett. Az alperes 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 a munkáltatói álláspont téves, mert egyrészt a jogszabályok téves értelmezésén alapul, másrészt nem felel meg a jogbiztonság alkotmányos követelményének.
- [21] 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.
- [22] 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.
- [23] 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.

- [24] 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.
- [25] 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.
- [26] 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.
- [27] Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes augusztus 1-je és 2014. december 31-e között ezt a kötelezettségét elmulasztotta, mivel úgy ítélte meg - tévesen -, hogy az összilletményben belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezte.
- [28] 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.
- [29] Mivel a nem vitatott tényállás alapján az alperes a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény csökkentéséről 2015. január 1-jéig nem tájékoztatta a felpereseket azt eredményezi, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege az I. rendű felperes esetében havi 18.400 forint, míg a II. rendű felperes esetében 26.600 forint volt 2014. december 31-éig és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt.

- [30] Az nem volt vitatott, hogy a felperesek garantált illetménye 2015. január 1-jétől a garantált bérminimum összegének figyelembevételével került kiegészítésre, amelyre az alperes a 2015. január 1-től hatályos írásbeli intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről csoportosított át összeget. Erre az alperes jogosult volt, döntését a felperesekkel megfelelően közölte.
- [31] A felperesek 2014. évi illetménye (garantált illetmény és munkáltatói többletilletmény együttes összege) azonban az előzőekből következően annyival lett magasabb, amennyivel a garantált illetményük növekedett. Ezért az alperes 2015. évben jogszerűen megtehetette, hogy intézkedett arról, hogy a felperesek jogszabály alapján emelkedett garantált illetményét a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki, azonban ezt jogszerűen csak 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. Ebből következően 2015. évre is megalapozott a felperesek illetménykülönbözet iránti igénye.
- [32] Mindezekre tekintettel az I. rendű felperest 2013. augusztus 1-től 2014. december 31-éig havi 18.400 forint, összesen 312.800 forint, míg 2015. január 1-jétől havi 14.400 forint, összesen 86.400 forint, mindösszesen 399.200 forint illetménykülönbözet illeti meg. A II. rendű felperest 2013. augusztus 1-től 2013. december 31-éig havi 20.200 forint, 2014. január 1-től december 31-ig havi 24.200 forint, 2015. január 1-jétől pedig - figyelemmel előresorolására is - havi 18.938 forint, mindösszesen 505.028 forint illetménykülönbözet illeti meg.
- [33] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján az indokolás kiegészítésével hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [34] A pervesztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperesek felülvizsgálati eljárási költségét.
- [35] A felülvizsgálati eljárásban felmerült 90.400 forint felülvizsgálati eljárási illetéket az alperest megillető személyes illetékmentességre tekintettel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.
- [36] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2017. március 1.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Szolnokiné dr. Csernay

Krisztina s.k. előadó bíró, Sipőczné dr. Tánczos Rita s.k. bíró

A kiadmány hiteléül:

bírósági ügyintéző