

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.441/2016/5.

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:

Az alperes képviselője: jogtanácsos

A per tárgya: közalkalmazotti illetmény-különbözet megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes és a felperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Debreceni Törvényszék 2.Mf.20.327/2016/8.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.869/2015/5.

Rendelkező rész

A Kúria a Debreceni Törvényszék 2.Mf.20.327/2016/8. számú ítéletét abban a részében, amelyben a Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.869/2015/5. számú a felperes keresetét elutasító ítéletét helybenhagyta - az első-, és másodfokú perköltségre kötelező rendelkezésekre is kiterjedően - hatályon kívül helyezi, az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatja és kötelezi az alperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg a felperesnek 2015. évi illetmény-különbözet jogcímén további 183.600 forintot és ezen összeg után 2015. július 1-jétől járó késedelmi kamatát. Ezt meghaladóan a jogerős ítéletet hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg a felperesnek 36.000 (harminchatezer) forint első-, másodfokú és felülvizsgálati eljárási költséget.

Az első-, másodfokú és felülvizsgálati eljárásban felmerült 101.700 (százegyezer-hétszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

- [1] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes középfokú besorolású munkakörben állt az alperesnél közalkalmazotti jogviszonyban.
- [2] Az alperes 2013. január 1-jétől a felperest a D fizetési osztály 11. fizetési fokozatába sorolta be és garantált illetményének összegét 102.700 forintban, garantált összegen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 44.366 forintban, ekként összilletményét 147.066 forintban állapította meg, amely illetmény 2014. december 31-éig nem változott. Az alperes 2015. január 1-től az illetményváltozásról szóló kivonattal egyezően a felperes bértábla szerinti illetményét 102.700 forintban, a garantált bérminimumra történő kiegészítését 19.300 forintban, ekként garantált illetményét 122.000 forintban állapította meg, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét azonban 25.066 forintra csökkentette, így a felperes összilletménye változatlanul 147.066 forint volt.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [3] A felperes a módosított keresetében 2013. augusztus 1-től 2015. december 31-éig 423.700 forint illetmény-különbözet és ezen összeg késedelmi kamatai, valamint perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Álláspontja szerint a munkáltató garantált illetményét 2013. augusztus 1. napjától a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 66. § (9) bekezdés b) pontjába ütközően állapította meg, mivel annak összege 2014. december 31-éig nem érte el a garantált bérminimum összegét. Álláspontja szerint az alperes eljárása 2015. január 1-jétől sem felelt meg a jogszabályi előírásoknak, mert ezen időponttól ugyan garantált illetményének összegét helyesen állapította meg, azonban a közöltektől eltérően továbbra is 40.366 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre jogosult, mert összilletménye csak így éri el a 2014. december 31-én jogszerűen számított 162.366 forint összilletmény összegét.
- [4] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint a Kúria Mfv.II.10.460/2015/10. számú ítéletében foglaltak alapján a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész erre vonatkozó határozat nélkül is csökkenthető egyoldalúan azzal a korláttal, hogy a felperes összilletménye nem csökkenhet, erre azonban a perbeli esetben nem került sor. A felperes által alkalmazott számítási mód helytelen, mivel egy várományra, ténylegesen meg nem kapott munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre alapítja igényét annak ellenére, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre a felperesnek nincs alanyi joga. A perbeli időszakban a felperes ezeket az összegeket egyébként sem kapta meg, mert 2013. augusztus 1-től munkáltatói határozat hiányában is a garantált illetménye 114.000 forint, majd 2014. január 1-jétől 118.000 forint lett, amely illetményelem átrendeződés határozati formát 2015. január 1-jétől öltött.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [5] A Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 2.M.869/2015/5.számú ítéletével a felperes keresetét elutasította. Ítéletének indokolásában megállapította, hogy az egységes joggyakorlat szerint a közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak. Garantált illetmény a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdésében, illetve a 79/E. §-ban foglaltak alkalmazásával meghatározott besorolási illetmény. A Legfelsőbb Bíróság EBH 2006.1544. számú elvi döntésében foglaltak alapján rámutatott arra, hogy a mindenkor költségvetési törvényben rögzített illetménytábla szerinti illetmény és a megállapított illetmény közötti különbség, vagyis a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a megállapított illetmény része és a garantált illetménnyel összeszámít. Ebből következően az illetménytábla szerinti garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény nem külön elemek, ezeket az illetmény fogalma együttesen tartalmazza. A közigazgatási és munkaügyi bíróság érvelése szerint ebből levonható az a következtetés, hogy ezen eltérő fogalomként, de nem külön elemként megjelenő illetményrészek nem önálló jogcímei a kifizetésnek, azaz a kifizetés jogcíme nem besorolási illetmény és munkáltatói döntésen alapuló illetményrész, hanem illetmény.
- [6] Az elsőfokú bíróság hangsúlyozta, hogy az egységes ítélkezési gyakorlat szerint a felperesnek a Kjt. 66. § (1) bekezdése szerinti garantált illetményre van alanyi jogosultsága, azonban ha a felek ennél magasabb összegű illetményben állapodtak meg, az alanyi jogosultság a magasabb összegű illetményre keletkezett, és nem a garantált illetmény és a megállapodás szerinti ennél magasabb illetmény különbségére. Ez utóbbi ugyanis nem minősül önálló illetményrésznek akkor sem, ha a kinevezés, illetve átsorolás ezen részt külön feltünteti. A garantált illetmény és a munkáltatói többletilletmény kettéválasztása kizárólag azt a célt szolgálja, hogy a közalkalmazott ellenőrizhesse a besorolását és a jogszabályban meghatározott garantált illetménye helyes kiszámítását. Erre a perben a felperes által csatolt dokumentumok maradéktalanul alkalmasak voltak, ezért önmagában a munkáltatói többletilletmény, illetve a garantált bérminimumra kiegészítés pontos összegének téves feltüntetésével a felperest nem érte joghátrány. Mindebből az a következtetés vonható le, hogy erre vonatkozó külön határozat meghozatala vagy kivonat készítése nélkül is jogszerűen rendezheti át az alperes az illetmény ezen elemeit, ahogy ezt a perbeli esetben is tette, vagyis külön határozat meghozatala nélkül. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint ezért az alperes nem sértett közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályt, amikor a jogszabályváltozásra figyelemmel 2013. augusztus 1-től külön erre vonatkozó határozat vagy tájékoztatás nélkül a felperest megillető illetményelemeket egyoldalúan átcsoportosította akként, hogy a korábbi munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a szükséges mértékben a garantált bérminimumra történő

kiegészítésként határozta meg.

- [7] A felperes fellebbezése alapján eljáró Debreceni Törvényszék a 2.Mf.20.327/2016/8. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta és kötelezte az alperest 240.100 forint illetmény-különbözet és ezen tőkeösszeg után 2014. április 15-étől járó kamatai megfizetésére. Mellőzte a felperes elsőfokú perköltségben marasztalását és kötelezte az alperest 12.000 forint együttes első- és másodfokú perköltség megfizetésére. Ítéletének indokolásában az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást azzal egészítette ki, hogy az alperes a garantált illetménynek garantált bérminimum összegére történő kiegészítéséről a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentésével 2015. január 1-jétől írásbeli döntésben rendelkezett.
- [8] A másodfokú bíróság megalapozottnak találta a felperes fellebbezését a 2013. augusztus 1-től 2014. december 31-éig terjedő időszakra eső illetmény-különbözet vonatkozásában. A Kjt. 66. § (9) bekezdésének 2013. augusztus 1-től hatályos módosítása alapján megállapította, hogy ezen időponttól középfokú besorolású munkakör esetén a közalkalmazott garantált illetményének el kellett érnie a garantált bérminimum összegét. Az alperesnek lehetősége lett volna, hogy egyoldalúan, külön határozatban, az illetmény összegének csökkentése nélkül a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész terhére egészítse ki a felperes besorolás szerinti garantált illetményét a garantált bérminimum összegére, azonban 2013. augusztus 1-től 2014. december 31-ig erről nem rendelkezett. Ezért a törvényszék a felperes keresetével egyezően kötelezte az alperest 240.100 forint illetmény-különbözet és ezen összeg kamatainak megfizetésére.
- [9] A törvényszék megállapította, hogy a 2015. január 28-án meghozott munkáltatói határozat 2015. január 1-től külön rendelkezett a felperes garantált illetményének a garantált bérminimumra történő kiegészítéséről a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentésével. Intézkedése nem ütközött jogszabályba, mivel a felperes összilletménye nem csökkent. Álláspontja szerint az a körülmény, hogy a törvényszék a felperes keresetének részben helyt adott, nem eredményezi, hogy a felperes illetménye ezen összeggel megemelkedett, mert ezen megállapításból nem következik, hogy 2015. január 1-től a felperes illetményének megállapítása során az illetményösszeget ezen különbözet hozzáadásával kell megállapítani. Mindezek alapján a felperesnek a 2015. január 1. napjától előterjesztett illetmény-különbözetre vonatkozó követelése nem volt megalapozott.

A felülvizsgálati kérelem

- [10] A jogerős ítélet ellen a peres felek felülvizsgálati kérelmet terjesztett elő.
- [11] Az alperes kérte, hogy a Kúria a törvényszék jogszabálysértő ítéletét helyezze hatályon és az elsőfokú bíróság ítéletét „hatályában tartsa fenn”. Álláspontja szerint a jogerős ítélet a

Kúria ítéletével és a Kjt. 66. §-ával összhangban helyesen állapította meg az alperest megillető egyoldalú munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentésének jogát abban az esetben, ha a felperes illetménye nem csökken és az a garantált bérminimumot meghaladja. Ebből levont további jogi következtetései azonban nem felelnek meg a vonatkozó jogszabályi rendelkezéseknek. Az alperes érvelése szerint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentésének joga a Kjt. 66. § (9) bekezdéséből adódó törvényes lehetősége a munkáltatónak, hiszen kizárólag az abban meghatározott összegű illetmény fizetésére köteles. A munkáltatónak nem volt határozathozatali kötelezettsége, de joga sem és amikor a 2015. évi illetményváltozásról határozatot hozott, az csak tájékoztatásnak tekinthető.

- [12] Az alperes érvelése szerint a Kjt. 21. § (1) és (3) bekezdése alapján az illetmény megállapítás kötelező írásbeli formáját a jogalkotó kifejezetten a kinevezéskor határozza meg, vagyis a munkáltatónak nincs olyan jogszabályi kötelezettsége, mely szerint a munkáltatói döntésű illetményrész módosításakor köteles lenne határozatot hozni. Ebből következően a jogerős ítélet jogszabálysértően állapította meg az alperest terhelő mulasztást és megalapozatlanul alapozta erre az illetmény-különbözet megfizetésére vonatkozó döntését. A munkáltatót a jogszabály szerint csak az illetményváltozásról terheli tájékoztatási kötelezettség, a munkáltatói döntésű illetményrész változásáról nem. Helyes az az értelmezés ezért, mely szerint az ilyen tartalmú esetleges tájékoztatás csak az ellenőrizhetőséget segíti elő és nem kötelező nyilatkozattétel.
- [13] Az alperes kifejtette, mely szerint nem értelmezhető a jogerős ítélet rendelkező része abban a vonatkozásában, hogy 2013. és 2014. évekre jár a felperesnek az illetmény-különbözet, de nem ezen a jogcímen, mivel illetményemelkedést a későbbiekben mégsem eredményez. Érvelése szerint illetmény-különbözetet kizárólag jogszabály alapján, a közalkalmazottnak járó illetmény jogszerűtlen megvonása esetén, annak utólagos megállapításként ítélt meg a bíróság a felperes részére és nem mulasztás következményeként, a munkáltatót terhelő büntetésként. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész jogi megítélése eltér az illetménypótlékoktól, melyek jogcíme, feltétele szabályozott, így azok megvonásának tényéről, okáról tájékoztatni kell a közalkalmazottat. A Kúria ítélete is rámutatott arra, hogy a garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész elválasztása azt a célt szolgálja, hogy a közalkalmazott a garantált illetménye helyes megállapítását ellenőrizhesse, így illetménycsökkentés nélkül ez utóbbi csökkentése nem minősül egyoldalú kinevezésmódosításnak. Ebben az esetben pedig a munkáltatót alakszerű, írásbeli döntéshozatali kötelezettség a felperes irányában nem terheli.
- [14] A felperes a felülvizsgálati kérelmében kérte, hogy a Kúria a jogerős ítélet keresetet elutasító részét helyezze hatályon kívül és kereseti kérelmének teljes egészében adjon helyt, kötelezze az

alperest 2015. január 1-jétől 2015. december 31-éig további 183.600 forint elmaradt illetmény és ezen összeg kamatainak, valamint első-, másodfokú és felülvizsgálati eljárási költségének megfizetésére. Álláspontja szerint a törvényszék helytálló döntést hozott a 2013. augusztus 1-jétől 2014. december 31-éig terjedő időtartamra, ugyanakkor ítélete megalapozatlan a 2015. évi igény vonatkozásában. Nincs jogszabályi akadálya annak, hogy a munkáltató csökkentsen a döntésen alapuló illetményrész összegét, erre azonban csak a közalkalmazott korábban megállapított illetménye összegének csökkentése nélkül kerülhet sor. A felperes 2014. évre a jogszabályi előírások szerint számított illetménye 162.366 forint lett volna, amelyhez képest a 2015. január 1-jétől megállapított 147.066 forint havi 15.300 forint illetmény-különbözetet eredményezett. Álláspontja szerint a 2014. évi és 2015. évi jogszerűen megállapított illetményt kell összehasonlítani, nem pedig a 2014. év tényleges, jogellenes illetményt és a 2015. évi részint jogszerű illetményt. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege ugyan csökkenthető, de csak olyan mértékben, hogy a közalkalmazott illetménye összességében nem csökkenhet. Amennyiben a munkáltatói illetményrész csökkentése, illetve megvonása a közalkalmazott teljes illetményének csökkentésével jár, az illetményrész megvonása egyoldalú intézkedésben nem, csak a Kjt. 24. § (2) bekezdése szerint alkalmazandó, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 58. §-a alapján közös megegyezéssel kerülhet sor.

- [15] A felperes hivatkozott arra is, hogy alappal bízhatott a fizetési jegyzékben részletezett egyes illetményelemek jogcímében és összegszerűségében, így azok egyoldalú visszamenőleges módosítása az Mt. 6. és 7. §-ában szabályozott általános magatartási követelményekbe is ütközik. Álláspontja szerint a törvényszék az eljárásban teljes körűen feltárt tényállás ismeretében az irányadó jogszabályokat tévesen értelmezve a kialakult bírói gyakorlattal ellentétesen utasította el a 2015. január 1-től december 31-ig terjedő időszakra vonatkozó igényét. Az igény jogalapja az, hogy az összilletmény kizárólag a felek közös megegyezése alapján lett volna csökkenthető az Mt. 58. §-a alapján, ennek hiányában el kellett volna érnie a 2015. január 1-je előtt jogszerűen megállapított illetményt.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [16] A felperes felülvizsgálati kérelme megalapozott, az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.
- [17] A felperes felülvizsgálati kérelmében azzal érvelt, hogy az eljáró bíróságok a Kjt. 66. § (9) bekezdését, továbbá a 21. § (3) bekezdését helytelenül értelmezték, illetve arra hivatkozott, hogy a munkáltató megsértette az Mt. 58. §-át, továbbá 6. és 7. §-át, mivel hozzájárulása nélkül módosította az illetményt.
- [18] 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 alapbéren közalkalmazott esetében az illetményt kell érteni.

- [19] 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.
- [20] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2013. augusztus 1-jétől 2014. december 31-éig 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] 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

(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.

- [22] A törvényszék 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.
- [23] 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.
- [24] 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.
- [25] 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.
- [26] 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.
- [27] 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 alaphíven 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.

- [28] 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.
- [29] 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.
- [30] 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 2013. januárjában közöltek szerint havi 44.366 forint volt és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt.
- [31] A 2013. augusztus 1-től 2014. december 31-éig terjedő időszak vonatkozásában a törvényszék helytállóan állapította meg, hogy a felperes besorolásának módosítása, illetőleg ennek közlése hiányában a felperes 2013. augusztus 1-től december 31-ig terjedő időszakra számított illetménye havi 11.300 forinttal, 2014-ben pedig havi 15.300 forinttal volt kisebb összegű, mint a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontjában foglalt garantált bérminimum összege, ezért ezen évekre a felperest 56.500 forint és 183.600 forint, vagyis a jogerős ítéletben foglalt 240.100 forint illetménykülönbség illeti meg.
- [32] 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 tehetne volna meg, a Kjt. 24.§-a alapján alkalmazandó Mt. 58. §-a alapján kinevezését az

illetmény vonatkozásában sem módosíthatta volna egyoldalúan. 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 is megalapozott a felperes havi 15.300 forint különbözet iránti igénye.

- [33] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet abban a részében, melyben az elsőfokú bíróság keresetet elutasító rendelkezését helybenhagyta a Pp. 275. § (4) bekezdése alapján - az első- és másodfokú perköltségre kötelező rendelkezésekre is kiterjedően - hatályon kívül helyezte és az elsőfokú ítéletet részben megváltoztatta, a jogerős ítéletnek a felperes keresetének 2013. és 2014. évre vonatkozó igénye tekintetében helyt adó részében a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [34] A Kúria a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján kötelezte a pervesztes alperest a felperes első-, másodfokú és felülvizsgálati eljárással kapcsolatban felmerült költsége megfizetésére, míg az első-, másodfokú és felülvizsgálati eljárási illetéket az alperest megillető személyes illetékmentességre figyelemmel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a értelmében az állam viseli.
- [35] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2017. április 26.

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 hitelélül:

bírósági ügyintéző