

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.071/2018/4.

A tanács tagjai: Dr. Tálné dr. Molnár Erika a tanács
elnöke

Dr. Bors Szilvia előadó bíró

Dr. Stark Marianna bíró

A felperes:

A felperes képviselője: Dr. Horgos Livia ügyvéd

Az alperes képviselője: Dr. Pipicz Lajos ügyvéd

A per tárgya: közalkalmazotti illetménykülönbözet megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Szegedi Törvényszék 2.Mf.20.997/2017/5.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Szegedi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 8.M.56/2017/5.

Rendelkező rész

A Kúria a Szegedi Törvényszék 2.Mf.20.997/2017/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt nap alatt fizessen meg a felperesnek 20.000 (húszezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 91.100 (kilencvenegyezer-száz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A felperes az alperesnél állt közalkalmazotti jogviszonyban, középfokú besorolású munkakörben.
- [2] Az alperes a 2013. január 3-én kelt intézkedésével a felperest a D fizetési osztály 7 fizetési fokozatába sorolta és illetményét 2013. január 1-jétől akként állapította meg, hogy a garantált illetménye 91.048 forint, kerekítve 91.000 forint, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze 41.600 forint, így összesen 132.600 forint

illetményben részesítette 2014. december 31-ig. Az alperes a 2015. május 18-án kelt intézkedésével a felperes illetményét módosította 2015. január 1-jétől, amely szerint a garantált illetménye változatlanul 91.048 forint, a garantált bérminimumra történő kiegészítése 30.952 forint lett, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész 10.648 forintba csökkent, így összesen 132.648 forint illetményben részesítette azzal, hogy az alperes 2015. július 1-jétől 6.632 forint rendvédelmi ágazati pótlékot is folyósított részére. Az alperes a 306/550/2016. határozatszámú intézkedésével a felperest besorolta a D fizetési osztály 8 fizetési fokozatába és illetményét ismételten módosította 2016. január 1-jétől akként, hogy 93.813 forint garantált illetményt, 35.187 forint garantált bérminimumra történő kiegészítést és 6.413 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt, így összesen 135.413 forint illetményt folyósított, amelyen felül 13.541 forint rendvédelmi ágazati pótlékot fizetett.

- [3] A Kollektív Szerződés 15.1. pontja tartalmazta, hogy a közalkalmazott háromévenkénti kötelező magasabb fizetési fokozatba történő előresorolásakor az illetménytábla szerint számított garantált illetményre történő ráállást követően a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt 5.000 forinttal kell megemelni.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [4] A felperes kereseti kérelmében a 2014. február 1-jétől 2016. december 31-ig terjedő időtartamra illetménykülönbözet megfizetésére kérte kötelezni az alperest arra hivatkozva, hogy a munkáltató nem tett eleget a garantált illetmény garantált bérminimumra történő felemelési kötelezettségének 2013. és 2014. években, illetve a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt nem a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 66. § (9) bekezdése b) pont szerinti garantált illetményen felül biztosította. Álláspontja szerint nincs arra lehetőség, hogy az alperes külön intézkedés nélkül utólag a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt úgy tekintse, hogy az a jogszabályváltozás miatt emelésre szoruló garantált illetmény fedezetéül szolgál. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.) 46.§ (1) bekezdés b) pontja és (4) bekezdése alapján az alperest az illetményrészekre nézve tájékoztatási kötelezettség terheli. Hivatkozott a Kúria Mfv.II.10.460/2015/10. és Mfv.II.10.043/2016. számú ítéletekben foglaltakra.
- [5] Mindezek alapján a felperes részére 2014. február 1-jétől 2014. december 31-ig havi 27.000 forint, 2015. január 1-jétől december 31-ig havi 26.952 forint és 2016. január 1-jétől december 31-ig havi 24.187 forint illetménykülönbözet megfizetését kérte középírányos kamattal és perköltséggel együtt.
- [6] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint a garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész együttes összege meghaladta a Kjt. 66.§ (9) bekezdésében írt

garantált bérminimum összegét, így a felperes illetményének megállapítása nem ütközött jogszabályba. Amennyiben az illetmény végösszege nem változik, nincs határozathozatali kötelezettsége, mert erre jogszabály nem kötelezi, ezért nem releváns körülmény, hogy hozott vagy sem határozatot.

- [7] 2013. augusztus 1-jétől, a garantált bérminimum megállapításától, az annak összegét meghatározó kormányrendeletek, valamint a Kjt. 21.§ (3) bekezdés alapján nem kellett határozatot hoznia, annak összegét, változásait a felperes ráutaló magatartásával elfogadta.
- [8] Beszámítási kifogást terjesztett elő, kérte a Kollektív Szerződés alapján kifizetett juttatások beszámítását az esetleges marasztalás összegébe 35 hónapra, havi 10.000 forint, összesen 35.000 forinttal számolva.

Az első- és a másodfokú ítélet

- [9] A Szegedi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 8.M.56/2017/5. számú ítéletével az alperest kötelezte a felperes részére 910.668 forint illetménykülönbözet megfizetésére középídőarányos kamattal és perköltséggel együtt.
- [10] Ítéletének indokolása szerint a közalkalmazott a Kjt. 66.§ (1-9) bekezdései, a 79/E.§-a és a 85/A.§ 1) pontja szerint meghatározott garantált illetményét (besorolási illetményét) kell a garantált bérminimumnak megfelelő összegre kiegészíteni és ezen felül kell figyelembe venni a garantált illemtényen túli, (7) vagy (8) bekezdés szerint megállapított többletet. A felperes esetében csak 2015-től tette meg az alperes a garantált bérminimumra történő kiegészítést.
- [11] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy 2012. július 1-jétől az egyoldalúan juttatott összeg megvonásának - figyelemmel az Mt. 16.§ (2) bekezdésében foglalt rendelkezésre - korlátai vannak, mely feltételek fennálltát az alperes szintén nem bizonyította, arra nem is hivatkozott. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész juttatásának megvonására a másik lehetőség a Kjt. 66.§ (8) bekezdése alapján adódhatott volna, de az alperes az ehhez előírt feltételeket sem teljesítette, így a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt nem csoportosíthatta át a garantált illetményre történő kiegészítéshez.
- [12] Kifejtette, amennyiben a munkáltató a tárgyévire alacsonyabb mértékű illetményt állapított meg, mint a megelőző évre helyes összegben járna, akkor a közalkalmazottat olyan helyzetbe kell hozni, mintha korábban a munkáltató az illetményt helyesen állapította volna meg, ezért a felperesnek 2015-től nem csökkenhet a teljes illetménye az előző évre helyesen megállapított összeg alá.
- [13] A beszámítási kifogás kapcsán rögzítette, hogy az alperesi okiratok egyike sem nevesítette a Kollektív Szerződés 15.1 pontja alapján nyújtott juttatást, így az alperes nem tudta bizonyítani, hogy a felperes részére e jogcímen kifizetéseket teljesített. Ezen túlmenően egyetértett a felperes álláspontjával, amely alapján a Kollektív Szerződésen alapuló juttatás esetleges beszámítása esetén

a felperes illetménye a megállapítottól elmaradna, s ezért a a felperest megillető illetménykülönbözlet összege nőne.

- [14] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Szegedi Törvényszék 2.Mf.20.997/2017/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét az illeték összegének pontosításával helybenhagyta és kötelezte alperest a másodfokú perköltség megfizetésére.
- [15] Rögzítette, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkenthető, amennyiben a közalkalmazott illetménye összességében nem csökken. Az alperes a következő fizetési fokozatba soroláskor, illetve a visszamenőleges hatályú határozatok meghozatalakor közölt a felperessel írásban átcsoportosításról szóló döntést, azt megelőzően nem hozott határozatot.
- [16] A kinevezés szerinti össz-illetményben a feleknek meg kell állapodniuk, abban és módosításában is rögzíteni kell a besorolást, a garantált illetmény összegét és az illetménypótlékokat. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész biztosítása a munkáltató egyoldalú döntése, mérlegelésen alapul, annak változatlan összegére a közalkalmazottnak addig van alanyi joga, amíg a garantált illetmény összege változatlan. Amennyiben a munkáltató ilyen többletilletményben részesíti a közalkalmazottat vagy a garantált illetmény kötelező növelése miatt a növelés összegével azt csökkenti, akkor a döntéséről megfelelően írásban tájékoztatást kell adnia. Ennek hiányában a közalkalmazott alappal hivatkozhat arra, hogy a munkáltató a változatlan összegű össz-illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész mellett nem biztosította részére a garantált illetmény jogszabályon alapuló kötelező emelését. Hivatkozott a Kúria Mfv.II.10.043/2016/6. és Mfv.II.10.080/2016. számú ítéleteiben és a 2017.M.21. elvi határozatában foglaltakra, így, ha a közalkalmazott illetménye (garantált illetmény + munkáltatói döntésen alapuló illetményrész) és a teljes illetmény (illetmény + illetménypótlékok) nem azonos fogalmak, ezért nincs lehetőség arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt csökkentve a munkáltató utólag, egyoldalúan, a közalkalmazott hozzájárulása nélkül fizesse meg a közalkalmazottat jogszabály alapján megillető illetményelemeket.
- [17] Amennyiben az illetmény helyes összege utóbb a perben kerül megállapításra, ez esetben a közalkalmazottat olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes az illetményt helyesen állapította volna meg. Ezért, ha az alperes az irányadó illetményhez képest alacsonyabb összegű össz-illetményt állapított meg, a közalkalmazott igénye a különbözlet összegére megalapozott. Az alperes 2013. augusztus 1-jén (a kereseti kérelemre figyelemmel 2014. február 1-jétől) elmulasztotta a felperes bértábla szerinti bérét a garantált bérminimumra kiegészíteni, így a felperessel közölt intézkedés hiányában a jogszabályváltozás miatt emelésre szoruló garantált illetmény fedezetéül a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész nem szolgálhat, ezért a felperes igénye a különbözletre megalapozott. A felperes illetménye 2015-től kezdődően sem csökkenhetett volna az előző évre helyesen megállapított összeg

alá. Az alperes a Kjt. 66.§ (9) bekezdésébe foglalt kötelezettségének az Mt. 46.§ (1) bekezdés és (4) bekezdés b) pontja alapján nem tett eleget.

- [18] Az alperesi beszámítási kifogás körében rögzítette, hogy a Kollektív Szerződés 15.1 pontján alapuló juttatás jogcíme, sem összege nem volt megállapítható az okiratokból, így azok kifizetését sikerrel bizonyítani nem tudta. Továbbá abban az esetben, ha ezen jogcímen történt kifizetés visszajárna, akkor a felperes illetménykülönbözetének összege ezen mértékkel nőne.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

- [19] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében - tartalmában - elsődlegesen a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a felperes keresetének elutasítását, másodlagosan a beszámítási kifogásának történő helyt adását kérte perköltségre kötelezés mellett. A Kjt. 66.§ (9) bekezdés, az Mt. 18.§, a 27.§ (1) bekezdés, a 46.§ (1) bekezdés b) pont és a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:579.§ megsértésére hivatkozott.
- [20] Álláspontja szerint az eljáró bíróságok a tényállást helytállóan állapították meg, abból azonban az anyagi jogszabályok téves alkalmazásával nem helytálló jogi következtetésre jutottak.
- [21] Hivatkozott arra, hogy a felperes 2014. február 1-jétől ráutaló magatartásával tudomásul vette, hogy külön határozattal nem döntött a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésznek a garantált bérminimumra történő átcsoportosításáról. A felek a kinevezési határozatot közös megegyezéssel módosították, ezért iratellenes az eljáró bíróságok azon megállapítása, hogy a határozatok a munkáltató egyoldalú intézkedéseinek minősülnek, visszamenőleges hatályúak és ezek miatt semmisek. Hivatkozott az EBH2006.1554. számú munkaügyi elvi határozatban foglaltakra, így arra, hogy csökkenthető, megvonható a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész, ha a közalkalmazott teljes illetménye nem csökken. A közalkalmazottat ugyanis alanyi jog nem az illetmény egyes jogcímeire, hanem a teljes illetményre illeti meg. Ezekből következik, hogy 2014. február 1-jére visszamenőleges hatállyal a felperes garantált bérminimumra történő kiegészítését a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész átcsoportosításával, közös megegyezéssel, végrehajthatta.
- [22] Sérelmezte, hogy az eljáró bíróságok a becsatolt és részletesen kimunkált számításait nem vették figyelembe és elutasították a beszámítási kifogását.
- [23] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában fenntartását és perköltsége megállapítását kérte annak helyes tényállása és jogi indokolása alapján. Álláspontja szerint a jogerős ítélet helyesen tartalmazza, hogy a garantált illetményt és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt meg kell különböztetni, mert más jogalappal bírnak. A két illetményrészt nem lehet összevonni és úgy értelmezni, hogy amennyiben az

összilletmény eléri a garantált illetmény összegét, akkor az alperes megfizette az adott évre vonatkozó garantált bérminimumot. Hivatkozott a Kúria Mfv.II.10.460/2015/10. és az Mfv.II.10.043/2016. számú ítéleteiben foglaltakra.

- [24] Előadta, hogy a 2013. január 3-i keltezésű kinevezésmódosítás egyoldalú, amelynek alapja az előresorolás. Az alperes már ezzel, így 2013. augusztus 1-jétől nem biztosította a garantált bérminimum összegét, sőt 2014. évre erről határozatot sem hozott. A Kjt. 66.§ (9) bekezdésébe foglaltaknak az Mt. 46.§ (1) bekezdés b) pontjába és (4) bekezdésébe foglalt kötelezettségek megsértésével nem tett eleget.
- [25] Az alperes ráutaló magatartása történő hivatkozása alaptalan, mert az Mt. 6.§ (4) bekezdése alapelvei szinten mondja ki a tájékoztatási kötelezettséget, amely a munkaviszony teljesítése szempontjából lényeges változásokra kiterjed. E § (2) bekezdése szintén általános magatartási követelményként írja elő az együttműködési kötelezettséget, így az alperestől az Mt. 6.§ (2) és (4) bekezdésén túl is elvárt, hogy a lényeges információk megismerését biztosítsa a munkavállaló részére.
- [26] Az alperes beszámítás iránti igénye alaptalan, mert az okiratok nem igazolták, hogy az alperes a Kollektív Szerződés alapján, e jogcímen bármilyen összegben is részesítette volna, valamint ezen összeggel - a Kollektív Szerződés semmissége folytán - a kereseti igény nőne.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [27] Az alperes felülvizsgálati kérelme a következők szerint nem megalapozott.
- [28] A Pp. 275. §-ának (2) bekezdése szerint a Kúria a jogerős határozatot csak a felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálta. A felülvizsgálati kérelem egymással szorosan összefüggő kötelező tartalmi kellékei a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése, valamint annak kifejtése, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja (Pp. 272.§ (2) bekezdés). Ezen együttes törvényi feltételeknek a fél akkor tesz eleget, ha egyrészt a megsértett jogszabályhelyet konkrétan megjelöli, másrészt pedig a hivatkozott jogszabálysértést tartalmilag is körülírja, az arra vonatkozó jogi álláspontját kifejti, vagyis, ha a jogszabálysértésre való hivatkozása indokait ismerteti. Mindezek bármelyikének hiánya a felülvizsgálati kérelem hivatalbóli elutasítását eredményezi (1/2016. (II. 15.) PK vélemény 3. és 4. pont). Az alperes a Ptk. 6:579. §-ának megsértésére hivatkozott, azonban nem írta körül tartalmilag, az arra vonatkozó jogi álláspontját nem fejtette ki, vagyis a jogszabálysértésre való hivatkozásának indokait nem ismertette, így a Kúria az alperes ekörben előterjesztett jogszabálysértést - hivatkozás megjelölése hiányában - érdemben nem vizsgálta. Továbbá az alperes ezen hivatkozását nem terjesztette elő a megelőző eljárásokban, így a törvényszék ekörben nem is követhetett el jogszabálysértést.

- [29] Az alperes kifogásolta, hogy az eljáró bíróságok tévesen értelmezték a Kjt. 66.§ (9) bekezdésében foglaltakat, mert a felperes ráutaló magatartásával tudomásul vette a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész átcsoportosítását 2014. február 1-jétől közlés nélkül is.
- [30] A Kúria számos döntésében kimondta, hogy a közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak (Mfv.II.10.390/2016/5., Mfv.II.10.414/2016/6., Mfv.II.10.550/2016/4.), a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdésében, 79/E. §-ában, 85/A. § 1) pontjában meghatározott rendelkezések alapján figyelemmel a 390/2012.(XII.20.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdésére, valamint a garantált bérminimumot évenként meghatározó kormányrendeletekre is.
- [31] Mindebből következően a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontjában előírtaknak megfelelően 2013. augusztus 1-jétől a felperes garantált illetményének kellett elérnie 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 havi 118.000 forint, 2015. január 1-jétől a 347/2014. (XII.29.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése alapján havi 122.000 forint, míg 2016. január 1-jétől a 454/2015. (XII. 29.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése alapján havi 129.000 forint volt.
- [32] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes a 2014. február 1-jétől 2014. december 31-ig 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, ilyen intézkedést a felperessel nem közölt. A felperes garantált illetményét 2014-ben 91.000 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.
- [33] 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.

- [34] A másodfokú bíróság ítéletének 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, helyesen hivatkozott Mfv.II.10.460/2015/10. számú elvi határozatában kifejtettekre is. Az illetmény fogalma nem szabályozza külön a garantált illetményt és a munkáltatói többletet, ezért azokat az illetmény fogalma együttesen tartalmazza, a további illetményelemek - illetménypótlékok, illetménykiegészítés, keresetkiegészítés, jutalom - mellett, amelyeket a Kjt. 85/A. § 1) és m) pontjai meghatároznak.
- [35] 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.
- [36] A kifejtettekből az következik, hogy amennyiben a garantált illetmény mértéke jogszabályon alapulóan emelkedik és a felek között nem jött létre újabb megállapodás a kinevezés módosításával az illetmény 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 közalkalmazottak részére.
- [37] A kinevezés szerinti illetményben 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 kötelezettség terheli, intézkedését a közalkalmazottakkal jogszerűen közölnie kell.
- [38] 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.

- [39] Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes fenti időszakban ezt a kötelezettségét elmulasztotta, mivel úgy ítélte meg - tévesen -, hogy az illetményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezte.
- [40] Az irányadó bírói gyakorlat szerint (EBH 2016.M.25., Mfv. II. 10.098/2016/5.) 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 illetményt (közös megegyezéssel), az utóbbi esetben az illetmény nem változik.
- [41] Mivel a nem vitatott tényállás alapján az alperes a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény csökkentéséről a felperest 2015. január 1-jéig nem tájékoztatta azt eredményezi, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege 2014-ben havi 41.600 forint volt és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt. Közölt intézkedés hiányában az alperes nem tudta bizonyítani, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre nézve bármilyen döntést hozott. Ennek bizonyításának sikertelensége pedig terhére esik.
- [42] Az nem volt vitatott, hogy a felperes garantált illetménye 2015. január 1-jétől a garantált bérminimum összegének figyelembevételével került kiegészítésre, amelyre az alperes írásbeli intézkedéseiben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből csoportosított át összeget. Erre az alperes jogosult volt, döntését a felperessel megfelelően közölte. A fentiekre tekintettel a Kúria nem fogadta el az alperes felperesi ráutaló magatartásra történő hivatkozását. Az alperes által felhívott eseti döntés eltérő tényálláson alapult és az indokolásából hivatkozott mondat a Kjt. 2013. július 31-ig hatályos - jelen per tárgyidőszakát megelőző - szabályzásra adott értelmezést.
- [43] A felperes 2014. évi illetménye (garantált illetmény és munkáltatói döntésen alapuló illetményrész együttes összege) azonban az előzőekből következően annyival lett magasabb, amennyivel a garantált illetmény növekedett. Ezért az alperes 2015. évben jogszerűen megtehetette, hogy intézkedett 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 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 illetményt helyesen állapította volna meg. Ebből következően 2014., 2015. és 2016. évekre is megalapozott a felperes - az alperes által nem vitatott összegű - illetménykülönbözet iránti igénye.

- [44] A beszámítási kifogás körében a Kúria egyetért az eljáró bíróságok bizonyítatlanságra vonatkozó jogi álláspontjával. Ezen túlmenően, már többször kifejtette, hogy a Kjt. 2. § (2) bekezdése alapján, a kollektív szerződés és a közalkalmazotti szabályzat nem lehet jogszabállyal ellentétes. Minthogy a Kjt. eltérésre felhatalmazást nem ad, jogszabályba ütközik, és ezért semmis [Kjt. 2. § (2) bekezdése], a Kollektív Szerződés azon rendelkezése, amely előírja, hogy automatikusan kötelező az illetmény emelése (Mfv.II.10.460/2015., AB IV/617/2016. határozat).
- [45] Mindezekre tekintettel a felperest az alperes által nem vitatott összegű illetménykülönbözet, valamint kamata illeti meg.
- [46] A fentiek alapján a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján az indokolás kiegészítésével hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [47] A pereszes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.
- [48] A felülvizsgálati eljárásban felmerült 91.100 forint felülvizsgálati eljárási illeték mértékét az Itv. 50.§ (1) bekezdés I. fordulója határozza meg, amely az alperes személyes illetékmentességére tekintettel a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam terhén marad.
- [49] A felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 271. § 1) pontja zárja ki.
- [50] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2018. június 27.

Dr. Tálné dr. Molnár Erika s.k. a tanács elnöke, Dr. Bors Szilvia s.k. előadó bíró, Dr. Stark Marianna s.k. bíró

A kiadmány hitelével:

bírószáki ügyintéző