

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.589/2016/6.

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: ügyintéző: jogtanácsos

Az alperes:

Az alperes képviselője: jogtanácsos

A per tárgya: közalkalmazotti illetmény-különbözet megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes és alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Veszprémi Törvényszék 3.Mf.20.005/2016/4.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Veszprémi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.203/2015/5.

Rendelkező rész

A Kúria a Veszprémi Törvényszék 3.Mf.20.005/2016/4. számú ítéletét abban a részében, amelyben a Veszprémi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.203/2015/5. 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 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 2015. évre járó illetmény-különbözet jogcímén 373.200 (háromszázhetvenháromezer-kettőszáz) forintot és ezen összeg után 2015. július 1-jétől járó késedelmi kamatot. Ezt meghaladóan a jogerős ítéletet hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 70.000 (hetvenezer) forint együttes első-, másodfokú és felülvizsgálati eljárási költséget.

Az első-, másodfokú és a felülvizsgálati eljárásban felmerült 189.200 (száznyolcvankilencezer-kettőszáz) 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 dolgozott. 2013. január 1-jétől az alperes a D fizetési osztály 5. fizetési fokozata alapján a felperes garantált illetményét 86.900 forintban állapította meg, és 2014. december 31-éig havi 57.100 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt is folyósított részére, ekként a felperes összilletménye 144.000 forint volt. 2015. január 1-jétől az alperes a felperes garantált illetményét továbbra is 86.900 forintban állapította meg, amelyet 35.100 forinttal kiegészített a garantált bérminimumra, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét azonban 22.000 forintra csökkentette, így a felperes összilletménye változatlanul 144.000 forint volt.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes a keresetében 2013. augusztus 1-jétől 2015. szeptember 30-áig terjedő időtartamra 788.600 forint illetmény-különbözet megfizetésére kérte kötelezni az alperest arra hivatkozva, hogy a munkáltató nem tett eleget a garantált illetménye garantált bérminimumra történő felemelési kötelezettségének, illetve a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt nem a a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban:Kjt.) 66. § (9) bekezdése szerinti garantált illetményen felül biztosította. Sérelmezte, hogy 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 biztosítania. Erre figyelemmel 2013-ban a garantált bérminimum mértéke 114.000 forint volt, garantált illetményként pedig csak 86.900 forintot fizettek számára, így havonta 27.100 forint különbözetre tartott igényt. A 2014 évre megállapított 118.000 forint garantált bérminimumhoz képest a továbbiakban is 86.900 forint volt a számára megállapított garantált illetmény összege, így havi 31.100 forint különbség vonatkozásában az alperest fizetési kötelezettség terheli. 2015 évre a garantált bérminimum mértéke 122.000 forint volt, s bár az alperes ezt az összeget megfizette számára, azonban a hozzájárulása nélkül csökkentette a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt, így havonta 31.100 forint különbözet keletkezett.
- [3] Az alperes a kereset elutasítását kérte, mivel szerinte a kinevezési okmány helyesen tartalmazta a felperes kormányrendelet által megállapított garantált illetményét. Hivatkozása szerint Kjt. 66. § (9) bekezdésének 2013. augusztus 1-jei hatályú módosítása nem írta elő a munkáltató számára azt a kötelezettséget, hogy a közalkalmazott kinevezését módosítsa, nem kellett a garantált bérminimum változására tekintettel évente határozatot hoznia.

Érvelése szerint a felperesnek csak a garantált illetményre volt alanyi jogosultsága, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre azonban nem.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [4] A Veszprémi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.203/2015/5. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította és 20.000 forint perköltség megfizetésére kötelezte. Ítélete indokolásában kifejtette, hogy a közalkalmazottak részére megállapítható illetmény több elemből tevődik össze, s ezek folyósításának a törvény által meghatározott különböző feltételei vannak. A Kjt. 61. § és 62. §-ában foglalt szabályok alapján megállapítható díjazást a törvény minimumként határozza meg, amelytől a Kjt. 66. § (7), (8) és (9) bekezdéseiben foglalt feltételek alapján el lehet térni. A közalkalmazott teljes illetményének kell megfelelnie a garantált bérminimumnak, s ez magában foglalja a törvényi minimumot, valamint a munkáltató döntése alapján meghatározott további összeget. A felperes 2013. és 2014. évi illetmény-különbözetre előterjesztett keresete megalapozatlan, hiszen ezekben az években az illetménye meghaladta az adott évekre előírt garantált bérminimumot, 2015-ben pedig nem kellett az előző években megállapított illetményhez igazítani a díjazás mértékét.
- [5] A felperes fellebbezése alapján eljáró Veszprémi Törvényszék a 3.Mf.20.005/2016/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta és kötelezte az alperest 2013. évre 135.500 forint, 2014. évre 373.200 forint illetmény-különbözet és ezen összeg után járó késedelmi kamat megfizetésére, a felperest mentesítette az elsőfokú perköltség megfizetése alól és kötelezte az alperest 7.000 forint elsőfokú részperköltség, valamint 3.500 forint másodfokú részperköltség megfizetésére, egyebekben az elsőfokú ítéletet helyben hagyta. Ítélete indokolásában kifejtette, hogy a Kjt. megkülönbözteti az illetmény, a garantált illetmény, valamint a munkáltatói döntésen alapuló illetmény fogalmakat. A Kjt. 66. §-a kiegészítésével a törvény egyértelművé tette, hogy a közalkalmazottat megillető garantált illetmény nem lehet kevesebb a kötelező legkisebb munkabér, illetve garantált bérminimum összegénél. Erre figyelemmel 2013. augusztus 1-jétől a Kjt. kifejezett rendelkezése folytán a felperes garantált illetményének el kellett volna érnie a garantált bérminimum összegét, nem elégséges ugyanis, hogy az összilletménye érje el ezt a szintet.
- [6] A garantált illetmény és a munkáltatói többletilletmény kettéválasztása azt a garanciális szabályt szolgálja, hogy a közalkalmazott ellenőrizhesse illetménye helyes megállapítását, így a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt az átcsoportosításról szóló határozat nélkül az alperes jogszerűen nem minősíthette akként, hogy arra figyelemmel érje el a jogszabályban meghatározott összeget a felperes illetménye. Az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész átcsoportosításáról 2014. december 31-éig nem hozott döntést, ezért a felperes ezen időszakra előterjesztett

keresete megalapozott volt.

- [7] A 2015. évre előterjesztett felperesi igény vonatkozásában kifejtette, hogy az illetmény részét képező, az alperes által fizetni vállalt munkáltatói többletilletmény a munkáltató mérlegelési jogkörében biztosított juttatás, amely vonatkozásában a Kjt. csak a jogosultság feltételeit határozza meg, a mértékét nem, annak megállapítása teljes egészében a munkáltató egyoldalú döntési jogkörébe tartozik. A munkáltatói többletilletmény nem lehet közös megegyezés tárgya, így nem alkalmazható rá a kinevezés módosítás szabálya sem. Ennek megfelelően nem irányadó a Kjt. 24. § (2) bekezdése szerint alkalmazandó a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 58. §-a sem, így a felperes 2015. évre előterjesztett illetmény-különbözet megfizetésére irányuló igénye nem volt megalapozott.

A felülvizsgálati kérelem és felülvizsgálati ellenkérelem

- [8] A jogerős ítélet ellen a peres felek felülvizsgálati kérelmet terjesztettek elő. Az alperes kérte, hogy a Kúria helyezze hatályon kívül a jogerős ítéletnek a kereseti kérelemnek részben helyt adó döntését és hozzon a jogszabályoknak megfelelő új határozatot akként, hogy a felperes keresetét, mint megalapozatlant teljes egészében utasítsa el és az elsőfokú ítéletet hagyja helyben. Álláspontja szerint az ítélet 2013. augusztus 1-jétől 2014. december 31-éig terjedő időszakra vonatkozó rendelkezése téves jogi állásponton alapul, sérti a Pp. 1. és 2. §-ában meghatározott alapelveket, továbbá a Kjt. 21. § (3) bekezdését, 65. §-át és 66. § (7)-(9) bekezdését. Érvelése szerint a kormányrendeletben meghatározott garantált bérminimumot a közalkalmazott teljes illetményével kell összevetni, a kormány általi „garantálás” a teljes illetményre és nem annak részelemeire vonatkozik. A Kjt. 21. § (3) bekezdésére figyelemmel 2013. augusztus 1-je után a Kjt. módosítására tekintettel sem kellett új okmányt kiállítani, illetve a kinevezést módosítani. Az alperesnek a Kjt. 66. § (9) bekezdésének hatályba lépése előtt is alkalmaznia kellett a kormányrendeletekben szabályozott minimálbérre és garantált bérminimumra vonatkozó szabályokat, a Kjt. új rendelkezése csupán törvényi szintre emelte a korábban kormányrendeletben előírt azon követelményt, hogy a közalkalmazottat garantált illetményként legalább a minimálbér, illetve a garantált bérminimumnak megfelelő összeg illeti meg.
- [9] A kormányrendeletekben meghatározott összeg nem a személyi alaphér, illetve az illetmény egyes részelemeire vonatkozott, hanem a teljes bruttó illetményre. A Kjt. V. fejezete szabályozza a közalkalmazottak előmeneteli és illetményrendszerét, amely alapján a közalkalmazottak illetményét meg kell állapítani. A garantált illetmény terminológiát a Kjt. 2013. augusztus 1-je előtt is alkalmazta. A törvény lehetőséget biztosít a munkáltató számára arra, hogy a közalkalmazott kiválóan alkalmas vagy alkalmas minősítése esetén, illetve a kinevezéskor a garantált bérnél

magasabb összegű illetményt állapítson meg. Ezen szabályok rendszerbeli elhelyezkedéséből az következik, hogy az ily módon megállapított díjazás a közalkalmazott garantált bére, amely magába foglalja a törvényi minimumot, valamint a munkáltatói döntésen alapuló további összeget is.

- [10] 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, kötelezve az alperest 2015. január 1-jétől 2015. december 31-éig járó további 373.200 forint elmaradt illetmény és ennek a középidőtől számított törvényes késedelmi kamata, valamint perköltsége megfizetésére. Érvelése szerint a törvényszék helytálló döntést hozott a 2013. augusztus 1-jétől 2014. december 31-éig terjedő időtartamra, ugyanakkor megalapozatlan a határozata a 2015 évi igény vonatkozásában. Nincs akadálya annak, hogy a munkáltató csökkentse a döntésén alapuló illetményrészt, erre azonban csak a közalkalmazott korábban megállapított illetménye összegének csökkentése nélkül kerülhet sor. 2014 évre helytelen mértékben határozta meg az alperes a felperes illetményét, a helyes összeg 175.100 forint lett volna. 2015 évre a munkáltatónak akként kellett volna megállapítania az illetményt, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész esetleges csökkentése esetén sem csökkenthetett volna ezen szint alá összilletménye. Amennyiben a munkáltatói illetményrész csökkentésre, illetve megvonásra kerül és az a teljes illetmény csökkentésével jár, szóbeli intézkedéssel nem, csak a Kjt. 24. § (2) bekezdése szerint megfelelően alkalmazandó Mt. 58.§-a alapján közös megegyezéssel történő kinevezés-módosítással van lehetőség, ehhez azonban nem járult hozzá. Hivatkozott továbbá arra, hogy a joggal bízhatott a fizetési jegyzékben részletezett egyes illetményelemek jogcímében és összegszerűségében, így azok egyoldalú, visszamenőleges módosítása az általános magatartási követelményekbe ütközik és sérti az Mt. 6. és 7. §-át. Előadta, hogy a jogerős ítélet tévesen hívta fel és alkalmazta az igény 2015 év időszakára vonatkozóan az Mt. 285. § (3) bekezdését, mert a munkáltatói döntésen alapuló illetmény esetében ugyan az alperest valóban megillette a mérlegelés joga, azonban ennek korlátja az Mt. 58. §-a alapján az, hogy nem járhat a teljes illetmény csökkentésével.
- [11] A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében kérte továbbá, hogy a 2013 és 2014 évre vonatkozó illetmény-különbözet vonatkozásában a Kúria a jogerős ítéletet hatályában tartsa fenn, mivel az megfelel a jogszabályi rendelkezéseknek.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [12] A felperes felülvizsgálati kérelme megalapozott, az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.
- [13] A felperes felülvizsgálati kérelmében azzal érvelt, hogy az eljárás 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.

- [14] 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. Utolni kell a 390/2012.(XII.20.) Kormányrendelet 3. § (2) bekezdés c) pontjára is, mely szerint alapbíren közalkalmazott esetében az illetményt kell érteni.
- [15] 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.
- [16] 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 86.900 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.
- [17] 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.

- [18] 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.
- [19] 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.
- [20] 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.
- [21] 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.
- [22] 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.

- [23] 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 alpbéren 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.
- [24] 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.
- [25] 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.
- [26] 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 2013. januárban közöltek szerint havi 57.100 forint volt és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt.
- [27] 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 2013-ban közölt garantált illetmény összege 86.900 forint volt, ettől eltérő összeget 2014. december 31-éig nem állapított meg. Ebből következően a megállapított összeg 2013. augusztus 1-je és 2013. december 31-e között havi 27.100 forinttal, 2014. január 1-jétől 2014. december 31-éig havi 31.100 forinttal volt kevesebb a jogszabály szerinti garantált bérminimum összegénél. Az alperes munkáltatónak a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontján 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 másodfokú bíróság helytállóan kötelezte az alperest a garantált illetmény emelt összege miatt az

illetmény-különbözet megfizetésére.

- [28] A felperes 2015. január 1-jétől érvényesített követelését az eljáró bíróságok jogszabálysértően utasították el. Nem volt vitatott, hogy a felperes garantált illetménye 2015. január 1-jétől a garantált bérminimum összegének (122.000 forint) figyelembevételével került kiegészítésre, melyre az alperes 2015. január 1-jétől hatályos intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló összegből csoportosított át összeget. Az alperes 2015. évben ugyan jogszerűen megtehetette, hogy intézkedik arról, hogy a felperes jogszabály alapján emelkedett garantált illetményét a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki, azonban ezt jogszerűen csak az addigi illetmény összegének csökkentése nélkül tehetette volna meg, 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 megalapozott a felperes havi 31.100 forint különbözet iránti igénye.
- [29] Helytállóan hivatkozott a felperes felülvizsgálati kérelmében arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetmény tekintetében az alperest valóban megillette a mérlegelés joga, és lehetősége volt a döntésén alapuló illetményt csökkenteni, ennek azonban korlátját jelenti az a jogszabályi rendelkezés, hogy mindez nem járhat a kinevezés egyoldalú módosításával, így a korábban megállapított illetmény csökkentésével, arra csak közös megegyezés alapján kerülhetett volna sor.
- [30] A felperes 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-éig terjedő időtartamra 5x27.100 forint, azaz 135.500 forint, 2014. évre 12x31.100 forint, azaz 373.200 forint, míg 2015. évre ugyancsak 12x31.500 forint, azaz 373.200 forint illetmény-különbözetre jogosult.
- [31] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet abban a részében, melyben az elsőfokú bíróság a felperes keresetét elutasító ítéletét helybenhagyta - az első-és másodfokú perköltségre is kiterjedően - a Pp. 275. § (4) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte és az elsőfokú ítéletet részben megváltoztatva az alperest a 2015.évi illetmény-különbözet megfizetésre kötelezte. Ezt meghaladóan a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

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

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

Budapest, 2017. április 12.

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 hitelével:

bírósági ügyintéző