

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.374/2016/5.

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

A felperes:

A felperes képviselője: jogtanácsos

Az alperes:

Az alperes képviselője: főtanácsos igazgató

A per tárgya: elmaradt illetmény megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Miskolci Törvényszék 1.Mf.23.047/2015/3.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.383/2015/8.

Rendelkező rész

A Kúria a Miskolci Törvényszék 1.Mf.23.047/2015/3. számú ítéletét hatályon kívül helyezi, a Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.383/2015/8. számú ítéletét részben megváltoztatja és az alperes marasztalását elmaradt illetmény címén 804.800,- Ft-ra (Nyolcszáznegyezer-nyolcszáz forintra) és annak 2014. október 1-jétől a kifizetésig járó kamataira felemeli. A költség és az illeték viselésére vonatkozó rendelkezését úgy változtatja meg, hogy az alperes köteles 50.000,- Ft (Ötvenezer forint) elsőfokú perköltséget a felperesnek megfizetni, míg a 48.300,- Ft (Negyvennyolcezer-háromszáz forint) elsőfokú illetéket az állam viseli.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg a felperesnek 30.000,- Ft (Harmincezer forint) együttes másodfokú és felülvizsgálati perköltséget, míg az együttes 144.800,- Ft (Száznegyvennégyezer-nyolcszáz forint) fellebbezési és felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes középfokú besorolású munkakörben állt az alperes alkalmazásában. 2013 augusztusában a D fizetési osztály 5. fizetési fokozatába tartozott, s ez alapján garantált illetménye 86.900,- Ft-ban, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze 37.400,- Ft-ban került megállapításra. 2014. január 1-jével a felperes besorolása megváltozott, a D fizetési osztály 6. fizetési fokozatába került és ez alapján garantált illetményét 88.900,- Ft-ban, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt 42.400,- Ft-ban határozták meg, így összilletménye 131.300,- Ft-ban került megállapításra. 2015. január 1-jétől a munkáltató a felperes garantált illetménye összegét 122.000,- Ft-ban állapította meg, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt 9.300,- Ft-ban határozta meg, így összilletménye változatlanul 131.300,- Ft-ban került folyósításra.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes módosított keresetében 2013. augusztus 1-jétől 2015. november 30-áig 804.800,- Ft illetmény-különbözet és a középarányos időtől járó késedelmi kamata, valamint a perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest arra hivatkozva, hogy a munkáltató nem tett eleget a garantált illetménye garantált bérminimumra történő felemelési kötelezettségének. Kifogásolta, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt nem a Kjt. 66. § (9) bekezdése szerinti garantált illetményen felül biztosították, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének változásáról, csökkentéséről az alperes nem hozott határozatot, így a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésznek nevezett összeget a garantált illetményen felül kellett volna biztosítani. Erre figyelemmel 2013-ban a garantált bérminimum mértéke 114.000,- Ft volt, garantált illetményként pedig 86.900,- Ft-ot fizettek számára, így havonta 27.100,- Ft különbözetre tartott igényt. A 2014. évre megállapított 118.000,- Ft garantált bérminimumhoz képest 88.900,- Ft volt a számára megállapított garantált illetmény, így havi 29.100,- Ft különbség vonatkozásában fizetési kötelezettség terheli az alperest. 2015. évre a garantált bérminimum mértéke 122.000,- Ft volt, amit az alperes megfizetett számára, azonban a korábban megállapított 42.400,- Ft munkáltatói döntésen alapuló illetményrész helyett - amely 37.400,- Ft-ból, továbbá a kollektív szerződés rendelkezése folytán biztosítandó 5.000,- Ft-ból tevődött összes - csupán havi 9.300,- Ft-ot fizettek. Mindezek alapján 2013. augusztus 1-jétől 2015. november 30-áig 804.800,- Ft elmaradt illetmény és a középarányos időtől számított kamat megfizetésére kérte kötelezni az alperest.
- [3] Az alperes a kereset elutasítását és a felperes költségekben való marasztalását kérte. Álláspontja szerint jogszerűen járt el, mivel a felperes részére illetményként megfizetett összegek meghaladták a garantált bérminimum összegét, így elmaradt illetménye nem keletkezett. A felperes a kinevezésében meghatározott illetményre vált jogosulttá, s nem követelhetette az egyes illetményrészeket. A

munkáltató jogosult volt visszavonni, módosítani a döntésén alapuló illetményrész összegét és nem volt olyan kötelezettsége, hogy évente az illetmény vonatkozásában új határozatot hozzon. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkenthető volt, mivel a felperes összilletménye nem csökkent.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [4] A Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.383/2015/8. számú ítéletével kötelezte az alperest 484.700,- Ft kártérítés, valamint 50.000,- Ft illetmény-különbözet és ezen összegek után 2014. szeptember 15-étől járó késedelmi kamat és 44.679,- Ft perköltség megfizetésére, ezt meghaladóan a felperes keresetét elutasította. Ítélete indokolásában kifejtette, hogy a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 66. § (1), illetve (9) bekezdés b) pontja alapján 2013. augusztus 1-jét követően a törvény egyértelműen rögzíti, hogy garantált illetményként kell a közalkalmazottnak a garantált bérminimumot megkapnia, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész azonban nem tekinthető a garantált illetmény részének. 2015. augusztus 1-jét követően a munkáltató nem módosította a kifizetés alapjául szolgáló jogcímeket, összeget és nem intézkedett a garantált illetmény címén járó összeg garantált bérminimumra való emeléséről és az ennek megfelelő összeg kifizetéséről, így az eljárása jogszabályba ütközött. A Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 27. §-a, 15. §-a, 13. §-a és 30. §-a rendelkezései alapján megállapította, hogy a munkáltatónak a kifizetés alapjául szolgáló rendelkezése 2013. augusztusától érvénytelen, amely helyett a jogszabályi rendelkezések az irányadóak. Mivel a munkáltató a jogszabályba ütköző intézkedésével a felperesnek kárt okozott, köteles azt megfizetni a késedelmi kamatokkal együtt.
- [5] Megállapította, hogy 2015. január 1-jétől a munkáltató szabályszerűen besorolta a felperest, így ezt követő intézkedése jogszerű volt. Jogosult volt egyoldalúan módosítani a döntése alapján járó illetményrészt, ennek korlátját csupán az képezte, hogy a teljes illetmény összege nem csökkenhetett. Mivel erre nem került sor, a munkáltató intézkedése megfelelt a jogszabály rendelkezésének. Emellett kifejtette, hogy az alperes nem biztosította a Kollektív Szerződés 28. §-a alapján a magasabb fizetési fokozatba történő lépéskor a Kjt. szerinti kötelező mértékű növekedésen felül fizetendő 5.000,- Ft-os összeget. Ezt az összeget a garantált illetményen felül a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészben fizette meg a felperes számára. Érvelése szerint a munkáltatónak ezt nem a saját döntése, hanem a Kollektív Szerződés rendelkezése alapján kellett volna megfizetnie és ennek az volt a célja, hogy a kötelező mértékű emelésen felül a felperes további 5.000,- Ft-os juttatásban részesüljön. Amennyiben ezt az összeget a munkáltató beépítette volna a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészbe, akkor a kötelező emelések alkalmával a

Kollektív Szerződés alapján fizetendő összeget is felhasználhatta volna. Mivel a munkáltató 2015. január 1-jétől a Kollektív Szerződés 28. §-a alapján ezt a havi 5.000,- Ft-os illetmény-különbözetet nem fizette meg, így 50.000,- Ft illetmény-különbözet megfizetésére kötelezte a munkáltatót.

- [6] A felek fellebbezése folytán eljáró Miskolci Törvényszék 1.Mf.23.047/2015/3. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta és a felperes felemelt keresetét teljes egészében elutasította, egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és kötelezte a felperest 60.000,- Ft mindkét fokú perköltség megfizetésére. Kifejtette, hogy a felperes elmaradt illetmény iránti igényt érvényesített, s bár a jogcímhez a bíróság nem volt kötve, kártérítési igényként nem értékelhető a felperesi kereset, mert az megállapodáson és jogszabályon alapult, és az őt megillető elmaradt illetmény megfizetésére irányult. Osztotta a törvényszék az elsőfokú bíróság azon álláspontját, hogy 2015. január 1-jét követően a felperesnek elmaradt illetmény iránti igénye nem merülhetett fel, figyelemmel arra, hogy a felperes 2015 januárjától megállapított illetményének mértéke nem csökkent.
- [7] A 2013. augusztus 1-jétől 2014. december 31-ig előterjesztett kereseti követelés vonatkozásában kifejtette, hogy a közalkalmazottnak a Kjt. 66. § (1) bekezdése szerinti garantált illetményre van alanyi jogosultsága. Ha a munkáltató ennél magasabb illetményt biztosít a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész címén, úgy a közalkalmazottnak arra az illetményre állt fenn alanyi jogosultsága, amit összesen kapott. Ennek megfelelően nem az egyes illetményrészek tekintetében állapítható meg az alanyi jogosultság. Osztotta az alperes azon álláspontját, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentésével kapcsolatos határozat elmaradása önmagában nem alapozza meg a közalkalmazotti igény jogszerűségét. Erre csak akkor kerülhetett volna sor, ha a korábban kapott illetmény csökkent volna, illetve ha az összesen kapott illetmény a Kjt. szerint meghatározott illetmény összegét nem érte volna el.
- [8] Nem találta megalapozottnak a felperesnek a 2015. év vonatkozásában a Kollektív Szerződés rendelkezésére alapított havi 5.000,- Ft különbözet iránti igényét. Kifejtette, hogy a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdései rendelkeznek arról, hogy milyen feltételek esetén emelhető a jogszabályi bértáblában megállapítható garantált illetmény összege. A törvény a jogviszony létesítésekor, valamint kiválóan alkalmas, vagy alkalmas minősítés esetén ad lehetőséget a munkáltatónak a garantált illetményénél magasabb illetmény megállapítására. Miután a Kjt. nem ad szabad lehetőséget a munkáltatónak egyoldalú döntésre, vagy kollektív szerződés rendelkezése alapján a fenti jogszabályi lehetőséget meghaladóan magasabb illetmény megfizetésére, ezért jogszabályba ütközik és semmis a Kjt. 2. § (2) bekezdése alapján az azzal ellentétes, esetlegesen kollektív szerződésben szereplő szabályozás is, így a 2015. évre járó havi 5.000,- Ft illetmény-különbözet vonatkozásában

is elutasította a felperesi keresetet.

A felülvizsgálati kérelem és felülvizsgálati ellenkérelem

- [9] A jogerős ítélet ellen a felperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet helyezze hatályon kívül és kötelezze az alperest 804.800,- Ft elmaradt illetmény és ezen összeg után a középarányos időtől járó késedelmi kamat, valamint a perköltség megfizetésére. Érvelése szerint 2013. és 2014. években a garantált illetménye nem felelt meg a Kjt. 66. § (9) bekezdésében foglaltaknak, míg 2015. évre járó havi összilletménye kizárólag a felek közös megegyezése alapján lett volna csökkenthető a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 58. §-a alapján, ennek hiányában el kellett volna érnie a 2014. évben jogszerűen megállapított összilletményt. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentéséről a munkáltató vele nem közölt írásbeli intézkedést, s ezzel megsértette az Mt. 46. § (1) bekezdés b) pontját, illetve 155. § (1) és (3) bekezdését.
- [10] Álláspontja szerint a törvényszék jogsértően értelmezte a Kjt. 66. § (9) bekezdését is. A törvény nem a teljes illetmény vonatkozásában írja elő a garantált bérminimumnak történő megfelelési kötelezettséget, hanem a garantált illetményrész tekintetében, a felperes illetménye azonban 2014. december 31-éig ezt nem érte el. Mivel a munkáltatói illetményrész csökkentése, illetve megvonása a közalkalmazott teljes illetményének csökkentésével járt, az illetményrész megvonása egyoldalú intézkedéssel nem, csak az Kjt. 24. § (2) bekezdése szerint megfelelően alkalmazandó Mt. 58. §-a alapján közös megegyezéssel történő kinevezés-módosításon alapulhat, erre azonban nem került sor.
- [11] Érvelése szerint alperes intézkedése az Mt. általános magatartási követelményeit is sérti, ennek megfelelően 2013. augusztus 1-jétől 2015. november 30-ig terjedő időszakra előterjesztett keresete megalapozott.
- [12] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet hatályában tartsa fenn, mivel az megfelel a hatályos jogszabályi rendelkezéseknek és a kialakított bírósági gyakorlatnak. A Kjt. 21. § (1) és (3) bekezdése, valamint 85/A. § 1) pontja alapján megállapítható, hogy az illetmény fogalom átfogó tartalmú, a munkáltatói többletilletmény az illetmény része, ezért annak csökkentése nem minősül a kinevezés egyoldalú módosításának, ennek megfelelően a jogerős ítélet nem ütközik az Mt. 58. §-ába. Nem csökkentette a felperes összilletményét, a kinevezési okmányban foglalt illetményét a felperes mindig megkapta, és ez az összeg a kormány által meghatározott aktuális garantált bérminimumot, illetményt mindig meghaladta. A munkáltató felé csak az volt a jogszabályi elvárás a Kjt. 21. § (3) bekezdése alapján, hogy a kinevezést módosító okmány tartalmazza a Kjt-ben meghatározott elemeket, az illetmény egyéb részelemének a feltüntetésére nem volt

jogszabályi előírás. A felperes állításával szemben a követelése megítélése szempontjából annak volt jelentősége, hogy keletkezett-e elmaradt jövedelme vagy sem. Mivel csak a kinevezési okmányban meghatározott teljes illetményre volt alanyi jogosultsága, annak részelemeire nem, így igénye megalapozatlannak tekintendő.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [13] A felperes felülvizsgálati kérelme az alábbiak szerint megalapozott.
- [14] A felperes felülvizsgálati kérelmében azt kérte, hogy a Kúria a jogszabálysértő jogerős ítéletet helyezze hatályon kívül és 2013. augusztus 1-jétől 2015. november 30-ig terjedő időtartamra 804.800,- Ft elmaradt illetmény és késedelmi kamata, valamint a perköltség megfizetésére kötelezze az alperest. Érvelése szerint a jogerős ítélet sérti a Kjt. 66. § (9) bekezdését, továbbá az Mt. 6. és 7. §-át, 46. §-át, 58. §-át és 155. §-át.
- [15] A törvényszék határozatában kifejtettekkel ellentétben a közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak. Garantált illetmény a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdésében, illetve a 79/E. §-ában foglaltak alkalmazásával meghatározott besorolási illetmény. A Kjt. 66. §-a azáltal, hogy a közalkalmazott fizetési osztályához és fokozatához kapcsolódó, éves költségvetési törvényben meghatározott illetményösszegeket garantált minimumként határozta meg, a munkáltató számára lehetőséget biztosít, hogy a közalkalmazott illetményét az illetménytáblában szereplőnél magasabb összegben állapítsa meg, amennyiben ennek pénzügyi feltételei rendelkezésre állnak. A munkáltatói többlet is az illetmény része, és a garantált illetménnyel összeszámít. Ez az értelmezés következik a Kjt. 85/A. § 1) pontjának rendelkezéséből, amely felsorolja az illetményelemeket (illetmény, illetménypótlék, illetménykiegészítés, keresetkiegészítés, jutalom). Nem szabályozza külön elemként a besorolási illetményt (garantált illetmény), és a munkáltatói többletilletményt, ebből következően ezeket az illetmény fogalma együttesen tartalmazza. Utalni kell a 390/2012.(XII.20.) Kormányrendelet 3. § (2) bekezdés c) pontjára is, mely szerint alapbíráskodás közalkalmazott esetében az illetményt kell érteni.
- [16] Mindebből következően helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontjában előírtaknak megfelelően 2013. augusztus 1-jétől a felperes garantált illetményének el kellett érnie a garantált bérminimumnak megfelelő összeget, amely a 390/2012.(XII.20.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése szerint ekkor havi 114.000 forint volt, 2014. január 1-jétől a 483/2013.(XII.17.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése szerint ez az összeg 118.000 forintra emelkedett, míg 2015. január 1-jétől a felperes garantált illetményének a 347/2014.(XII.29.) Kormányrendelet 2. § (3) bekezdése b) pontja alapján el kellett érnie a havi 122.000 forintot.

- [17] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2013. augusztus 1-je és 2013. december 31-e között a felperes garantált illetményét havi 86.900,- Ft-ban, míg 2014. január 1-jétől 2014. december 31-éig havi 88.900,- állapította meg és folyósította azt. A garantált illetménynek 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 arról a felperest. Az alperes kizárólag a perben hivatkozott arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetmény összegénél a perbeli időszakban figyelembe vette.
- [18] Az elsőfokú bíróság 2013. és 2014. évre levont jogkövetkeztetése helyes volt, azonban ítélete indokolásában azt tévesen állapította meg, hogy a munkáltatónak a kifizetés alapjául szolgáló rendelkezése 2013. augusztus 1-jétől semmis, ahelyett a jogszabályi rendelkezések az irányadóak. Mivel a munkáltató az érvénytelen intézkedésével kárt okozott, kártérítés címén köteles megfizetni.
- [19] Az Mt. 27. § (1) bekezdése a semmis megállapodás eseteit határozza meg. Ennek értelmében semmis az a megállapodás, amely a munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, illetve az is, amely ugyan nem ütközik ilyen szabályba, de amelyet a munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével kötöttek vagy a jó erkölcsbe ütközik. A peres felek a felperes garantált illetménye vonatkozásában nem kötöttek olyan megállapodást, hogy az alperes nem köteles biztosítani a felperes számára a garantált bérminimumnak megfelelő összeget és az alperesnek azon mulasztása, hogy nem tett eleget a garantált illetmény garantált bérminimumnak megfelelő összegre történő felemelési kötelezettségének, nem tekinthető ilyen érvénytelen jognyilatkozatnak. Mindezeknek megfelelően az érvénytelenség jogkövetkezménye a perbeli esetben nem alkalmazható, a felperes keresete elmaradt illetmény jogcímén megalapozott.
- [20] A felülvizsgálati ellenkérelem alapján a Kúriának abban a kérdésben is állást kellett foglalnia, hogy a munkáltató megalapozottan hivatkozhat-e arra, hogy a Kjt. 66. § (9) bekezdése szerint a garantált bérminimumnak megfelelő garantált illetményt a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész átcsoportosításával akkor is biztosította (megfizette), ha e körben semmilyen, a felperessel közölt munkáltatói intézkedést nem tett. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az összilletményen belül annak változatlan összege mellett a garantált illetmény mintegy automatikusan (hallgatólagosan) emelkedett a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész egyidejű, szintén automatikus csökkentése mellett. Ez az álláspont téves, mert egyrészt a jogszabályok téves értelmezésén alapul, másrészt nem felel meg a jogbiztonság alkotmányos követelményének.
- [21] 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 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 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] Helyesen hivatkozott a felperes felülvizsgálati kérelmében arra, hogy a közalkalmazotti jogviszonyban is irányadó az Mt. 46. § (1) bekezdés b) pontja szerint a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót, az alapbéren 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 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.

- [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 többlet illetmény csökkentéséről 2013. augusztus 1-je és 2014. december 31-e közötti időtartamban nem tájékoztatta a felperest, azt eredményezi, hogy az eltelt időszakban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész 2013. augusztus 1-je és 2013. december 31-e között havi 37.400,- Ft, míg 2014. január 1-je és 2014. december 31-e között havi 42.400,- Ft volt és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt.
- [30] A munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről szóló döntés a közléssel hatályossá válik és ahhoz a munkáltató eltérő tartalmú intézkedéséig és az erről szóló tájékoztatásig kötve van. Ennek megfelelően a felperes számára megállapított illetmény 2013. augusztus 1-je és 2013. december 31-e között havi 27.100,- Ft-tal, 2014. január 1-jétől 2014. december 31-éig havi 29.100,- Ft-tal volt kevesebb a jogszabály szerinti garantált bérminimum összegénél. Az alperesi 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 hivatkozott időszakban az elsőfokú bíróság helytállóan kötelezte az alperest a különbözet megfizetésére.
- [31] Kellő alap nélkül állította az elsőfokú bíróság, hogy a felperest az adott összeg kártérítés címén illeti meg. A felperes igényét arra alapította, hogy az alperes illetményét nem emelte fel a jogszabályban előírt mértékre, nem fizette meg számára a neki járó teljes illetményt, így illetmény-különbözet megfizetését kérte. Nem állította és a per adatai alapján sem volt megállapítható, hogy a felperest kár érte és az Mt. 166. § (1) bekezdése alapján a munkáltatót kártérítés-fizetési kötelezettség terhelte volna. Ennek megfelelően 2013. augusztus 1-jétől 2014. december 31-éig az alperest helyesen 484.700,- Ft illetmény-különbözet megfizetésére

köteles.

- [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,- Ft) 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. Ez az elv akkor is irányadó, hogyha az illetmény helyes összege utóbb a perben kerül megállapításra. Ez esetben a felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2014. évi illetményét helyesen állapította volna meg. Ebből követően 2015. évre megalapozott a felperes havi 29.100,- Ft különbözet iránti igénye. Mindezekre tekintettel a felperest 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-éig terjedő időtartamra 5x27.100,- Ft, azaz 135.500,- Ft, 2014. évre 12x29.100,- Ft, azaz 349.200,- Ft, míg 2015. január 1-jétől 2015. november 30-ig terjedő időtartamra 11x29.100,- Ft, azaz 320.100,- Ft illetmény-különbözet illeti meg. Ennek megfelelően az alperes 2013. augusztus 1-jétől 2015. november 30-ig terjedő időtartamra 804.800,- Ft illetmény-különbözet és a középarányos időtől járó késedelmi kamat megfizetésére köteles.
- [33] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (4) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte, az elsőfokú ítéletet részben megváltoztatta és az alperes marasztalását felemelte.

Záró rész

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

Budapest, 2017. február 15.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Sipőczné dr. Tánczos Rita s.k. előadó bíró, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. bíró

A kiadmány hitelével:

bíróági ügyintéző