

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság**

ítélete

Az ügy száma: Mfv.II.10.141/2017/5.

A tanács tagjai: Dr. Stark Marianna a tanács elnöke
Dr. Bors Szilvia előadó bíró
Szolnokiné dr. Csernay Krisztina 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

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Szekszárdi Törvényszék 10.Mf.20.030/2016/5.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Szekszárdi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.126/2015/12.

Rendelkező rész

A Kúria a Szekszárdi Törvényszék 10.Mf.20.030/2016/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

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

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 77.200 (hetvenhétezer-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. Az alperes 2013. január 2-án kelt intézkedésével a felperest a C fizetési osztály 8. fizetési fokozatába sorolta, ahol részére 2013. január 1-jétől 90.675 forint, kerekítve 90.700 forint garantált illetményt és 38.700 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt, összesen 129.400 forint illetményt állapított meg 2014. december 31-ig. Ezt igazolja a 2014. február havi bérjegyzék is. Az alperes a 2015. január 26-án kelt intézkedésével 2015. január 1-jétől a felperes illetményét módosította, a garantált illetményt 90.675 forintban, a garantált bérminimumra történő kiegészítés összegét 31.300 forintban állapította meg, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze 7.400 forintra csökkent, így illetménye összesen 129.400 forint lett.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes elsődleges kereseti kérelmében a 2013. augusztus 1-jétől 2015. december 31-ig terjedő időtartamra illetmény-különbözet megfizetésére kérte kötelezni az alperest arra hivatkozva, hogy a munkáltató nem tett eleget a garantált illetmény garantált bérminimumra történő felemelési kötelezettségének, illetve a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt nem a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 66. § (9) bekezdése b) pont szerinti garantált illetményen felül biztosította. Érvelése szerint a garantált illetményen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt az alperes kizárólag a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdése szerinti módon, negatív minősítés következményeként csökkenthette volna. A felperes kérte a 2015. évre a folyósított és a 2014. évre helyesen kiszámított illetmény különbözetét is.
- [3] Másodlagos kereseti kérelmében hivatkozott arra, hogy a Kollektív Szerződés alapján járó illetményrészt az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésszel összemosta, így az utóbbi konkrét összegét nem lehet megállapítani, ezért a Kollektív Szerződés rendelkezéseinek esetleges érvénytelensége esetén kérte kötelezni alperest az érvénytelenségből származó kára megtérítésére. Mindezek alapján a felperes részére 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-ig havi 23.300 forint, 2014. január 1-jétől 2014. december 31-ig havi 27.300 forint és 2015. január 1-jétől december 31-ig havi 27.300 forint illetmény-különbözet megfizetését kérte középídőarányos kamattal és perköltséggel együtt.
- [4] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint amennyiben a munkáltató a munkáltatói döntés alapján többletjuttatást ad a közalkalmazottnak, az nem válik az illetményét illetően önálló alanyi jogosultsággá. Az alanyi jogosultság a garantált illetményrészre, valamint az összilletmény egészére vonatkozik. Mivel a teljes illetmény csökkentését a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentése nem eredményezte, a felperes jövedelmét érintő alanyi jogosultság nem

szenvedett sérelmet. Az alperes a törvény, a kormányrendeletek és a Kollektív Szerződés előírásainak eleget tett.

Az első- és a másodfokú ítélet

- [5] A Szekszárdi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.126/2015/12. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította és kötelezte a felperest az alperes részére 28.000 forint perköltség megfizetésére.
- [6] Ítéletének indokolása szerint a munkáltatói többletilletmény az illetmény része, a közalkalmazottat a mindenkor garantált illetményén felüli változatlan összegben a többletilletmény nem illeti meg, ezért a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentése vagy megvonása - ha a közalkalmazott illetménye összességében nem csökkent - a kinevezés egyoldalú módosításának nem minősül, ezért a Kjt. 24.§ (2) bekezdés szerint alkalmazandó Mt. 58.§-ába sem ütközik. A Kollektív Szerződés 153. és 154. pontjában rögzített rendelkezés a Kjt. 66.§ (7) és (8) bekezdésébe akként ütközik, hogy e rendelkezésektől való eltérést a jogszabály nem engedi, ezért semmisek, így az ez alapján járó összegre sem tarthat alanyi jogon igényt a felperes. Másodlagos kereseti kérelem körében úgy ítélte meg, hogy a felperest kár nem érte, a garantált bérminimumnak megfelelő összeget a perrel érintett időszakban minden esetben megkapta, a Kollektív Szerződés érvénytelenségéből eredő jogkövetkezményeket egyoldalúan az alperesre hárítani nem lehet.
- [7] A felperes fellebbezése alapján eljáró Szekszárdi Törvényszék 10.Mf.20.030/2016/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta és alperest 771.700 forint illetmény-különbözet, valamint 2014. október 1-jétől járó kamata és 28.000 forint elsőfokú perköltség megfizetésére kötelezte és mellőzte a felperes perköltségben történő marasztalását. Kötelezte az alperest 10.000 forint másodfokú perköltség viselésére.
- [8] A törvényszék a Kúria Mfv. II. 10.043/2016/7. számú ítéletében foglalt iránymutatása alapján megalapozottnak találta a felperes 2013-2015. évekre vonatkozóan előterjesztett illetmény-különbözet iránti igényét. Kifejtett jogi álláspontja szerint, amennyiben a garantált illetmény mértéke jogszabály alapján emelkedett és a felek között nem jött létre újabb megállapodás a kinevezés módosításával az összilletmény emeléséről, illetve a munkáltató írásban nem intézkedett a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről, akkor annak összege nem módosulhatott, mert a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelése fedezetét a változatlan összegű illetmény nem biztosítja. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre nézve a munkáltatót írásbeli intézkedési és erről pedig tájékoztatási kötelezettség terheli, ezért az alperes tévesen értelmezte azt, hogy az összilletményen belül a garantált illetmény növekedését a munkáltatói többletilletmény automatikusan fedezte. A munkáltatónak van lehetősége a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész megvonására

egyoldalú intézkedéssel, ez azonban csak olyan mértékig terjedhet, hogy ne csökkenjen a felperes korábbi illetménye. Emellett annak az elvnek is érvényesülnie kell - amennyiben az illetmény helyes összege utóbb kerül meghatározásra - , hogy a közalkalmazottat olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes az illetményt helyesen állapította volna meg, így a kiinduló időszakra járó helyes összeghez képest kell számítani a perben érvényesített időszakra járó illetményt. Mindezek alapján a felperest a levezetett számítás alapján megjelölt illetmény megilleti.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

- [9] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú ítélet hatályában való fenntartását kérte. A Pp. 130.§ (1) bekezdés h) pont, 157.§ a) pont, 221.§ (1) bekezdés megsértésére, valamint a Kjt. 2.§, 13.§, 24.§, 21.§ (3) bekezdés, 66.§, 80.§, 85/A.§ 1) és m) pont, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.) 29-30.§, 46.§ (1) bekezdés b) pont, 46.§ (4) bekezdés, 58.§, 155. § (2-3) bekezdés, 287.§ (1) bekezdés a) pont, továbbá a 390/2012. (XII. 20.) Korm. rendelet 3.§ (2) bekezdés c) pont, 483/2013. (XII. 17.) Korm. rendelet 3.§ (2) bekezdés c) pont, 347/2014. (XII. 29.) Korm. rendelet 3.§ (3) bekezdés c) pont és a 29/2015. (VI. 15.) BM rendelet 1.§ (2) bekezdés a-b) pont megsértésére hivatkozott.
- [10] Sérelmezte, hogy a másodfokú bíróság ítélete az alkalmazott jogszabályhelyeket nem tartalmazza.
- [11] Érvelése szerint a Kjt. 66.§ (1)-(5) bekezdéseiből, a fenti kormányrendeletek megjelölt jogszabályhelyeiből, a Kjt. 21.§ (3) bekezdéséből, 85/A.§ 1) és m) pontjaiból, az Mt. 46.§ (1) bekezdés b) pontjából, 46.§ (4) bekezdéséből, és a BM rendelet megjelölt jogszabályhelyeiből nem vonható le az a következtetés, hogy az illetményt illetményrészekre lebontva, tételesen kell megállapítani, meg kell különböztetni a garantált illetményt és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt. A jogerős ítélet jogszabálysértő értelmezéssel jutott arra a következtetésre, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész nem az illetmény része, hanem önállóan megkülönböztetendő kategória, továbbá, hogy a felperes garantált illetményébe nem számítható be automatikusan. Tény, hogy a felperes illetménye összességében nem csökkent, az alperes szerint a felperest kár nem érte, az átcsoportosítás jogszerű volt.
- [12] Az alperes szerint tájékoztatási kötelezettsége csak az összilletmény változása esetén áll fenn, ezért nem jogszabálysértő az eljárása, amikor csak akkor adott tájékoztatást a felperesi illetményváltozásról, amikor az összilletmény is változott. A munkáltatónak ezért nincs kötelezettsége a garantált illetmény emelkedésére tekintettel csökkentett munkáltatói döntésen alapuló illetményrész feltüntetésére.
- [13] A felperes a fizetési jegyzékeket minden hónapban megkapta, azokkal kapcsolatban kifogást nem emelt. Az összilletmény csökkenése nélkül

a kinevezés Mt. 58.§ szerinti egyoldalú módosításáról nincs szó, mégis a másodfokú bíróság egyoldalú szerződésmódosításként értékelte az átcsoportosítást, amit a felperesnek az Mt. 287.§ (1) bekezdés a) pont alapján 30 napon belül kellett volna megtámadnia, de erre nem került sor. Ezért sérelmezte, hogy a bíróság nem utasította el a keresetet idézés kibocsátása nélkül, illetve nem szüntette meg a pert erre tekintettel.

- [14] Alperes hivatkozott arra is, hogy a bíróság szerint szükséges tájékoztatási kötelezettség elmulasztásából eredő esetleges jogsértés nem áll arányban az alkalmazott jogkövetkezmennyel. Értelmezése szerint tájékoztatási kötelezettségének elmulasztása nem lehet alap arra, hogy a felperes kétszeresen jusson hozzá a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészhez. A bíróság a tájékoztatás hiányában béremelést realizált, ami a felperessel szemben indokolatlan pozitív diszkriminációt eredményezett a hasonló munkakörben és szolgálati idővel dolgozó munkavállalókkal szemben, akiknek van értesítésük a jogszerű átcsoportosításról.
- [15] Kitért arra is, hogy jelen esetben a Kjt. 66. § (7-8) bekezdései szerinte nem alkalmazhatók, mert felperes a rendelkezések hatályba lépése előtt is részesült munkáltatói döntésen alapuló illetményrészben, az nem minősítés alapján járt neki, ezért e jogszabályhelyeket sem sértette meg az alperes.
- [16] A Kollektív Szerződés 153. és 154. pontjai alapján megjelölt összegekre a felperes alanyi jogon nem tarthat igényt, mert fenti pontok semmiek a Kjt. 2.§ és 13.§ szerint, így amennyiben azokat a jogerős ítélet az Mt. 29.§ és 30.§ ellenére irányadónak tekintette, jogszabálysértést követett el.
- [17] 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 tartalmazza az alkalmazandó jogszabályhelyeket, így azt is, hogy nem elégséges, ha a közalkalmazott teljes illetménye eléri a kormányrendelet szerinti garantált bérminimum összegét, mert a garantált bérminimum és a megállapított illetmény nem azonos fogalmak. A Kjt. 66.§ (9) bekezdés a garantált illetményre írja elő, hogy nem lehet kevesebb a garantált bérminimumnál. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész változatlan összegére a közalkalmazottnak addig van alanyi joga, amíg a garantált illetmény összeg változatlan. A garantált illetmény kötelező emelése miatt a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkenthető, de a döntésről írásban tájékoztatni kell a közalkalmazottat. Hivatkozott arra is, amennyiben a 2014. évi helyes illetményösszeg utóbb kerül meghatározásra, a felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha azt az alperes helyesen állapította volna azt meg, ezért ennél az összegnél nem lehet kevesebb a 2015. évi illetménye.
- [18] Téves az alperes azon érvelése is, mely szerint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész átcsoportosításáról nem kell a felperes részére tájékoztatást adni. Az Mt. 155.§-a szerint az írásbeli tájékoztatásnak olyannak kell lenni, hogy az elszámolás

helyessége ellenőrizhető legyen. Ha a kifizetés több jogcímen alapul, akkor a jogcímekeket külön kell feltüntetni. Az alperesi gyakorlat és a kinevezési okmányok is külön számszerűsítették a jogcímek szerinti, így a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét is.

- [19] A BM rendeletre történő hivatkozás megalapozatlan egyrészt azért, mert az ágazati pótlék körében tartalmaz rendelkezéseket, másrészt, mert a korábbi eljárásban ennek megsértésére alperes nem hivatkozott.
- [20] A Kollektív Szerződés szerinti illetményemelés körében a semmisségre történő alperesi hivatkozás is irreleváns, mert a jogerős ítélet nem ez alapján, hanem a Kjt. 66.§ (9) bekezdése, Mt. 58.§-a szerint tartotta megalapozottnak a keresetet, az összegszerűség pedig nem volt vitatott.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [21] Az alperes felülvizsgálati kérelme a következők szerint nem megalapozott.
- [22] A felülvizsgálati kérelem szerint a jogerős ítélet a Pp. 221.§ (1) bekezdésének azért nem felel meg, mert nem tartalmazza az alkalmazott jogszabályokat. A Pp. ezen rendelkezése szerint az ítélet indokolásában hivatkozni kell azokra a jogszabályokra, amelyeken a bíróság ítélete alapszik. A másodfokú bíróság indokolási kötelezettsége fentiek alapján kiterjed a fellebbezés lényegét jelentő jogszabály-értelmezéssel kapcsolatos álláspontjának kifejtésére (Legfelsőbb Bíróság Pfv. IX. 22 453/2000. - BH2003. 240. II.). Jelen esetben a jogerős ítélet tartalmazza az eltérő jogi érvelést az elsőfokú bíróság által megjelölt jogszabályhelyek körében, így a Kjt. és Mt., valamint kormányrendeletek releváns rendelkezéseit, kiegészítve azokat az Mfv. II. 10.043/2016/7. számú döntésben meghatározottakkal. A törvényszék ítélete az alkalmazott jogszabályhelyek jogértelmezésére tehát kitért, de valóban nem tartalmaz konkrét jogszabályhely-megjelöléseket, ezért a törvényszék eljárási szabályt sértett, amely szabálysértésnek azonban az ügy érdemi elbírálására lényeges kihatása nem volt.
- [23] Az alperes eljárási szabálysértésként jelölte meg a Pp. 130.§ (1) bekezdés h) pont, 157.§ a) pont rendelkezéseibe ütközést is arra hivatkozva, hogy az egyoldalú szerződésmódosítást nem határidőben támadta meg a felperes. E vonatkozásában a Kúria több eseti döntésében kifejtette, miszerint az állapotsérelem esetén a sérelmes állapot annak fennállása alatt mindvégig vitatható, az azzal összefüggő igény elévülési időn belül érvényesíthető [Mfv.II.10.606/2015/3.]. Minthogy nem alkalmazandó az Mt. 287.§ (1) bekezdés a) pont szerinti keresetindítási határidő, a felperes keresete nem késett el.
- [24] A Kúriai 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 3. § (2) bekezdés c) pontjára, valamint a garantált bérminimumot évenként meghatározó kormányrendeletekre is.

- [25] 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, míg 2015. január 1-jétől a 347/2014.(XII.29.) Kormányrendelet 2. § (3) bekezdése b) pontja alapján havi 122.000 forint volt.
- [26] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2013. augusztus 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. A felperes garantált illetményét 2013. és 2014. években 90.700 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.
- [27] 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.
- [28] 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 fedezetül szolgált, a 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.

- [29] 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.
- [30] A kifejtettekben az következik, hogy amennyiben a garantált illetmény mértéke jogszabályon alapulóan emelkedik és a felek között nem jött létre újabb megállapodás a kinevezés módosításával az 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 közalkalmazott részére.
- [31] 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, erről pedig tájékoztatási kötelezettség terheli.
- [32] 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.
- [33] 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 illetményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezte.
- [34] Az irányadó bírói gyakorlat szerint (EBH 2006.1544., 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.

- [35] Mivel a nem vitatott tényállás alapján az alperes a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény csökkentéséről 2015. január 1-jéig nem tájékoztatta a felperest azt eredményezi, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege 2013-ban és 2014-ben havi 38.700 forint volt és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt.
- [36] Az nem volt vitatott, hogy a felperes garantált illetménye 2015. január 1-jétől a garantált bérminimum összegének figyelembevételével került kiegészítésre, amelyre az alperes a 2015. január 1-től hatályos írásbeli intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből csoportosított át összeget. Erre az alperes jogosult volt, döntését a felperessel megfelelően közölte.
- [37] A felperes 2014. évi illetménye (garantált illetmény és munkáltatói többletilletmény együttes összege) azonban az előzőekből következően annnyival lett magasabb, amennyivel a garantált illetménye 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 addigi illetmény összegének csökkentése nélkül tehetette meg. Ez az elv akkor is irányadó, ha az illetmény helyes összege utóbb a perben került megállapításra. Ez esetben a felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2014. évi illetményét helyesen állapította volna meg. Ebből következően 2015. évre is megalapozott a felperes illetmény-különbözet iránti igénye, azaz a 2014-ben helyesen számított 118.000 forint + 38.700 forint = 129.400 forint illetmény és a 2015-ben ténylegesen folyósított 122.000 forint + 7.400 forint = 129.400 forint illetmény különbözete, havi 27.300 forint.
- [38] Mindezekre tekintettel a felperest 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-ig havi 23.300 forint, összesen 116.500 forint, 2014. január 1-jétől 2014. december 31-ig havi 27.300 forint, összesen 327.600 forint, míg 2015. január 1-jétől 2015. december 31-ig szintén havi 27.300 forint, összesen 327.600 forint, mindösszesen 771.700 forint illetmény-különbözet és kamata illeti meg. Az alperes a tájékoztatási kötelezettség elmulasztása és az alkalmazott aránytalan jogkövetkezményre történt hivatkozása körében a Kúria kifejti, hogy jelen esetben nem vizsgálandó az arányosság, mert a hatályában fenntartott jogerős ítélet a ténylegesen, jogszerűen járó illetmény-különbözetet, mint marasztalási összeget ítélte meg. Mérlegelési, méltányossági

szempontok nem vehetők figyelembe a jogszabály kógens rendelkezései folytán.

- [39] A Kúria alperesi hivatkozással ellentétben megállapította azt is, hogy a jogerős ítélet a fenti jogszabályi rendelkezések és nem a Kollektív Szerződés alapján tartotta megalapozottnak a felperesi igényt, a Kúria Mfv. II. 10.043/2016/7. számú elvi határozatára utalással.
- [40] Az alperes által hivatkozott BM. rendelet megsértésnek vizsgálata nem képezhette a felülvizsgálatai eljárás tárgyát, mert a jogerős ítélet csak olyan kérdésben támadható felülvizsgálattal, amely az első- és másodfokú eljárásban is felmerült. Amely kérdéssel a korábban eljáró bíróságok erre irányuló kérelem hiányában nem foglalkozhattak, azzal kapcsolatban jogszabálysértést sem követhettek el.
- [41] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján az indokolás kiegészítésével hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [42] A pervesztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálatai eljárási költségét.
- [43] A felülvizsgálatai eljárásban felmerült 77.200 forint felülvizsgálatai eljárási illeték mértékét az Itv. 50.§ (1) bekezdés I. fordulata határozza meg, amely az alperes személyes illetékmentességre tekintettel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam terhén marad.
- [44] A Kúria a felülvizsgálatai kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2017. június 7.

Dr.Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Dr. Bors Szilvia s.k.
előadó bírő, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. bírő

A kiadmány hitelélül:

bírósági ügyintéző