

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.467/2016/4.

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: jogtanácsos

A per tárgya: elmaradt illetmény megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat: Balassagyarmati
Törvényszék 2.Mf.20.924/2015/5.

Az elsőfokú bíróság határozata: Salgótarjáni Közigazgatási és
Munkaügyi Bíróság

3.M.178/2015/9.

Rendelkező rész

A Kúria a Balassagyarmati Törvényszék 2.Mf.20.924/2015/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 15.000 (tizenötezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 52.200 (ötvenkettőezer-kétszáz) 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-ban a „D” fizetési osztály 9. fizetési fokozata alapján a felperes garantált illetményét 96.800 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét pedig 32.900 forintban állapította meg, továbbá a felperes 15.000 forint címpótlékra volt jogosult, így

összilletménye 144.700 forintban került meghatározásra. Ezt követően 2014. évben az illetménye nem változott és a fizetési jegyzék tanúsága szerint ebben az évben is garantált illetményként 96.800 forintot, munkáltatói döntésen alapuló illetményrészként pedig 32.900 forintot, továbbá címpótlékként 15.000 forintot kapott.

- [2] Az alperes 2015. január 1-jei hatállyal átsorolta a felperest a „D” fizetési osztály 10. fizetési fokozatába és akként módosította illetményét, hogy garantált illetményét 99.700 forintban, a garantált bérminimumra történő kiegészítést 22.300 forintban, összesen 122.000 forintban állapította meg és ezen felül 15.700 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményt állapított meg a számára. Ezen túl továbbra is folyósította a havi 15.000 forint címpótlékot, így a felperes havi összilletménye 2015. január 1-jétől 152.700 forintban került megállapításra.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [3] A felperes felemelt keresetében 2013. augusztus 1-jétől 2015. október 31-ig terjedő időtartamra 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 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. Mivel 2013-ban a garantált bérminimum mértéke 114.000 forint volt, garantált illetményként pedig csak 96.800 forintot fizettek számára, így havonta 17.200 forint különbözetre tartott igényt. A 2014. évre megállapított 118.000 forint garantált bérminimumhoz képest a továbbiakban is 96.800 forint volt a számára megállapított garantált illetmény, így havi 21.200 forint különbség vonatkozásában fizetési kötelezettség terheli az alperest. Bár 2015. évre a garantált bérminimumot megfizette a munkáltató a számára úgy, hogy a különbözetet a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész terhére csoportosította át, előző évi helyesen számított illetményénél kevesebbet biztosított számára, és a munkáltató nem tett eleget a kollektív szerződés szerinti illetményemelési kötelezettségének sem, így havi 18.200 forint illetmény-különbözete keletkezett.
- [4] Az alperes a kereset elutasítását kérte, mert szerinte a kinevezési okmány helyesen tartalmazta a felperes kormányrendelet által megállapított minimálbérét és garantált illetményét. Hivatkozása szerint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 66. § (9) bekezdésének 2013. augusztus 1-jei hatályú módosítása nem írta elő a munkáltató számára azt a kötelezettséget,

hogy a garantált bérminimumra tekintettel évente határozatot hozzon, a jogszabály rendelkezése alapján az csak háromévente, a magasabb fizetési fokozatba sorolásnál kellett megtennie. Érvelése szerint a felperesnek csak a garantált illetményre volt alanyi jogosultsága, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre önállóan nem.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [5] A Salgótarjáni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.178/2015/9. számú ítéletével kötelezte az alperest 522.400 forint elmaradt illetmény és ezen összeg után 2014. szeptember 15-étől járó késedelmi kamat, valamint 25.000 forint perköltség megfizetésére. Ítélete indokolásában a Kjt. 66. § (9) bekezdésének rendelkezése alapján megállapította, hogy a felperest 2013. augusztus 1-jétől garantált illetményként illeti meg a garantált bérminimumnak megfelelő összeg, az alperes azonban ezt 2015. január 1-jéig nem biztosította a felperes részére, mert ezen időpontig garantált illetményként 96.800 forintot fizetett meg a részére. Az elsőfokú bíróság érvelése szerint a munkáltató ugyan jogosult volt a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének csökkentésére, azonban a perbeli esetben ezzel a lehetőséggel 2015. január 1-jéig nem élt, azt változatlanul 32.900 forint összegben biztosította. A 2015. év vonatkozásában megállapította, hogy ugyan a felperes illetménye a 2014. évre megállapított összilletményhez képest nem csökkent, azonban a 2014. évi illetmény meghatározás jogsértő volt, így a felperes jogszerűen tarthatott igényt a különbözetre. Kifejtette továbbá, hogy abban az esetben, ha a kötelező átsoroláskor a kollektív szerződés előír a munkáltató számára illetménynövelést, ezen összeggel a korábbi illetmény összegét mindenképpen növelni kell.
- [6] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Balassagyarmati Törvényszék 2.Mf.20.924/2015/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét annak helyes indokaira figyelemmel helybenhagyta és kötelezte az alperest 5.000 forint perköltség megfizetésére. Megállapította, hogy az alperes a garantált illetményt nem emelte a jogszabály előírásának megfelelően, csak a perbeli védekezése volt az, hogy a garantált illetmény emelését a felperes annak ellenére megkapta, hogy erről írásban nem tájékoztatta, 2015. január 9-ét megelőzően a munkáltató nem hozott olyan határozatot, amelyből kitűnt volt, hogy a garantált illetmény emelését a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentésével teljesítette. Kifejtette továbbá, hogy a felperes az illetmény-különbözet iránti igényét az elévülési időn belül érvényesíthette.

A felülvizsgálati kérelem és felülvizsgálati ellenkérelem

- [7] A jogerős ítélet ellen az alperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet az

elsőfokú bíróság ítéletére is kiterjedően helyezze hatályon kívül és hozzon a jogszabályoknak megfelelő határozatot. Álláspontja szerint az eljáró bíróságok nem megfelelően értelmezték a Kjt. 66. § (9) bekezdésében foglaltakat, továbbá az adott év kormányrendeleteit, melyek kötelező jelleggel határozták meg mind a garantált bérminimumot, mind a minimálbért az adott évekre. A jogszabályok a közalkalmazott összes illetményéről rendelkeztek, amelyet a felperes minden esetben megkapott.

- [8] A Kjt. 2013. augusztus 1-jei módosítása sem írt elő kötelezettséget arra, hogy minden közalkalmazott „munkaszerződését” újrafogalmazza, illetve újra elkészítsék. Nem volt kötelezettsége arra, hogy évente a kormányrendelet alapján változó kötelező minimálbérre, illetve garantált bérminimumra tekintettel határozatot hozzon, erről kizárólag három évente, a magasabb fizetési fokozatba történő átsorolásnál kellett rendelkezni. A felperes illetménye meghaladta a garantált bérminimum összegét, ezért a kinevezés módosítását sem kellett végrehajtani. Ennek megfelelően nem mulasztott akkor, amikor nem tájékoztatta a felperest minden évben a garantált illetményrész emelkedéséről. A Kjt. nem mondja ki a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentésének a tilalmát, ezt az álláspontot erősíti a Kúria Mfv.II.10.460/2015. szám alatt hozott döntése is.
- [9] Az alperes felülvizsgálati kérelmében hivatkozott arra is, hogy az Mt. 153. § (1) bekezdése adott felhatalmazást a Kormánynak arra, hogy évenként megalkossa a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló rendeleteket. E rendeletek 3. § (3) bekezdése alapján azok alkalmazása során a munkáltatón költségvetési szervet, a munkavállalón közalkalmazottat, személyi alaphéren közalkalmazottak esetén az illetményt is érteni kell. Ebből következően a Kormány a vitatott időszakokra és azt megelőzően rendeleti szinten a közalkalmazottak tekintetében is meghatározza a garantált illetményük minimum összegét. Ez a Kormányrendeletben meghatározott összeg nem a személyi alaphér, illetve az illetmény részelemeire vonatkozott, hanem a teljes bruttó bérre, így a közalkalmazottak teljes bruttó illetményére.
- [10] A Kjt. 66. §-ában rendelkezik a közalkalmazottak besorolásának módjáról és illetményének megállapításáról, annak 2013. augusztus 1-jétől hatályos (9) bekezdése csupán törvényi szintre emelte a Kormányrendeletben már évek óta meglévő azon rendelkezést, amely szerint a közalkalmazottat garantált illetményként legalább a kötelező legkisebb munkabérnek, illetve a garantált bérminimumnak megfelelő összeg illeti meg. A változás csupán a szabályozás hierarchiájában történt, tartalmában nem. A Kjt. 66. §-a alapján a közalkalmazott illetményének megállapítása során figyelemmel kell lenni egyrészt az érintett közalkalmazott besorolása alapján járó garantált illetményre, továbbá a Kormányrendeletben meghatározott mértékekre is.
- [11] Az alperesi álláspont szerint a Kormányrendelet csak egy

„zsinórmértéket” határoz meg és azt rögzíti, hogy az adott évben minimum mennyit kell fizetni a munkáltatónak az alkalmazásában lévő közalkalmazottnak. A közalkalmazott előmeneteli rendszerének alsó korlátozottsága azt eredményezi, hogy a fizetési fokozatban történő előrelépés vagy a garantált illetmény évenkénti emelkedése tényleges bérnövekedéssel csak azoknál a személyeknél jár, akiknek az illetménye nem éri el a törvény besorolás szerinti vagy a Kormányrendelet által meghatározott garantált illetményt.

- [12] Az alperes ezen túl hivatkozott a Kjt. 21. § (3) bekezdésére, amely tételesen meghatározza, hogy mit kell a kinevezés kötelező tartalmi elemének tekinteni. A jogszabályi rendelkezésnek megfelelően a kinevezést módosító okmánynak sem kötelező tartalmi eleme a Kormányrendeletben meghatározott garantált illetmény és annak feltüntetése sem, hogy a Kormányrendeletben meghatározott garantált illetmény emelkedésére tekintettel csökkent a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész. A kinevezési okmány tekintetében csak az a jogszabályi elvárás, hogy tartalmazza a közalkalmazott fizetési fokozatban történő előresorolását és a tényleges illetményét. Az illetmény technikai részelemének feltüntetését a törvény nem írja elő.
- [13] Az alperes arra hivatkozott továbbá, hogy hasonló tárgyú ügyekben egyes első- és másodfokú bíróságok a keresetet elutasító döntést hoztak. Utalt továbbá a Kúria Mfv.II.10.460/2015/5. számú határozatára, mely szerint nincs jogszabályi akadálya annak, hogy a munkáltató az illetmény összegének csökkentése nélkül a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki a besorolás szerinti garantált illetményt a garantált bérminimum összegére.
- [14] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és az alperes 15.000 forint összegű felülvizsgálati költségben való marasztalását kérte. Álláspontja szerint 2013. augusztus 1-jétől nem elégséges, hogy a közalkalmazott teljes illetménye elérje a Kormányrendelet szerinti garantált bérminimum összegét, a Kjt. 66. § (9) bekezdése ugyanis ezen időponttól egyértelműen a közalkalmazott garantált illetményére írja elő, hogy az nem lehet kevesebb, mint a minimálbér, illetve a garantált bérminimum összege. A Kjt. nem a teljes illetmény vagy az illetmény fogalmát használja, hanem a garantált illetményt, amely nem azonos a teljes illetménnyel.
- [15] Álláspontja szerint jogilag irreleváns, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt milyen szándékkal határozza meg a munkáltató, egyedül annak van jelentősége, hogy a munkajogi okmányban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész elnevezésű illetményelem írásban is dokumentáltan, a garantált illetményen felül illetve meg a felperest. A garantált illetmény összegét ugyanakkor jogszabályellenesen az adott évi garantált bérminimumnál kisebb összegben biztosította a munkáltató. A 2013. és 2014. évben részére megállapított garantált illetmény nem felelt meg a Kjt. 66. § (9) bekezdésében foglaltaknak, így a bíróságok jogszerű döntést

hoztak. Megjegyezte továbbá, hogy az alperes által hivatkozott eseti döntés kivételesnek mondható, hiszen számos határozatban helyt adtak a felperesek garantált illetmény-különbözeti igényének.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [16] A Kúria az eljárt bíróságok által megállapított tényállást a per iratanyaga alapján az alperes kollektív szerződésének 46. pontjával egészíti ki. Eszerint a közalkalmazott illetményét a kötelező előresorolás során biztosítandó illetményemelés esetén e címen ki kell egészíteni úgy, hogy az illetménye a korábbihoz képest legalább bruttó 5.000 forinttal emelkedjen. Az e jogcímen biztosított illetménynövekedésbe nem számít bele sem a garantált illetményemelés, sem a mindenkori bérfejlesztés munkáltatói döntésen alapuló része. Az alperes 2015. januárjában a felperest a „D” fizetési osztály 10. fizetési fokozatába sorolásáról rendelkező intézkedésében a kollektív szerződés 46. pontjában szabályozott 5.000 forint illetményemelést nem biztosította a felperes számára.
- [17] Az így kiegészített tényállás alapján az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.
- [18] A 2013. augusztus 1-jétől 2015. október 31-éig terjedő időtartamra előterjesztett felperesi igény vonatkozásában a felülvizsgálati kérelem azzal érvelt, hogy az eljárt bíróságok a Kjt. 66. § (9) bekezdését, továbbá a Kjt. 21. § (3) bekezdését helytelenül értelmezték, ezért tévesen következtettek a munkáltató mulasztására.
- [19] A közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak. Garantált illetmény a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdésében, illetve a 79/E. §-ában foglaltak alkalmazásával meghatározott besorolási illetmény. A Kjt. 66. §-a azáltal, hogy a közalkalmazott fizetési osztályához és fokozatához kapcsolódó, éves költségvetési törvényben meghatározott illetményösszegeket garantált minimumként határozza meg, a munkáltató számára lehetőséget biztosít, hogy a közalkalmazott illetményét az illetménytáblában szereplőnél magasabb összegben állapítsa meg, amennyiben ennek pénzügyi feltételei rendelkezésre állnak. A munkáltatói többlet is az illetmény része, és a garantált illetménnyel összeszámít. Ez az értelmezés következik a Kjt. 85/A. § 1) pontjának rendelkezéséből, amely felsorolja az illetményelemeket (illetmény, illetménypótlék, illetménykiegészítés, keresetkiegészítés, jutalom). Nem szabályozza külön elemként a besorolási illetményt (garantált illetmény), és a munkáltatói többletilletményt, ebből következően ezeket az illetmény fogalma együttesen tartalmazza. Utalni kell a 390/2012.(XII.20.) Kormányrendelet 3. § (2) bekezdés c) pontjára is, mely szerint alapbéren közalkalmazott esetében az illetményt kell érteni.
- [20] 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.

- [21] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 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 96.800 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.
- [22] 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 jogbiztonságos alkotmányos követelményének.
- [23] Az eljáró bíróságok ítéleteinek 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.
- [24] 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.
- [25] 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 emelkedések nem veszíti el, ezért munkáltatói kifejezett döntés, írásbeli intézkedés hiányában annak összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad az újabb intézkedésig.

- [26] 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 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.
- [27] 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.
- [28] 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.
- [29] 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.
- [30] 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.
- [31] Mivel a nem vitatott tényállás alapján az alperes a munkáltatói

döntésen alapuló többlet-illetmény csökkentéséről írásban nem tájékoztatta a felperest, azt eredményezi, hogy 2013. augusztus 1-je és 2014. december 31-e közötti időszakban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a 2012-ben közöltek szerint havi 32.900 forint volt és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről szóló döntés a közléssel hatályossá válik és ehhez a munkáltató eltérő tartalmú intézkedéséig és az erről tájékoztatásig kötve van. Az alperes által közölt garantált illetmény összege 2013-ban 96.800 forint volt, ettől eltérő összeget a munkáltató 2014. december 31-éig nem állapított meg. Ebből következően a megállapított összeg 2013. augusztus 1-je és 2013. december 31-e között havi 17.200 forinttal, 2014. január 1-jétől 2014. december 31-éig havi 21.200 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 irányuló 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 eljáró bíróságok helytállóan kötelezték az alperest a garantált illetmény emelt összege miatt az illetmény-különbözet megfizetésére.

[32] A felperes 2015. január 1-jétől érvényesített követelése vonatkozásában az nem volt vitatott, hogy a felperes garantált illetménye 2015. január 1-jétől a garantált bérminimum összegének (122.000 forint) figyelembevételével került kiegészítésre, melyre az alperes 2015. január 1-jétől hatályos intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló összegből csoportosított át összeget. Bár 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 illetménye összegének csökkentése nélkül tehette volna 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.

[33] 2015. január 1-jétől az alperes a felperes garantált illetményét 122.000 forintban állapította meg. A jogszerűen megállapított 2014. évi illetménynél (165.900 forint) az így megállapított illetmény 13.200 forint összeggel volt kevesebb, amelyhez (alperesi felülvizsgálati kérelem hiányában) hozzá kellett számítani a kollektív szerződés alapján megállapított 5.000 forint összeget, így a felperest 2015-ben további havi 18.200 forint, összesen 182.000 forint illetmény-különbözet illeti meg. Ennek megfelelően megállapítható, hogy 2013. augusztus 1-je és 2015. október 31-e

között a felperes jogszerűen tarthatott igényt 522.400 forint illetmény-különbözetre (86.000 forint+254.400 forint+182.000 forint.)

- [34] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet - az indokolás kiegészítésével - a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [35] A perveztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.
- [36] A felülvizsgálati eljárásban felmerült 52.200 forint felülvizsgálati eljárási illetéket az alperest megillető személyes illetékmentességre tekintettel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.
- [37] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2017. február 1.

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 hiteléül:

tisztviselő