

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.308/2016/4.

A tanács tagjai: Dr. Stark Marianna a tanács elnöke
Szolnokiné dr. Csernay Krisztina előadó bíró
Sipőczné dr. Tánczos Rita 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.20.926/2015/5.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Salgótarjáni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 4.M.301/2015/6.

Rendelkező rész

A Kúria a Balassagyarmati Törvényszék 2.Mf.20.926/2015/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt nap alatt fizessen meg a felperesnek 15.000 (tizenötezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 81.200 (nyolcvanegyezer-kettőszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

[1] A felperes az alperesnél középfokú besorolású munkakörben állt közalkalmazotti jogviszonyban. Az alperes a 2011. június 15-én kelt kinevezés-módosítás alapján a felperest 2011. július 1-jei hatállyal a D fizetési osztály 3. fizetési fokozatába sorolta. Garantált illetményének összegét 83.000 forintban, a garantált illetményen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét 45.000 forintban, összilletményét 128.000 forintban állapította meg. Az alperes a 2014. január 7-én kelt intézkedésével a felperest a D fizetési osztály 4. fizetési fokozatába sorolta át, garantált illetményének összegét 84.900 forintban, a garantált összegen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét 50.000 forintban, összilletményét 134.900 forintban állapította meg, amely összeg 2015. június 30-áig változatlan volt. Az alperes a 2015. július 7-én kelt intézkedésével a felperes garantált illetményét 2015. július 1-jei hatállyal 84.925 forintban, a garantált bérminimumra történő kiegészítés összegét 37.075 forintban, a garantált összegen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét 12.900 forintban állapította meg, ezen kívül 6745 forint rendvédelmi ágazati pótlékot folyósított részére, ekként összilletménye 141.645 forint volt.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[2] A felperes a módosított keresetében 2013. augusztus 1-től 2015. július 31-éig 811.900 forint, 2015. augusztus 1-től pedig havi 37.100 forint illetménykülönbözet megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Keresetének indokolásában azt kifogásolta, hogy az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt nem a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban:Kjt.) 66.§ (9) bekezdés szerinti garantált illetményen

felül biztosította. Kiemelte, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének változásáról, annak csökkentéséről a munkáltató 2015. január 1-ét megelőző időszakban nem hozott határozatot. A perben csatolt bírósági ítéletek alapján arra hivatkozott, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét utóbb a munkáltató nem vizsgálhatja felül, annak összegét visszamenőleges hatállyal nem módosíthatja. Ha a garantált illetmény jogcíme megállapított illetményrész nem felel meg a jogszabály szerinti kötelező illetménynek, akkor a különbözetre a közalkalmazott jogosult.

- [3] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint a felperes kinevezési okmánya helyesen tartalmazza a felperes kormányrendelet által megállapított minimálbért, mint garantált illetményt. A bérjegyzék nem munkaszerződés, ezáltal nem rendelkezik a munkaszerződésre irányadó joghatás kiváltásával. A felperes által benyújtott fizetési bizonylatok az alperes számára jogszabályban előírt munkaszerződésre vonatkozó kötelezettséget nem tartalmazzak.
- [4] Érvelése szerint a felperesnek a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre nem, csupán a garantált illetményre van alanyi jogosultsága. Az alperes határozata - amelyben tájékoztatta a felperest a garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegéről - nem azt jelenti, hogy bármelyik illetményrész önállóan igényelhető lenne.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [5] A Salgótarjáni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 4.M.301/2015/6. számú ítéletével kötelezte az alperest a 2013. augusztus 1-től 2015. július 31-éig járó 811.900 forint és ezen összeg kamatai, 2015. augusztus 1-től 2015. október 30-ig 111.300 forint továbbá 60.000 forint perköltség megfizetésére. Ítéletének indokolásában a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 66. § (9) bekezdése, továbbá a garantált

bérminimumról rendelkező kormányrendeletek alapján megállapította, hogy a felperest 2013. augusztus 1-jétől garantált illetményként a garantált bérminimumnak megfelelő összeg illeti meg, az alperes azonban ezt 2013. és 2014. évben nem biztosította a felperes részére, mert ezen időpontig garantált illetményként 83.000 forintot, illetőleg 84.900 forintot folyósított a részére.

[6] Az elsőfokú bíróság érvelése szerint a munkáltató ugyan jogosult volt a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének csökkentésére, azonban a perbeli esetben ezzel a lehetőséggel nem élt, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentéséről 2015. július 1-jét megelőzően nem hozott határozatot. Nem fogadta el az alperes azon védekezését, hogy a MÁK által használt illetményszámfejtő programban csak betekintési joga volt, ugyanis az a munkáltató jogosultsága volt, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményt csökkentse a garantált bérminimum emelkedésével egyidejűleg, annak pedig nem lehetett technikai akadálya, hogy a „garantált illetmény” sorba a garantált bérminimumnak megfelelő összeg kerüljön feltüntetésre. Rámutatott arra is, hogy az alperesnek ugyan nem volt kötelezettsége, hogy az évenként változó garantált bérminimumra tekintettel újabb besorolási határozatot hozzon a felperes illetményéről, azonban a változó garantált bérminimum összegét a fizetési jegyzéken szerepeltetnie kellett volna, amelyet elmulasztott.

[7] A közigazgatási és munkaügyi bíróság megállapította, hogy 2015. július 1-től az alperes a garantált illetmény összegét ugyan a Kormányrendeletben meghatározott 122.000 forintban állapította meg, ezzel párhuzamosan azonban külön határozat nélkül a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentette. A jogszabályi előírásoknak megfelelő, 2014. december 31-én és 2015. június 30-án irányadó illetmény összege - címpótlék nélkül számítottan - 168.000 forint illetve 172.000 forint lett volna, ezért a felperes havi 37.100 forint illetménykülönbözetre jogosult.

[8] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint mindezek alapján a

felperest 2013. augusztus 1-től 2013. december 31-éig havi 31.000 forint, 2014. január 1-jétől december 31-éig havi 33.100 forint, 2015. január 1-jétől július 31-éig pedig havi 37.100 forint, mindösszesen 811.900 forint, 2015. augusztus 1-től pedig havi 37.100 forint illeti meg.

- [9] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Balassagyarmati Törvényszék a 2.Mf.20.926/2015/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét annak helyes indokainál fogva helybenhagyta. A fellebbezésre tekintettel kiemelte, hogy az alperesnek 2013. augusztus 1-jétől a besorolási illetményt a garantált illetmény tekintetében módosítani kellett volna, ezért ezen időponttól lehetett igénye a felperesnek az illetménykülönbözetre. Az alperes a garantált illetményt nem emelte fel a jogszabály előírásának megfelelően, csak a perben hivatkozott arra, hogy a garantált illetmény emelését a felperes annak ellenére megkapta, hogy erről írásban őt az alperes nem tájékoztatta. A törvényszék kiemelte, hogy a munkáltató 2015. július 1-je előtt nem hozott olyan határozatot, amelyből kitűnne, hogy a garantált illetmény emelését a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentésével teljesítette, ezért tényszerűen nem volt megállapítható, hogy az alperes a garantált illetmény összegének emelésére vonatkozó kötelezettségének eleget tett.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [10] 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 az adott évekre kötelező jelleggel határozták meg a garantált bérminimum összegét. A jogszabályok a közalkalmazott összes illetményéről rendelkeztek, amelyet a felperes minden esetben megkapott.

[11] A Kjt. 2013. augusztus 1-jei módosítása sem írt elő kötelezettséget arra, hogy minden közalkalmazott „munkaszerződését” újrafogalmazzák, 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.

[12] Az alperes felülvizsgálati kérelmében hivatkozott arra is, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: 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 alapbéren közalkalmazottak esetén az illetményt is érteni kell. Ebből következően a Kormány a vitatott időszakra és azt megelőzően rendeleti szinten a közalkalmazottak tekintetében is meghatározza a garantált illetményük minimum összegét. Ez a Kormányrendeletben meghatározott összeg nem a személyi alapbér, illetve az illetmény részelemeire vonatkozott, hanem a teljes bruttó bérre, így a közalkalmazottak teljes bruttó illetményére.

[13] 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 és a Kormányrendeletben meghatározott mértékre is.

[14] 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 közalkalmazott részére. 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.

[15] 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 okmányoknak 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.

[16] 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.10.460/2015/10. 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.

[17] 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.

[18] 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 illette meg a felperest. A garantált illetmény összegét ugyanakkor jogszabályellenesen az adott évi garantált bérminimumnál kisebb összegben biztosította a munkáltató. A 2013-2014 és 2015. 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 illetménykülönbözeti igényének.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

[19] Az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.

[20] A 2013. augusztus 1-jétől 2015. július 31-éig terjedő

időtartamra előterjesztett felperesi igény vonatkozásában a felülvizsgálati kérelem azzal érvelt, hogy az eljáró bíróságok a Kjt. 66. § (9) bekezdését, továbbá a Kjt. 21. § (3) bekezdését helytelenül értelmezték, ezért tévesen következtettek a munkáltató mulasztására.

[21] 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 alaphíven közalkalmazott esetében az illetményt kell érteni.

[22] Mindebből következően a Kjt. 66. § (9) bekezdés d) 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.

[23] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes a perrel érintett 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, nem tájékoztatta a felperest, és a felperes garantált illetményét változatlanul 2013. augusztus 1-től december 31-ig 83.000 forintban, 2014. január 1-től 2015. június 30-áig 84.900 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.

[24] 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.

[25] 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.

[26] 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.

[27] 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.

[28] A kifejtettekből az következik, hogy amennyiben a garantált illetmény mértéke jogszabályon alapulóan emelkedik és a felek között nem jött létre újabb megállapodás a kinevezés módosításával az 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.

[29] 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.

[30] 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.

[31] Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes 2013. augusztus 1-je és 2015. június 30-a között ezt a kötelezettségét elmulasztotta, mivel úgy ítélte meg - tévesen -, hogy az összilletményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezte.

[32] 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.

[33] Mivel a nem vitatott tényállás alapján az alperes a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény csökkentéséről 2015. július 1-jét megelőzően írásban nem tájékoztatta a felperest, azt eredményezi, hogy 2013. augusztus 1-je és 2013. december 31-e közötti időszakban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész

45.000 forint, míg 2014. január 1-től 2015. június 30-áig havi 50.000 forint volt, és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt.

[34] A munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről szóló döntés a közléssel hatályossá válik és ehhez a munkáltató eltérő tartalmú intézkedéséig és az erről szóló tájékoztatásig kötve van. Az alperes által 2012-ben közölt garantált illetmény összege 83.000 forint, a 2014. január 17-én közölt összege pedig 84.900 forint volt. Ebből következően a megállapított összeg 2013. augusztus 1-je és december 31-e között havi 31.000 forinttal, 2014. január 10-jétől 2014. december 31-éig havi 33.100 forinttal, 2015. január 1-től június 30-áig havi 37.100 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 hivatkozott időszakban az eljáró bíróságok helytállónan kötelezték az alperest a garantált illetmény emelt összege miatt az illetmény-különbözet megfizetésére.

[35] Az nem volt vitatott, hogy a felperes garantált illetménye 2015. július 1-jétől elérte a kormányrendeletben meghatározott összeget (122.000 forint). Ezen időponttól a munkáltató a 2015. július 1-jétől hatályos írásbeli intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét a korábbi 50.000 forintról 12.900 forintra csökkentette. Erre az alperes jogosult volt, döntését a felperessel megfelelően közölte.

[36] A felperes 2015. június hónapra számított illetménye (garantált illetmény és munkáltatói többletilletmény együttes összege) azonban az előzőekből következően magasabb lett, annak

jogszerűen számított együttes összege 172.000 forint volt. Ezért az alperes 2015. július 1-jétől ugyan jogoszerűen megtehetette, hogy a felperes munkáltatói döntésen alapuló illetményrészének összegét csökkentse, azonban ezt jogoszerűen csak az addigi illetmény összegének csökkentése nélkül tehette 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 2015. június havi illetményét is helyesen állapította volna meg.

[37] Mindezekre tekintettel megállapítható, hogy a felperest 2013. augusztus 1-je és december 31-e között 114.000 forint garantált bérminimum illette volna meg, ami helyett az alperes 83.000 forintot fizetett meg a számára. Erre az időszakra a felperest a garantált összegen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményként 45.000 forint illette meg, így helyesen az illetményét összesen 159.000 forintban kellett volna meghatározni (114.000 forint garantált illetmény + 45.000 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrész). Ennek megfelelően az így részére megállapított és ténylegesen kifizetett havi 128.000 forint alapulvételével havi 31.000 forint illetménykülönbözet mutatkozott, amely a 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-éig terjedő időszakra 155.000 forint illetménykülönbözetet eredményezett.

[38] 2014. január 1-je és 2014. december 31-e közötti időszakban a felperesnek havi 118.000 forint garantált bérminimumot kellett volna megfizetni, ami helyett az alperes az átsorolást követően 84.900 forintot állapított meg a számára. Ezen felül a felperest megillette az alperes közlése szerint 50.000 forint munkáltatói döntésen alapuló többlet, ennek megfelelően az összilletményét helyesen 168.000 forintban kellett volna megállapítani (118.000 forint garantált bérminimum + 50.000 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrész). A felperes részére megállapított és ténylegesen kifizetett havi 134.900 forint alapulvételével így havonta 33.100 forint illetménykülönbözet mutatkozik, amely a 2014.

január 1-jétől december 31-e között eltelt időtartamra 397.200 forint illetménykülönbözetet eredményezett.

[39] 2015. január 1-jétől június 30-áig terjedő időszakban a felperesnek havi 122.000 forint garantált bérminimumot kellett volna megfizetni, ami helyett az alperes a továbbiakban is havi 84.900 forintot állapított meg a számára. Ezen felül a felperest a továbbiakban is megillette volna havi 50.000 forint munkáltatói döntésen alapuló többlet, ennek megfelelően az összilletményét helyesen 172.000 forintban kellett volna megállapítani (122.000 forint garantált bérminimum + 50.000 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrész). A felperes részére megállapított és ténylegesen kifizetett havi 134.900 forint alapulvételével így havonta 37.100 forint illetménykülönbözet mutatkozik, amely a 2015. január 1-től június 30-áig eltelt időtartamra 222.600 forint illetménykülönbözetet eredményezett.

[40] 2015. július 1-jétől a felperes garantált illetményét az alperes 122.000 forintban (84.900 forint garantált illetmény + 37.100 forint garantált bérminimumra kiegészítés), garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészének összegét 12.900 forintban állapította meg. A jogszerűen megállapított 2015. június havi illetményénél (172.000 forint) az így megállapított illetmény havi 37.100 forinttal volt kisebb összegű, ezért 2015. július hónapra a felperest havi 37.100 forint illetménykülönbözet illeti meg. Ebből következően megállapítható, hogy 2013. augusztus 1-je és 2015. július 31-e között a felperes jogszerűen tarthatott igényt 811.900 forint (155.000 forint + 397.200 forint + 222.600 forint + 37.100 forint), továbbá 2015. augusztus 1-től 2015. október 30-áig további havi 37.100 forint, összesen 111.300 forint illetménykülönbözetre.

[41] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján a fenti indokolással helybenhagyta.

Záró rész

- [42] A pervesztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.
- [43] A felülvizsgálati eljárásban felmerült 50.000 forint felülvizsgálati eljárási illetéket az alperest megillető személyes illetékmentességre tekintettel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.
- [44] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2017. január 11.

Dr. Stark Marianna
a tanács elnöke

Szolnokiné dr. Csernay Krisztina
Tánczos Rita
előadó bíró

Sipőczné dr.
író