

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.253/2016/4.

A tanács tagjai: Dr. Tálné dr. Molnár Erika a tanács elnöke
Szolnokiné dr. Csernay Krisztina előadó bíró
Sipőczné dr. Tánczos Rita bíró

A felperes:

A felperes képviselője: 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.20.769/2015/5.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Salgótarjáni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.189/2015/4.

Rendelkező rész

A Kúria a Balassagyarmati Törvényszék 2.Mf.20.769/2015/5. 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 50.000 (ötvenezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A felperes az alperes B.-i Rendőrkapitányságán állt közalkalmazotti jogviszonyban. Az alperes 2013-ban a D fizetési osztály 12. fizetési fokozata szerinti besorolás alapján a felperes garantált illetményét 105.700 forintban, munkáltatói döntésen alapuló illetményének összegét 32.000 forintban, főmunkatársi pótlékát 15.000 forintban, pénzkezelési illetménypótlékát 4000 forintban, ekként összilletményét 156.700 forintban állapította meg. Az alperes 2014. január 1-jétől a felperest a D fizetési osztály 13. fizetési fokozatába sorolta át, ezen időponttól garantált illetményét 108.600 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét 37.000 forintban állapította meg, továbbra is folyósította számára a 19.000 forintos illetménypótlékot, így

összilletménye 164.600 forint volt, annak összege 2015. június 30-áig nem változott. Az alperes a 2015. július 7-én kelt átsorolásával 2015. július 1-től a felperes garantált illetményét 108.625 forintban, a garantált bérminimumra történő kiegészítést 13.375 forintban, így garantált illetményét összesen 122.000 forintban, a garantált összegen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét 23.600 forintban, pénzkezelési és főmunkatársi címpótlékának együttes összegét változatlanul 19.000 forintban állapította meg és rendvédelmi ágazati pótlék jogcímén további 8030 forintot fizetett részére, így összilletményének összege 172.630 forintra módosult.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes a módosított keresetében 2013. augusztus 1-től 2015. augusztus 31-éig terjedő időre 261.500 forint illetmény-különbözet és ezen összeg kamatai, valamint perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Arra hivatkozott, hogy a munkáltató nem tett eleget a garantált illetménye 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 szerinti garantált illetményen felül biztosította. Álláspontja szerint az alperes jogszerűtlenül járt, amikor a 2015. és az azt megelőző években irányadó illetményét meghatározta, mert nem a garantált bérminimumon felül biztosította a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt. Hivatkozott arra is, hogy az alperes a Kollektív Szerződés szerint kötelező illetménytöbbletet is csökkentette, illetve a fizetési fokozatban történő előresorolásakor megvonta tőle. Álláspontja szerint jogilag nem elfogadható az az utólagos alperesi magyarázat, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész egy hányadát a garantált bérminimumra történő kiegészítésnek szánta a munkáltató. A csatolt bérjegyzék egyértelműen igazolja, hogy a garantált illetménye nem érte el a garantált bérminimum összegét.
- [3] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint a kormányrendeletek alapján a munkáltatónak a garantált bérminimumot, illetve a kötelező legkisebb munkabért (minimálbér) kötelező biztosítani. A rendeletek szerint alaphíven közalkalmazotti jogviszonyban az illetmény kell érteni. Érvelése szerint a Kollektív Szerződés 46. pontjában előírt, a kötelező előresorolás alkalmával biztosítandó legalább bruttó 5000 forintos illetménynövekedésbe nem számít bele sem a garantált illetményemelés, sem a mindenkori bérfejlesztés munkáltatói döntésen alapuló része., az csak a közalkalmazott előresorolása során kap létjogosultságot. További hivatkozása szerint nem volt kötelezettsége arra, hogy a garantált bérminimumra tekintettel évente határozatot hozzon, ezt csak három évente a magasabb fizetési fokozatba sorolásnál kellett megtennie.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [4] A Salgótarjáni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság az 3.M.189/2015/4. számú ítéletével kötelezte az alperest 261.500 forint és ezen összeg 2014. szeptember 5-étől járó kamatait, valamint perköltség megfizetésére. Ítéletének indokolásában a Kjt. 66. § (9) bekezdése alapján megállapította, hogy a felperest 2013. augusztus 1-jétől garantált illetményként a garantált bérminimumnak megfelelő összeg illeti meg, azonban az alperes 2013. augusztus 1. és 2015. január 1. (helyesen: 2015. június 30.) között a felperes garantált illetményét nem egészítette ki a garantált bérminimum összegére. Érvelése szerint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész ugyan csökkenthető volt, de az alperes a besorolási okiratokon ezt nem tüntette fel, utóbb pedig nem hivatkozhat arra, hogy a garantált bérminimumot a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész terhére növelte. Ennek alapján a felperest 2013. augusztus 1-je és december 31. között havi 8300 forint, összesen 41.500 forint, 2014. évben havi 9400 forint, összesen 112.800 forint, míg 2015. évben havi 13.400 forint, összesen 107.200 forint, mindösszesen 261.500 forint illette meg.
- [5] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Balassagyarmati Törvényszék a 2.Mf.20.769/2015/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét annak helyes indokai alapján helybenhagyta. A fellebbezésre tekintettel kiemelte, hogy a munkáltatói illetményrész összege 2013-ban 32.000 forint volt, ami 2014-ben 37.000 forintra emelkedett, azonban a besorolási okirat sem tartalmazta, hogy az alperes a garantált illetményt felemelte volna a jogszabály által előírt mértékre, vagy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt csökkentette volna. Ebből pedig az a ténybeli következtetés vonható le, hogy az alperes a garantált illetményt nem emelte fel a jogszabály előírásának megfelelően, csupán a perben védekezett azzal, hogy a garantált illetmény emelését a felperes annak ellenére megkapta, hogy erről írásban tájékoztatta volna a munkáltatót.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [6] 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.
- [7] 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.

- [8] 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 alaphéren 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 alaphé, illetve az illetmény részelemeire vonatkozott, hanem a teljes bruttó hére, így a közalkalmazottak teljes bruttó illetményére.
- [9] 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.
- [10] 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.
- [11] 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.

[12] 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.

[13] 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.

[14] 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 2013-2014 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 illetmény-különbözeti igényének.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

[15] Az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.

[16] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 272. § (2) bekezdése alapján a felülvizsgálati kérelem keretei között bírálta el.

[17] A 2013. augusztus 1-jétől 2015. június 30-áig 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.

- [18] 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.
- [19] 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.
- [20] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2015. június 30-ig a garantált illetmény 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 2013. augusztus 1-től december 31-ig 105.700 forintban, 2014. január 1-től 2015. június 30-áig 108.600 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.
- [21] 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.

[22] 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.

[23] 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 alaphétként - együttesen tartalmazza, a további illetményelemek - illetménypótlékok, illetménykiegészítés, keresetkiegészítés, jutalom - mellett, amelyeket a Kjt. 85/A. § 1) és m) pontjai meghatároznak.

[24] 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.

[25] 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.

[26] 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.

[27] 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.

[28] 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.

[29] 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.

[30] Mivel a nem vitatott tényállás alapján az alperes a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény csökkentéséről írásban nem tájékoztatta a felperest, azt eredményezi, hogy 2013. augusztus 1-től december 31-e közötti időszakban a munkáltatói alapuló illetményrész 32.000 forint, 2014. január 1-től 2015. június 30-áig pedig 37.000 forint volt, és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt.

[31] Az nem volt vitatott, hogy a felperes garantált illetménye 2015. július 1-jétől a garantált bérminimum összegének (122.000 forint) figyelembevételével került kiegészítésre, amelyre az alperes a 2015. július 1-jétől hatályos írásbeli intézkedésében döntött. Erre az alperes jogosult volt, döntését a felperessel megfelelően közölte.

[32] A felperes 2015. június havi illetménye (garantált illetmény és munkáltatói többletilletmény együttes összege) azonban az előzőekből következően magasabb mértékű lett. Ezért az alperes 2015. július 1-től ugyan 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 az addigi

illetmény összegének csökkentése nélkül tehetné 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 2015. június 30-áig megállapított illetményét helyesen számolta volna el. Ebből következően a felperes 2015. július és augusztus hónapra is megalapozottan igényelt illetménykülönbözetet.

[33] 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 105.700 forintot fizetett meg a számára. Erre az időszakra a felperes a garantált összegén felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményként 32.000 forintban részesült, így helyesen illetményét a pótlékokkal együtt összesen 165.000 forintban kellett volna meghatározni (114.000 forint garantált illetmény+ 32.000 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrész+ 19.000 forint pótlék). Ennek megfelelően az így részére megállapított és ténylegesen kifizetett havi 156.700 forint alapulvételével havi 8300 forint illetmény-különbözet mutatkozott, amely a 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-éig terjedő időtartamra 41.500 forint illetmény-különbözetet eredményezett.

[34] 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 108.600 forintot állapított meg a számára. Ezen felül a felperest megillette a munkáltató által közölt 37.000 forint munkáltatói döntésen alapuló többlet, ennek megfelelően összilletményét a változatlan összegű pótlékokkal együtt 174.000 forintban kellett volna megállapítani (118.000 forint garantált bérminimum + 37.000 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrész+ 19.000 forint pótlék). A felperes részére megállapított és ténylegesen kifizetett havi 164.600 forint alapulvételével így havonta 9400 forint illetmény-különbözet mutatkozik, amely a 2014. január 1-jétől december 31-éig közötti időtartamra 112.800 forint illetmény-különbözetet eredményezett.

[35] 2015. január 1-je és 2015. június 30-a közötti időszakban a felperesnek havi 122.000 forint garantált bérminimumot kellett volna megfizetni, ami helyett az alperes a továbbiakban is 108.600 forintot állapított meg a számára. Ezen felül a felperest a továbbiakban is megillette a 37.000 forint munkáltatói döntésen alapuló többlet, ennek megfelelően az összilletményét a pótlékokkal együtt helyesen 178.000 forintban, kellett volna megállapítani (122.000 forint garantált bérminimum + 37.000 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrész). A felperes részére megállapított és ténylegesen kifizetett 164.600 forint alapulvételével így havonta 13.400 forint illetménykülönbözet mutatkozik, amelynek összege a 2015. január 1-től június 30-áig terjedő időszakra 80.400 forint volt.

[36] 2015. július 1-jétől a felperes garantált illetményét az

alperes helyesen állapította meg 122.000 forintban, azonban az irányadó 178.000 forint illetményhez képest havi 13.400 forinttal kevesebb illetményt fizetett meg a számára, így 2015. július és augusztus hónapra összesen 26.800 forint illetménykülönbözetre mutatkozott.

[37] Ennek megfelelően megállapítható, hogy 2013. augusztus 1-je és 2015. augusztus 31-e között a felperes jogszerűen tarthatott igényt 261.500 forint illetménykülönbözetre (41.500 forint + 112.800 forint + 80.400 forint + 26.800 forint).

[38] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján a fenti indokolással hatályában fenntartotta.

Záró rész

[39] A Kúria a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján a pervesztes alperest kötelezte a felperes felülvizsgálati eljárással kapcsolatban felmerült költsége megfizetésére, míg a felülvizsgálati eljárásban felmerült illeték összegét a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a értelmében az állam viseli.

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

Budapest, 2016. december 12.

Dr. Tálné dr. Molnár Erika s.k. a tanács elnöke, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. előadó bíró, Sipőczné dr. Tánczos Rita s.k. bíró

A kiadmány hitelélül:

bírószági ügyintéző