

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.146/2018/5.

A tanács tagjai: Dr. Tálné dr. Molnár Erika a tanács elnöke
Dr. Tánczos Rita előadó bíró
Dr. Stark Marianna bíró

A felperes:

A felperes képviselője: kamarai jogtanácsos

Az alperes:

Az alperes képviselője: kamarai jogtanácsos

A per tárgya: közalkalmazotti illetmény-különbözet megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Szegedi Törvényszék 2.Mf.21.500/2017/4.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Szegedi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 8.M.130/2017/4.

Rendelkező rész

A Kúria a Szegedi Törvényszék 2.Mf.21.500/2017/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt napon belül 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

A tényállás

- [1] A felperes alapfokú besorolású munkakörben állt az alperesnél közalkalmazotti jogviszonyban. Az alperes a felperes garantált illetményét 2013. évben 76.400 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 26.900 forintban állapította meg, így illetménye összesen 103.300 forint volt. 2014-ben garantált illetménye 77.798 forintban, a garantált bérminimumra történő kiegészítés 23.702 forintban került meghatározásra, munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét azonban 8200 forintra

csökkentette, így illetménye összesen 109.700 forint volt. 2015. január 1-jétől a felperes garantált illetménye 77.798 forintban, a garantált bérminimumra történő kiegészítés 27.202 forintban került meghatározásra, amin felül 4700 munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt biztosítottak a számára, így illetménye változatlanul 109.700 forintban került folyósításra. 2016. január 1-jétől a munkáltató a felperes garantált illetményét 77.798 forintban, garantált bérminimumra történő kiegészítését 33.202 forintban határozta meg, így illetménye 111.000 forintra emelkedett, munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt azonban nem folyósított számára a munkáltató.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes 2014. április 1-jétől 2016. december 31-éig tartó időtartamra 486.000 forint elmaradt illetmény-különbözet és ezen összeg után 2015. augusztus 16-ától járó késedelmi kamat, valamint a perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest.
- [3] Keresetének indokolása szerint az alperes elmulasztotta a bértábla szerinti illetményét a kötelező legkisebb munkabérre kiegészíteni. Bár 2014-től a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész átcsoportosításával ugyan a munkáltató a kiegészítést megtette, illetménye azonban így is kisebb összegű maradt annál, mint amit a korábbi évre a munkáltatónak helyesen meg kellett volna állapítania. Mindez 2015. és 2016. évben is fennállt.
- [4] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint a felperes besorolását helyesen végezte el, összilletménye mindig meghaladta a minimálbér összegét. 2014. április 1-jétől a Kúria által semmisnek minősített Kollektív Szerződés 15.1. pontja alapján alapuló, a felperes részére kifizetett illetményrészek beszámítását kérte pervesztessége esetére, továbbá érvelése szerint a 2014. április hónapra előterjesztett felperesi igény elévült.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [5] A Szegedi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 8.M.130/2017/4. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 486.000 forint elmaradt illetményt és ezen összeg után 2015. augusztus 16-ától járó késedelmi kamatot, valamint 24.300 forint perköltséget azzal, hogy a le nem rótt eljárási illetéket az állam viseli.
- [6] Az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárás eredményeként a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 66.§ (1) bekezdése alapján arra következtetett, hogy a besorolási illetményt kellett a garantált bérminimumnak megfelelő összegre felemelni és a munkáltató csak ezen felül vehette számításba a garantált illetményen túli, a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdése alapján juttatott összeget. A csatolt okiratok alapján megállapította, hogy a felperes garantált illetménye 2014. április 1-től vizsgálva nem

érte el minimálbér összegét, mert az alperes a jogszabály rendelkezésével ellentétesen elmulasztotta a felperes besorolási illetményét a garantált bérminimum összegére kiegészíteni, ezért a különbözetre a felperes jogszerűen tarthatott igényt.

- [7] Az alperes 2015-től a garantált bérminimumra történő kiegészítést ugyan megtette, ennek eredményeként azonban a garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkent, amelyet a felperes tudomásul véve és nem vitatva csak azt kifogásolta, hogy illetménye kevesebb maradt, mint a minimálbérre történő megfelelő kiegészítés esetén helyesen megállapítandó összes illetmény.
- [8] A közigazgatási és munkaügyi bíróság a Legfelsőbb Bíróság EBH 2006.1544. számú elvi határozata alapján kiemelte, hogy a közalkalmazott illetménye összességében - közös megegyezés, illetve a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 16. § (2) bekezdésében írt feltételek hiányában - nem csökkenhetett. Ez arra az esetre is irányadó, ha a munkáltató a tárgyévet megelőző évre állapított meg jogellenesen az előírtnál alacsonyabb mértékű illetményt, mely esetben a közalkalmazottat olyan helyzetbe kell hozni, mintha korábban az illetménye helyesen került volna megállapításra. Ebből következően a felperes esetében 2014. évtől nem csökkenhetett volna összes illetménye az előző évre helyesen megállapított összeg alá. Az összes illetmény helytelen megállapítása az illetmény meghatározott százalékában megállapított rendvédelmi ágazati pótlék összegét is befolyásolta, ezért annak különbözetét az elsőfokú bíróság szintén megítélte a felperes részére.
- [9] A közigazgatási és munkaügyi bíróság az alperes beszámítási kifogását vizsgálva a csatolt okiratok alapján arra a megállapításra jutott, hogy a KSZ 15.1. pontját a csatolt okiratok nem nevesítették, amelyből következően az alperes nem bizonyította, hogy a Kúria által semmisnek minősített rendelkezésen alapuló kifizetéseket teljesített a felperesnek. Minthogy az alperes kifejezetten a Kollektív Szerződés e pontja alapján kifizetett illetményrészek beszámítását kérte, az elsőfokú bíróság az egyéb Kollektív Szerződésekre történő utalások esetében nem vizsgálta az ahhoz kapcsolódó kifizetések mértékét. Az elsőfokú bíróság ugyancsak alaptalannak találta az alperes elévülési kifogását, és megállapította, hogy a felperes 2014. április hónapra járó illetmény-különbözete 2014. május 10-én vált esedékessé, amelyhez képest a felperes az igényét 3 éven belül terjesztette elő.
- [10] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Szegedi Törvényszék a 2.Mf.21.500/2017/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és kötelezte az alperest 20.000 forint perköltség megfizetésére azzal, hogy a le nem rótt fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli. Ítéletének indokolásában rögzítette, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész garantált bérminimumra történő emeléséhez való átcsoportosításáról az alperes nem hozott határozatot.
- [11] A törvényszék álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helytállóan

indult ki abból, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész munkáltató általi csökkentése - ha a közalkalmazott illetménye összességében nem csökken - nem ütközik jogszabályba (EBH 2006.1544.).

- [12] A kinevezés szerinti összilletményben a feleknek meg kell állapodniuk, abban és módosításában is rögzíteni kell a besorolást, a garantált illetmény összegét és az illetménypótlékokat. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész biztosítása a munkáltató egyoldalú döntésén, mérlegelésen alapul, annak változatlan összegére a közalkalmazottnak addig van alanyi joga, amíg a garantált illetmény összege változatlan. Amennyiben a munkáltató ilyen többletilletményben részesíti a közalkalmazottat vagy a garantált illetmény kötelező növelése miatt a növelés összegével azt csökkenti, akkor a döntéséről megfelelően írásban tájékoztatást kell adnia. Ennek hiányában a közalkalmazott alappal hivatkozhat arra, hogy a munkáltató a változatlan összegű összilletmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész mellett nem biztosította részére a garantált illetmény jogszabályon alapuló kötelező emelését. Hivatkozott a Kúria Mfv.II.10.043/2016/6. és Mfv.II.10.080/2016. számú ítéleteiben foglaltakra, így továbbá arra, hogy amennyiben az illetmény helyes összege utóbb a perben kerül megállapításra, ez esetben a közalkalmazottat olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes az illetményt helyesen állapította volna meg. Ezért, ha az alperes az irányadó illetményhez képest alacsonyabb összegű összilletményt állapított meg, a közalkalmazott igénye a különbözet összegére megalapozott. Az alperes 2014-ben (2014. április 1-től vizsgálva) elmulasztotta a felperes bértábla szerinti bérét a garantált bérminimumra kiegészíteni, így a felperessel közölt intézkedés hiányában a jogszabályváltozás miatt emelésre szoruló garantált illetmény fedezetéül a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész nem szolgálhat, ezért a felperes igénye a különbözetre megalapozott. A felperes illetménye 2015-től kezdődően sem csökkenhetett volna az előző évre helyesen megállapított összeg alá.
- [13] A törvényszék érvelése szerint alaptalan volt az az alperesi álláspont is, hogy belső szerkezeti változtatás írásba foglalás nélkül, amennyiben az illetmény végösszege nem változik, és eléri a garantált bérminimum összegét, külön határozat meghozatala hiányában nem jelenti a garantált bérminimumhoz való jog sérelmét. Megállapította, hogy a munkáltató a Kjt. 66. § (9) bekezdésében foglalt kötelezettségének az Mt. 46. § (1) bekezdés b) pontja, illetve (4) bekezdésében foglaltak megsértésével nem tett eleget.
- [14] A másodfokú bíróság szerint az alperes a felperes jogszerű illetmény-különbözet iránti igényébe alaptalanul kívánta beszámítani a Kúria által semmisnek minősített KSZ 15.1. pontján alapuló illetményrészt, miután annak jogcíme és összege az illetmény megállapításáról rendelkező okiratokból nem volt megállapítható. Ebből következően az alperes a perben a hivatkozott illetményrész kifizetését a Pp. 164. § (1) bekezdése alapján a rá

háruló bizonyítási teher ellenére sikerrel nem bizonyította.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

- [15] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében - tartalmában - elsődlegesen a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a felperes keresetének elutasítását, másodlagosan a beszámítási kifogásának történő helyt adását kérte perköltségre kötelezés mellett. A Kjt. 66.§ (9) bekezdés, az Mt. 18.§, a 27.§ (1) bekezdés, a 46.§ (1) bekezdés b) pont és a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:579.§ megsértésére hivatkozott.
- [16] Az eljáró bíróságok a tényállást helytállóan állapították meg, abból azonban az anyagi jogszabályok téves alkalmazásával nem helytálló jogi következtetésre jutottak.
- [17] Álláspontja szerint a felperes 2013. augusztus 1-jétől ráutaló magatartással tudomásul vette, hogy külön határozattal nem döntött a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésznek a garantált bérminimumra történő átcsoportosításáról. Ezt követően a felperes a határozatokat aláírásával igazoltan átvette, rendelkezéseit tudomás vette, ezért azok nem minősülnek egyoldalú munkáltatói intézkedésnek, érvénytelenség megállapítását a jogorvoslatra nyitva álló határidőn belül nem kezdeményezte. Hivatkozott az EBH 2006.1544. számú elvi határozatára, mely szerint a közalkalmazott alanyi joga a kinevezésben is szereplő, a garantált illetmény összegét meghaladó, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre megállapítható, azonban, ha összességében az új besorolás szerinti illetménye ezt a mértéket eléri, akkor csökkenthető vagy megvonható a döntésen alapuló illetményrész. A közalkalmazott alanyi joga az illetményét érintően nem az egyes jogcímekre, hanem arra az összegre áll fenn, amely összességében megilleti. Az elvi határozatból következően az alperes 2013. augusztus 1-től a felperes esetében a garantált bérminimumra történő kiegészítést a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész átcsoportosításával végrehajtotta. Érvelése szerint a becsatolt okiratokra, illetve a számszakilag részletesen kimunkált kimutatásokra is figyelemmel az eljáró bíróságok jogszerűtlenül utasították el a beszámítási kifogását.
- [18] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és az alperes felülvizsgálati eljárási költségben történő marasztalását kérte. Álláspontja szerint a felülvizsgálati kérelem a megelőző eljárás során benyújtott alperesi iratokhoz képest novumot nem tartalmaz, csupán megismétli korábbi álláspontját.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [19] A felülvizsgálati kérelem az alábbiak szerint nem megalapozott.
- [20] A Pp. 275. §-ának (2) bekezdése szerint a Kúria a jogerős határozatot csak a felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálta. A felülvizsgálati kérelem egymással szorosan összefüggő

kötelező tartalmi kellékei a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése, valamint annak kifejtése, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja (Pp. 272.§ (2) bekezdés). Ezen együttes törvényi feltételeknek a fél akkor tesz eleget, ha egyrészt a megsértett jogszabályhelyet konkrétan megjelöli, másrészt pedig a hivatkozott jogszabálysértést tartalmilag is körülírja, az arra vonatkozó jogi álláspontját kifejti, vagyis, ha a jogszabálysértésre való hivatkozása indokait ismerteti. Mindezek bármelyikének hiánya a felülvizsgálati kérelem hivatalbóli elutasítását eredményezi (1/2016. (II. 15.) PK vélemény 3. és 4. pont). Az alperes a Ptk. 6:579. §-ának megsértésére hivatkozott, azonban nem írta körül tartalmilag, az arra vonatkozó jogi álláspontját nem fejtette ki, vagyis a jogszabálysértésre való hivatkozásának indokait nem ismertette, így a Kúria az alperes e körben előterjesztett jogszabálysértést - hivatkozás megjelölése hiányában - érdemben nem vizsgálta. Továbbá az alperes ezen hivatkozását nem terjesztette elő a megelőző eljárásokban, így a törvényszék e körben nem is követhetett el jogszabálysértést.

- [21] Az alperes kifogásolta, hogy az eljáró bíróságok tévesen értelmezték a Kjt. 66. § (9) bekezdésében foglaltakat, mert a felperes ráutaló magatartással tudomásul vette a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész átcsoportosítását 2013. augusztus 1-jétől közlés nélkül is.
- [22] A Kúria 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 kötelező legkisebb munkabér mértékét évenként meghatározó kormányrendeletekre is.
- [23] Mindezekből következően a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontjában előírtaknak megfelelően 2013. augusztus 1-jétől a felperes garantált illetményének kellett elérni a minimálbérnek megfelelő összeget, amely a 390/2012.(XII.20.) Kormányrendelet 2. § (1) bekezdése szerint ekkor havi 98.000 forint volt, 2014. január 1-jétől a 483/2013.(XII.17.) Kormányrendelet 2. § (1) bekezdése szerint havi 101.500 forint, 2015. január 1-jétől a 347/2014.(XII.29.) Kormányrendelet 2. § (1) bekezdése alapján havi 105.000 forint, 2016. január 1-jétől a 454/2015.(XII.29.) Kormányrendelet 2. § (1) bekezdése alapján havi 111.000 forint volt.
- [24] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-ig terjedő időszakban a garantált illetmény változásáról, a minimálbérnek megfelelő összegben történő megállapításáról, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének változásáról, csökkentéséről, a garantált illetmény emelkedése miatt annak összegére történő átcsoportosításáról írásban nem intézkedett, ilyen intézkedést a felperessel nem

közölt. A felperes garantált illetményét 2013-ban 76.400 forintban állapította meg és kizárólag a perben hivatkozott arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetmény összegénél figyelembe vette.

- [25] 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 minimálbérnek 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.
- [26] 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 fedezetéül szolgált, 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.
- [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 kifejtettekéből az következik, hogy amennyiben a garantált illetmény mértéke jogszabályon alapulóan emelkedik és a felek között nem jött létre újabb megállapodás a kinevezés módosításával az 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 közalkalmazottak részére.

- [29] 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 kötelezettség terheli, intézkedését a közalkalmazottakkal jogszerűen közölnie kell.
- [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 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.
- [31] Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes fenti időszakokban ezt a kötelezettségét elmulasztotta, mivel úgy ítélte meg - tévesen -, hogy az illetményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezte.
- [32] 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.
- [33] Mivel a nem vitatott tényállás alapján az alperes 2013-ben elmulasztotta a felperes bértábla szerinti illetményének a Kormányrendeletben meghatározott 98.000 forint minimálbérrel történő kiegészítését, ezért - függetlenül attól, hogy illetménye elérte a jogszabályban meghatározott összeget - írásba foglalt és a felperessel szabályszerűen közölt munkáltatói intézkedés hiányában a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész nem szolgálhatott a jogszabályváltozás miatt emelésre szoruló garantált illetmény fedezetéül. Ebből következően a felperes 2014. évi illetménye sem lehetett volna alacsonyabb összegű, mint a 2013. évre helyesen megállapított illetmény összege.
- [34] A felperes garantált illetménye 2014. január 1-jétől a minimálbér összegének figyelembevételével került kiegészítésre, amelyre az alperes írásbeli intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből csoportosított át összeget. Erre az alperes

jogosult volt, s döntését a felperessel közölte. Az alperes 2014. 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 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 2013. évi illetményét helyesen állapította volna meg. Ebből következően a felperes 2014., 2015. és 2016. évre előterjesztett illetmény-különbözet iránti igénye megalapozott volt.

- [35] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében jogszabálysértésként ugyan hivatkozott az Mt. 18. §-ára, 27. § (1) bekezdésére, azonban e körben jogi álláspontját nem fejtette ki, ezért érvelését a Kúria a Pp. 272. § (2) bekezdése alapján nem vizsgálhatta.
- [36] A beszámítási kifogás körében a Kúria egyetért az eljárt bíróságok bizonyítatlanságra vonatkozó jogi álláspontjával. Ha a Kollektív Szerződésen alapuló juttatás semmis, annak beszámítására sincs mód, nem minősül (fennálló, lejárt) pénzkövetelésnek, annak teljesítését az alperes önként vállalta, így a kifizetést követően utólag nem követelhető vissza, a marasztalás összegébe nem számítható be.
- [37] A fentiek alapján a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján az indokolás kiegészítésével hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [38] Az alperes pervesztes lett, ezért a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján felülvizsgálati eljárási költség fizetésére köteles a felperes részére.
- [39] A felülvizsgálati eljárás illeték a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.
- [40] A felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 271. § 1) pontja zárja ki.
- [41] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2018. november 21.

Dr. Tálné dr. Molnár Erika s.k. a tanács elnöke, Dr. Tánczos Rita s.k. előadó bíró, Dr. Stark Marianna s.k. bíró

A kiadmány hitelével:

bírósági ügyintéző