

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.098/2016/5.

A tanács tagjai: Dr. Stark Marianna a tanács elnöke
Szolnokiné dr. Csernay Krisztina előadó bíró
Dr. Tálné dr. Molnár Erika 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.20.540/2015/4.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Salgótarjáni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.59/2015/9.

Rendelkező rész

A Kúria a Balassagyarmati Törvényszék 2.Mf.20.540/2015/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

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

A 27.400 (huszonhétezer-négyszáz) forint felülvizsgálati eljárás illetékét az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A felperes az alperesnél állt közalkalmazotti jogviszonyban, középfokú besorolású munkakörben. Az alperes 2014. évtől hatályos kollektív szerződésének 46. pontja alapján a közalkalmazott illetményét kötelező előresorolás során biztosítandó illetményemelés esetén e jogcímen ki kell egészíteni úgy, hogy az illetménye a korábbihoz képest legalább bruttó 5000 forinttal növekedjen. Az e jogcímen biztosított illetménynövekménybe nem számít bele sem a garantált illetményemelés, sem a mindenkori bérfejlesztés munkáltatói döntésen alapuló része.
- [2] A felperes illetménye 2011. december 31-én 102.700 forint garantált illetményből, 30.500 forint garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményből, továbbá 5000 forint címpótlékból tevődött össze, ekként összesen 138.200 forint összegű volt. Az alperes 2012. január 10-én kelt intézkedésével a felperest 2012.

január 1. napi hatállyal D fizetési osztály 11. fizetési fokozatából D fizetési osztály 12. fizetési fokozatába sorolta át megállapítva, hogy a következő fizetési fokozatba lépése várható ideje 2015. január 1. napja. Az új besorolás alapján a felperes garantált illetménye 105.663 forintra emelkedett, amely garantált illetmény kerekített összege 105.700 forint volt. A garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrész 35.500 forintra emelkedett, a címpótlék összege nem változott. A felperes illetményét ekként a munkáltató 146.200 forintban állapította meg.

- [3] Az alperes a 2015. január 19-én kelt intézkedésével a felperest 2015. január 1. napjától D fizetési osztály 12. fizetési fokozatából D fizetési osztály 13. fizetési fokozatába sorolta át. Az átsorolás alapján az alperes a felperes bértábla szerinti illetményét 108.625 forint összegben, a garantált bérminimumra történő kiegészítést 13.400 forintban, így a garantált illetményét összesen 122.000 forintban határozta meg. A garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt 27.100 forintra lecsökkentette, így az 5000 forint címpótlékkal a felperes összes illetményét 154.100 forintban határozta meg.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [4] A felperes a módosított keresetében 2013. augusztus 1. napjától 2015. március 31. napjáig elmaradt illetménykülönbséget megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Ennek összegét 2013-ban havi 8300 forintban, 2014. évben havi 12.300 forintban, míg 2015. január 1. napjától kezdődően havi 9400 forintban határozta meg. Álláspontja szerint a garantált illetmény fogalmát 2013. augusztus 1-jétől a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 65. § (9) bekezdése egyértelműen meghatározza, ezért jogszerűtlen ha az alperes a munkáltatói mérlegelésen alapuló illetményrészt kívánja bevonni a bérminimumba. Elvárható lett volna, hogy tételesen kerüljön meghatározásra a garantált illetmény, valamint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész. Utólagosan nem lehet a munkáltatói döntésen alapuló illetményt garantált illetménynek tekinteni.
- [5] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint a felperes garantált illetménye a közalkalmazotti fizetési osztályok szerinti garantált illetménynek felel meg. A garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrész pedig magában foglalja a munkáltató garantált bérminimumra történő kiegészítését és a kollektív szerződésben a felperest kötelező előléptetés során megillető 5000 forintot.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [6] A Salgótarjáni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 2.M.59/2015/9.számú ítéletével kötelezte az alperest 2013. augusztus 1-től december 31-éig terjedő időre 41.500 forint, 2014. január 1-jétől 2014. december 31-éig terjedő időre 147.600 forint, 2015. január 1-jétől 2015. április 30-áig terjedő időre 37.600

forint, mindösszesen 226.700 forint elmaradt illetmény és ezen összeg után 2014. június 15. napjától járó késedelmi kamata, továbbá perköltség megfizetésére.

- [7] Ítéletének indokolásában a Kjt. 65. § (9) bekezdésének rendelkezése alapján megállapította, hogy a felperest 2013. augusztus 1-jétől garantált illetményként illeti meg a garantált bérminimumnak megfelelő összeg. Az alperes 2014. december 31. napjáig azonban nem biztosította a felperes részére a garantált bérminimumnak megfelelő összeget, mert ezen időpontig garantált illetményként 105.700 forintot fizetett részére. Ebből következően a felperes ezen időszakra vonatkozó garantált illetményének a garantált bérminimum összegére való kiegészítése iránti igénye megalapozott volt.
- [8] A közigazgatási és munkaügyi bíróság érvelése szerint a munkáltató ugyan jogosult volt a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének csökkentésére, azonban a perbeli esetben ezen lehetőségével nem élt, 2014. december 31-éig nem csökkentette a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét, az változatlanul 35.500 forint összegű volt. Rámutatott arra is, hogy az alperesnek ugyan nem volt kötelezettsége, hogy az évenként változó garantált bérminimumra tekintettel újabb besorolási határozatot hozzon a felperes illetményéről, ettől függetlenül a változó garantált bérminimum összegét a fizetési jegyzéken szerepeltetnie kellett volna, amelyet elmulasztott. A felperesnek a munkáltatói döntésen alapuló részre ugyan nem volt alanyi joga, azonban a garantált bérminimumra igen, amely a Kjt. 65. § (9) bekezdése szerint garantált illetményként megillette.
- [9] Az elsőfokú bíróság szerint a kollektív szerződésnek az előresoroláskor az összilletményen felül adandó 5000 forintos többletilletmény emelésről szóló rendelkezését illetően az alperes nem vitatta. Ebből következően a felperesnek a 2015. évre előterjesztett keresete is megalapozott volt.
- [10] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Balassagyarmati Törvényszék a 2.Mf.20.540/2015/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Kötelezte az alperest 2015. május 1-től 2015. szeptember 30-áig terjedő időre 47.000 forint illetmény és ezen összeg kamatai, valamint perköltség megfizetésére.
- [11] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 253. § (2) bekezdése alapján helyes indokai alapján hagyta helyben. Az alperesi fellebbezésre figyelemmel kiemelte, hogy a 2013. augusztus 1-jét követően bekövetkezett jogszabályváltozásra tekintettel a garantált illetménynek el kell érnie a minimálbér, illetve a garantált bérminimum összegét. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész ugyan csökkenthető, de ezt a besorolási okiraton is fel kell tüntetni, és a csökkentés csak olyan mértékű lehet, hogy a közalkalmazott illetménye ne legyen alacsonyabb, mint a korábbi teljes illetménye. Azokban az esetekben, amikor a munkáltató az okiraton nem tüntette fel, hogy a garantált illetményt a mérlegelési jogkörben adott rész terhére növelte, utóbb nem hivatkozhat arra, hogy a két illetményelem együttesen meghaladta a

- kötelező legkisebb munkabér, illetve garantált bérminimum összegét.
- [12] A törvényszék az elsőfokú ítélet meghozatalától eltelt időszak tekintetében az alperest 2015. május 1-től 2015. szeptember 30-áig eltelt időre további 47.000 forint illetménykülönbözet megfizetésére kötelezte.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [13] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítéletnek az elsőfokú bíróság ítéletére is kiterjedő hatályú hatályon kívül helyezését és a jogszabályoknak megfelelő helyes jogértelmezésen alapuló ítélet meghozatalát kérte. Álláspontja szerint az eljáró bíróságok nem megfelelően értelmezték a Kjt. 66. § (9) bekezdésében foglaltakat. A felperes esetében az igényérvényesítés időszakában a munkáltató minden évben az adott évre irányadó kormányrendeletben megállapított garantált illetmény összegére vonatkozó rendelkezéseket alkalmazta, amelyek szerint alapbéren a közalkalmazotti jogviszonyban állók esetében az illetményt kell érteni (390/2012.(XII.20.) Kormányrendelet 3. § (1) bekezdés c) pontja). A jogszabályok a közalkalmazott összes illetményéről rendelkeznek, amelyet a felperes minden esetben megkapott.
- [14] Az alperes szerint a Kjt. hivatkozott módosítása 2013. augusztus 1-től sem írt elő kötelezettséget a „munkaszerződés” módosítására. A munkáltatónak a Kjt. 65. § (1) bekezdése alapján sincs évenkénti kötelezettsége arra, hogy a kormányrendelet alapján változó kötelező minimálbérré, illetve garantált bérminimumra tekintettel határozatot hozzon, erről kizárólag három évente, a magasabb fizetési fokozatba történő átsorolásnál kell rendelkezni. A felperes illetménye a garantált bérminimum összegét meghaladta, ezért kinevezés módosítást sem kellett végrehajtani. Az alperes határozata - amelyben tájékoztatta a felperest a garantált illetmény összegéről és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegéről - nem jelenti, hogy bármelyik illetményrész önállóan igényelhető lenne. Ebből következően nem mulasztott akkor, amikor nem tájékoztatta a felperest minden évben a garantált illetményrész emeléséről.
- [15] Álláspontja szerint a Kúria Mfv.II.10.391/2014/4. számú ítélete egyértelműen tartalmazza, hogy a garantált illetmény növekedésének összegével csökkenthető vagy megvonható a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész. A munkáltató által biztosított illetményrész csökkentéséből nem vonható le az a következtetés, hogy nem biztosította a felperesnek a kormányrendeletben meghatározott garantált bérminimumot. Ez abban az esetben állna fenn, ha a felperes összilletménye kevesebb lenne a garantált bérminimumnál.
- [16] Az alperes további érvelése szerint a kollektív szerződés alapján adott illetmények nem alanyi jogon járó illetmények, ezért a munkáltatói döntésen alapuló illetményen belül a munkáltatónak joga van azt átcsoportosítani. A felperesnek pedig a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre nem volt alanyi jogosultsága,

csupán az illetményre.

[17] Az alperes a törvényes határidőn belül érkezett felülvizsgálati kérelme kiegészítésében hivatkozott arra, hogy az új Mt. 153. § (1) bekezdése adott felhatalmazást a Kormánynak arra, hogy évenként megalkothassa 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 a közalkalmazottat, személyi alapon közalkalmazottak esetében az illetményt is érteni kell. Ebből következően a Kormány a vitatott időszakra és az azt megelőzően rendeleti szinten a közalkalmazottak tekintetében is meghatározta a garantált illetményük minimum összegét. Ez a kormányrendeletben meghatározott összeg nem a személyi alapon, illetve az illetmény részelemeire vonatkozott, hanem a teljes bruttó bérre, illetve a közalkalmazottak teljes bruttó illetményére.

[18] A Kjt. 66. §-ában rendelkezik a közalkalmazottak besorolásának módjáról és illetményének megállapításáról, annak (9) bekezdésének 2013. augusztus 1-jétől hatályos rendelkezése csupán törvényi szintre emelte a kormányrendeletben már évek óta meglévő azon rendelkezést, mely szerint a közalkalmazottat garantált illetményeként legalább a kötelező legkisebb munkabérnek, illetve a garantált bérminimumnak megfelelő összeg illeti meg. A változás tehát 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, másrészt a kormányrendeletben meghatározott mértékekre is. Az alperes álláspontja szerint a kormányrendelet csak egy „zsinórmértéket” határoz meg, azt rögzíti, hogy az adott évben minimum mennyit kell fizetni a munkáltatónak az alkalmazásában lévő közalkalmazottaknak. A közalkalmazott előmeneteli rendszerének alsó korlátozottsága azt eredményezi, hogy a fizetési fokozatokban 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.

[19] A Kjt. 21. § (3) bekezdése tételesen meghatározza, hogy mit kell a kinevezés kötelező tartalmi elemének tekinteni. E 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 előresorolást és a tényleges illetményét. Az illetmény technikai részelemének feltüntetését azonban a törvény nem írja elő.

[20] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet

hatályában történő fenntartását és az alperes 15.000 forint összegű felülvizsgálati költségben történő 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 vonatkozóan 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 alkalmazta, hanem a garantált illetményt, amely nem azonos a teljes illetménnyel. Álláspontja szerint jogilag irreleváns, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt milyen szándékkal határozta meg az alperesi 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.

- [21] A felperes álláspontja szerint 2013. és 2014. évben a garantált illetménye nem felelt meg a Kjt. 66. § (9) bekezdésében foglaltaknak, 2015-ben pedig kizárólag a felek közös megegyezése alapján lett volna csökkenthető az Mt. 58. §-a alapján. Ennek hiányában el kellett volna érnie legalább a 2014. évben jogszerűen megállapított illetményt.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [22] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [23] A 2013. augusztus 1-től 2014. december 31-ig előterjesztett felperesi igény vonatkozásában a felülvizsgálati kérelem azzal érvelt, hogy az eljáró bíróságok a Kjt. 66. § (9) bekezdését, továbbá a Kjt. 21. § (3) bekezdését nem értelmezték helyesen, ezért tévesen következtettek a munkáltató mulasztására.
- [24] A közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak. Garantált illetmény a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdésében, illetve a 79/E. §-ban foglaltak alkalmazásával meghatározott besorolási illetmény. A Kjt. 66. §-a azáltal, hogy a fizetési osztályhoz és fokozathoz 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 az illetmény része és a garantált illetménnyel összeszámít. Ez az értelmezés következik a Kjt. 85/A. § 1) pontjának rendelkezéséből, amely felsorolja az illetmény elemeket, első helyen említve magát az illetményt (illetmény, illetménypótlék, illetmény-kiegészítés, keresetkiegészítés, jutalom). Nem szabályozza külön elemként a besorolási illetményt (garantált illetményt) és a munkáltatói többlet illetményt, ebből

következően ezeket az illetmény fogalma együttesen tartalmazza. Utalni kell a 390/2012. (XII.20.) Korm. rendelet 3. § (2) bekezdés c) pontjára is, mely szerint alapbéren közalkalmazott esetében az illetményt kell érteni.

- [25] Az előbbiekből következően a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontjában előírtaknak megfelelően 2013. augusztus 1-től 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-től a felperes garantált illetményének a 483/2013.(XII.17.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése szerint el kellett érnie a havi 118.000 forintot.
- [26] Az előbbitel szemben tény, hogy az alperes a 2015. január 19-ei átsorolást megelőzően utoljára 2012. január 10-én kelt intézkedésével közölt a felperessel illetmény megállapítást. Az alperes ebben az intézkedésében a felperes garantált illetményét 105.663 forintban, a munkáltató döntésén alapuló illetményrész összegét 35.500 forintban, a címpótlékot havi 5000 forintban, ennek megfelelően a felperes havi összilletményét 146.200 forintban állapította meg. A 2015. január 19-ei átsorolás időpontjáig az alperes - általa sem vitatottan - a garantált illetmény változásáról a garantált bérminimumnak megfelelő összegben történő megállapításáról, a munkáltatói döntésén alapuló illetményrész összegének változásáról, csökkentéséről, a garantált illetmény emelkedése miatt annak összegére történő átcsoportosításáról írásban nem intézkedett, nem tájékoztatta a felperest. Az alperes kizárólag a perben hivatkozott arra, hogy a munkáltatói döntésén alapuló illetményrészt a garantált illetmény összegénél a perbeli időszakban figyelembe vette.
- [27] Az eljáró bíróságok helytállóan indultak ki abból, miszerint a munkáltatói döntésén alapuló illetményrész munkáltató általi csökkentése - ha a közalkalmazott illetménye összességében nem csökken - nem ütközik jogszabályba. (EBH 2006.1544.).
- [28] A felülvizsgálati eljárásban a Kúriának az alperes felülvizsgálati kérelme alapján részben abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy a munkáltató megalapozottan hivatkozhat-e arra, hogy a Kjt. 66. § (9) bekezdése szerint a garantált bérminimumnak megfelelő garantált illetményt a munkáltatói döntésén alapuló illetményrész átcsoportosításával akkor is biztosította (megfizette), ha e körben semmilyen, a felperessel közölt munkáltatói intézkedést nem tett. Az alperes álláspontjának lényege szerint az összilletményen belül annak változatlan összege mellett a garantált illetmény mindegy automatikusan (hallgatólagosan) emelkedett a munkáltatói döntésén alapuló illetményrész egyidejű, úgyszintén automatikus csökkentése mellett. Ez a munkáltatói álláspont téves, mert egyrészt a jogszabályok téves értelmezésén alapul, másrészt nem felel meg a jogbiztonság alkotmányos követelményének.
- [29] 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.

[30] 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.

[31] A közalkalmazott garantált illetménye és illetménypótlékai jogszabályon alapuló - kötelező mértékű - juttatások, amelyek a jogszabály változásakor akkor is változnak a jogszabálynak 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 a jellegét a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelkedésekor sem veszíti el, ezért munkáltatói kifejezett döntés, írásbeli intézkedés hiányában annak összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad az újabb intézkedésig.

[32] 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 összilletmény 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.

[33] 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.

[34] A közalkalmazotti jogviszonyban is irányadó, az új Mt. 46. § (1) bekezdés b) pontja szerint a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót az alapbéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról, az Mt. 46. § (4) bekezdése pedig arról rendelkezik, hogy az (1) bekezdésben meghatározottak változásáról a munkavállalót a változást követő 15 napon belül kell írásban tájékoztatni.

- [35] Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes 2012. január 10-e és 2015. január 19-e között ezt a kötelezettségét elmulasztotta, mivel úgy ítélte meg - tévesen -, hogy az összilletményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezte.
- [36] Az irányadó bírói gyakorlat szerint (EBH 2006.1544.) a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt - a garanciális feltétel 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.
- [37] 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. és 2014. december 31-e közötti időszakban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a 2012. január 10-én közöltek szerint havi 35.500 forint összegű volt, és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása és az csak 2015. január 19-én történt meg.
- [38] A munkáltatói döntésen alapuló illetményrészeiről szóló döntés a közléssel hatályossá válik, és ahhoz a munkáltató eltérő tartalmú intézkedéséig és az erről szóló tájékoztatásáig kötve van. Az alperes által 2012. január 10-én közölt garantált illetmény összege 105.700 forint volt, ettől eltérő összeget a munkáltató 2015. január 19-ei intézkedéséig nem állapított meg. Ebből következően a megállapított összeg 2013. augusztus 1. és december 31-e között időszakban 8300 forinttal, 2014. január 1-től 2014. december 31-e között havi 12.300 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-től, 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 helytállóan kötelezték az alperest a garantált illetmény emelt összege miatt az illetménykülönbökét megfizetésére.
- [39] A felülvizsgálati eljárásban olyan új körülményre, amely nem volt a megelőző eljárás tárgya (amelyre vonatkozóan a fél az első- és másodfokú eljárás során nem hivatkozott, amelyre nézve bizonyítékait nem jelölte meg), nem lehet hivatkozni [Pp. 270.§ (1) bekezdés, Pp. 275.§ (1) bekezdés, BH 2002.477.]. Az alperes a

megelőző eljárás során elismerő nyilatkozatot tett arra, hogy a felperes a KSZ alapján havi 5000 forintra jogosult, a KSZ irányadó rendelkezésének érvénytelenségére nem hivatkozott, ezért evvel kapcsolatos érvelését a Kúria a felülvizsgálati eljárás során nem vizsgálta. Amely kérdéssel pedig a korábban eljáró bíróságok nem foglalkozhattak, azzal kapcsolatban jogszabálysértést sem követhettek el. Ezért a felülvizsgálati eljárás tárgyát nem képezhette a KSZ szerinti 5000 forint illemtényemelés kérdése.

[40] A felperes 2014. évi illetménye (garantált illetmény és munkáltatói többletilletmény együttes összege) az előbbiekből következően annyival lett magasabb, amennyivel a garantált illetménye megnövekedett (153.500 Ft). Ezért 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 illetmény összegének csökkentése nélkül tehetette meg. Ez az elv akkor is irányadó, ha az illetmény helyes összege utóbb perben került megállapításra. Ez esetben a felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2014. évi illetményét helyesen állapította volna meg. Ebből következően 2015. évre megalapozott a felperes havi 4400 forint különbözet - és a KSZ rendelkezése szerint havi 5000 forint (alperesi elismerés miatt) - mindösszesen havi 9400 forint különbözet iránti igénye.

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

Záró rész

[42] A pervesztes alperest kötelezte a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján a felperes felülvizsgálati eljárási költsége megfizetésére.

[43] A felülvizsgálati eljárásban felmerült 27.400 forint felülvizsgálati eljárás illetékét a felperes munkavállalói költségkedvezményére, továbbá az alperes személyes illetékmentességére tekintettel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 13. § (2) bekezdése és 14. §-a alapján az állam viseli.

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

Budapest, 2016. szeptember 7.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. előadó bíró, Dr. Tálné dr. Molnár Erika s.k. bíró

A kiadmány hitelélül:

bíróági ügyintéző