

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.110/2018/6.

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

Az I. rendű felperes:

A II. rendű felperes:

A III. rendű felperes:

A felperes képviselője: ügyintéző: 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:

Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.634/2017/5.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.115/2017/3.

Rendelkező rész

A Kúria a Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.634/2017/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg a felpereseknek személyenként 20.000 (húszezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 239.000 (kettőszázharminckilencezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

- [1] A felperesek középfokú besorolású munkakörben álltak az alperesnél közalkalmazotti jogviszonyban. Az alperes 2013. február 4-én kelt intézkedésével 2013. február 1-jei hatállyal az I. rendű felperes garantált illetményét 96.800 forintban, a munkáltatói döntésen

alapuló illetményrészét 39.800 forintban állapította meg és havi 5000 forint címpótlékot folyósított számára, így illetménye 141.600 forint volt. A munkáltató 2014. december 18-án kelt intézkedésével 2015. január 1-jei hatállyal az I. rendű felperes garantált illetményét 99.700 forintban, munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 44.800 forintban határozta meg és 5000 forint címpótlékot folyósított, így illetménye 149.500 forintra változott. 2015. január 19-én kelt intézkedésével január 1-jei hatállyal a garantált illetmény mértékét 122.000 forintra emelte, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt azonban 22.500 forintra csökkentette s a címpótlék folyósítása mellett illetménye változatlanul 149.500 forintban került meghatározásra. 2016. január 13-án kelt intézkedésével a munkáltató 2016. január 1-jei hatállyal az I. rendű felperes garantált illetményét 129.000 forintban határozta meg, s ezen felül munkáltatói döntésen alapuló illetményrész címén 15.500 forintot folyósított, ezen túl havi 5000 forint címpótlékban és 14.950 forint rendvédelmi ágazati pótlékban részesítette a I. rendű felperest, így illetménye 164.450 forintban került meghatározásra.

- [2] A munkáltató 2013-ban és 2014-ben a II. rendű felperes garantált illetményét 87.780 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 30.700 forintban határozta meg, továbbá kompenzációként havi 2300 forintot fizetett, így illetménye 120.800 forint volt. 2015. január 1-jei hatállyal a II. rendű felperes garantált illetményét 122.000 forintra emelte, munkáltatói döntésen alapuló illetményrész címén azonban csak 5000 forintot folyósított, így illetménye 127.000 forintra változott. 2016. január 1-jei hatállyal a II. rendű felperes garantált illetményét 129.000 forintban határozta meg, nem folyósított azonban a továbbiakban munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt számára, azonban havi 12.900 forint rendvédelmi ágazati pótlékban részesítette őt, így illetménye 141.900 forintra változott.
- [3] A III. rendű felperes garantált illetménye 2013. január 1-jétől 86.900 forintban, munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze 50.100 forintban került meghatározásra, így illetménye 137.000 forint volt, az nem változott 2014. évben sem. 2015. január 1-jei hatállyal a munkáltató a III. rendű felperes garantált illetményét 122.000 forintra emelte, munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt azonban 15.000 forintra csökkentette, így illetménye változatlanul 137.000 forintban került meghatározásra. 2016. január 1-jétől garantált illetményét 129.000 forintban, munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 14.975 forintban határozta meg az alperes, ezen túl havi 14.398 forint rendvédelmi ágazati pótlékot is fizetett a számára, így havi illetménye 158.373 forintra változott.

A felperések keresete, az alperes ellenkérelme

- [4] Az I. rendű felperes 2013. december 1-jétől 2016. december 31-éig 590.800 forint és késedelmi kamata, a II. rendű felperes 2013.

december 1-jétől 2016. december 31-éig 885.400 forint és késedelmi kamata, míg a III. rendű felperes 2014. március 1-jétől 2016. december 31-éig 973.700 forint és késedelmi kamata, továbbá 2017. január 1-jétől az ítélelhozatalig havi 7100 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

- [5] Álláspontjuk szerint a munkáltató nem tett eleget a garantált illetmény 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) bekezdés b) pont szerinti garantált illetményen felül biztosította. Sérelmezte, hogy az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének változásáról, annak csökkentéséről 2015. január 1-jét megelőzően nem hozott határozatot.
- [6] Az alperes a keresetek elutasítását kérte. Álláspontja szerint a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdéseiből nem következik, hogy az illetményt illetményrészekre bontva tételezve kellene megállapítani a garantált illetményt, illetve a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt meg kellene különböztetni. Álláspontja szerint a közalkalmazott alanyi joga nem az egyes jogcímekre, hanem annak összegére áll fenn. Mindezekből következően a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a munkáltató részéről egyoldalúan csökkenthető volt.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [7] A Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.115/2017/3. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg az I. rendű felperesnek 552.400 forint elmaradt illetményt és késedelmi kamatát, a II. rendű felperesnek 829.000 forint elmaradt illetményt és késedelmi kamatát, a III. rendű felperesnek 973.700 forint elmaradt illetményt és késedelmi kamatát, valamint az I. rendű felperesnek 27.620 forint, a II. rendű felperesnek 41.450 forint és a III. rendű felperesnek 48.685 forint perköltséget, ezt meghaladóan az I. és II. rendű felperesek keresetét elutasította.
- [8] Ítéletének indokolása szerint 2013. augusztus 1-től a közalkalmazott garantált illetményének el kellett érnie a garantált bérminimumnak megfelelő összeget, amely összeget a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló kormányrendeletek határoznak meg. A Kjt. 66.§-a a munkáltató számára lehetőséget biztosít arra, hogy a közalkalmazott illetményét az illetménytáblában szereplőnél magasabb összegben állapítsa meg, amennyiben ennek pénzügyi feltételei rendelkezésre állnak. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész az illetmény része és - a Kjt. 85/A.§ 1) pont rendelkezésére is figyelemmel - a garantált illetménnyel összeszámít. A közalkalmazott garantált illetménye és illetménypótlékai jogszabályon alapuló kötelező mértékű juttatások, amelyek a jogszabály változásakor akkor is változnak a jogszabályoknak megfelelően és összegük növekedik, ha arról a

munkáltató nem hoz semmilyen írásbeli intézkedést, illetőleg a változásról nem tájékoztatja a közalkalmazottat. Ezzel szemben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész más jogi természetű, mert az nem jár alanyi jogon a közalkalmazottnak, ez a juttatás a munkáltató döntésén, mérlegelésén alapul, a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelkedésekor sem veszíti el ezt a jellegét, ezért a munkáltató kifejezett döntése, írásbeli intézkedése hiányában annak összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad az újabb intézkedéséig. 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 a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről, annak összegét változatlanul tartja, a garantált illetmény fedezetét a változatlan összegű összilletmény nem biztosítja.

- [9] A munkáltatónak a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 46.§ (1) bekezdés b) pont és (4) bekezdés alapján a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre nézve írásbeli intézkedési és tájékoztatási kötelezettsége áll fenn. Ennek elmaradása esetén a munkáltató az eltérő tartamú intézkedéséig és az erről szóló tájékoztatásig a korábban közölt döntéséhez kötve van. Az alperes 2015-ben és 2016-ban jogszerűen megtehetette, hogy a felperesek garantált illetményét a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentésével egészítse ki, de csak oly módon, hogy a felperesek korábbi illetményének összege ne csökkenjen. Ez az elv akkor is érvényes, ha a 2014. évi illetmény helyes összege a perben kerül megállapításra.
- [10] A bíróság megállapította, hogy az I. és II. rendű felperes keresetét 2017. március 10-én nyújtotta be, ezért a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 286. § (1) bekezdése a 2013. december és 2014. január hónapokra előterjesztett igényük elévült.
- [11] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.634/2017/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletének fellebbezéssel nem támadott rendelkezését nem érintette, fellebbezett - az alperesi marasztalásra vonatkozó - rendelkezését részben megváltoztatta és az alperes által a III. rendű felperesnek fizetendő marasztalási összeget 973.700 forintról 1.009.200 forintra felemelte, ezt meghaladóan a III. rendű felperes keresetét elutasította, egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és kötelezte az alperest, hogy az I. rendű felperesnek 13.800 forint, a II. rendű felperesnek 20.700 forint, míg a III. rendű felperesnek 24.500 forint fellebbezési perköltséget fizessen meg.
- [12] Megalapozottnak találta a másodfokú bíróság az I. és II. rendű felperes 2014-től 2016. évekre, míg a III. rendű felperes 2014-től 2017. augusztus 31-éig előterjesztett illetmény-különbözet iránti igényét osztva az elsőfokú bíróság jogi érvelését a Kjt. 66. § (9) bekezdésére hivatkozva, így arra, hogy a közalkalmazott garantált illetménye nem lehet kevesebb a garantált bérminimumnál. A

garantált illetmény változása jogszabályon alapul, ezért arra külön munkáltatói intézkedés nem szükséges. Ezzel szemben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a munkáltató döntésénél, mérlegelésénél alapul, ezt a jellegét a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelésekor sem veszíti el. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad mindaddig, amíg a munkáltató újabb intézkedést nem tesz e körben írásban. Írásbeli döntés hiányában a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelése fedezetét a változatlan összegű illetmény nem biztosítja, ezért alapos a felperesek 2014-re előterjesztett igénye.

- [13] A másodfokú bíróság érvelése szerint az alperes 2015. és 2016. években ugyan írásban intézkedett a garantált illetmény a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének csökkentésével történő kiegészítéséről, azonban ezt csak az illetmény összegének csökkenése nélkül tehette volna meg, figyelemmel arra, hogy a felpereseket olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2014. évi illetményüket is helyesen állapította volna meg, ezért a felperesek 2015., 2016. évekre előterjesztett igénye is megalapozott volt.
- [14] A III. rendű felperes 2017-re előterjesztett igényét 2017. augusztus 31-éig találta alaposnak, az ezt követő időszak vonatkozásában azonban megállapította, hogy a III. rendű felperes esetében az alperes 2017. szeptember 1-jétől a garantált bérminimum összegénél magasabb illetményt állapított meg, így a 2017. szeptember és október hónapokra előterjesztett igényét elutasította.

A felülvizsgálati kérelem, felülvizsgálati ellenkérelem

- [15] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését, a kereset elutasítását és a felperesek perköltségben történő marasztalását kérte. Álláspontja szerint az eljárt bíróságok ítéletei a Kjt. 21.§ (3) bekezdés és a 66.§ (7-9) bekezdésébe ütközően jogszabálysértőek.
- [16] A felülvizsgálati kérelem érvelése szerint a Kjt. 66.§ (7) és (8) bekezdéseiből és azok értelmezéseiből nem következik, hogy az illetményt illetményrészekre bontva, tételezve kellene megállapítani, garantált illetményt, illetve munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt kellene megkülönböztetni. A Kjt. 66.§ (9) bekezdésének rendelkezéseiből sem következik, hogy a kinevezésben vagy a kinevezés módosításban a garantált illetményt szükséges lenne az illetmény keretei között elkülöníteni.
- [17] Álláspontja szerint a felpereseknek az összilletményre, nem a jogcímenként meghatározott illetményelemekre van alanyi jogosultsága. Nincs akadálya annak, hogy az összilletmény csökkentése nélkül, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki a besorolás szerinti illetményt a garantált bérminimumra. Hivatkozott az EBH2006.1544. számú eseti döntésben és a Kúria Mfv.II.10.391/2014/4. számú határozatában

kifejtettek, amelyek szerint a közalkalmazottnak a garantált illetményre van jogosultsága, továbbá, amennyiben ennél magasabb illetményt biztosítottak számára a munkáltatói döntésen alapján, úgy arra az illetményre, amely a két összeg együttes mértéke volt. A Kjt. 21.§ (3) bekezdés értelmében nem kötelessége, hogy a határozatokban az illetményt elemeire bontva jelölje meg.

- [18] A felperesek illetménye mindig meghaladta a garantált bérminimum összegét, ezért az Mt. 7.§ szerinti, rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye mellett nem sérült a felperesek garantált bérminimumhoz való joga.
- [19] A felperesek felülvizsgálati ellenkérelmükben a jogerős ítélet hatályában fenntartását és perköltségük megállapítását kérte annak helyes tényállása és jogi indokolása alapján. Álláspontjuk szerint helytelen az a felülvizsgálati érvelés, amely szerint elégséges, ha a közalkalmazott teljes illetménye eléri a garantált bérminimum összegét, mert a Kjt. - mint magasabb rendű és a Kormányrendelethez képest speciális szabály - a 2013. augusztustól hatályos 66.§ (9) bekezdése ezt az előírást a közalkalmazott garantált illetményére írja elő. A jogerős ítélet a garantált illetmény kérdésében összhangban van a Kúria Mfv.II.10.460/2015. számú ítéletével, amely rámutatott arra, hogy a közalkalmazott garantált illetménye és megállapított illetménye nem azonos fogalmak és az illetmény megállapításáról szóló határozat hiányában nem fogadható el, hogy a munkáltató 2013. augusztus 1-től a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetményre átcsoportosította.
- [20] Ugyancsak megalapozatlan az az alperesi érvelés, mely szerint a 2013. augusztus 1-i módosítást követően a munkáltatónak nem kellett új intézkedést hozni az illetmény megállapításáról. A Kjt. 21.§ (3) bekezdés és az Mt. 155.§-ai szerint a közalkalmazott számára olyan írásbeli tájékoztatást kell adni a kifizetett illetményről, amelyből az elszámolás helyessége ellenőrizhető. A felülvizsgálati érvelés ellentétes a rendőrségi gyakorlattal is, mivel a kinevezési okmányok külön-külön számszerűsítették a jogszabályon alapuló és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt. Nem hivatkozhat az alperes továbbá alappal arra sem, hogy többet fizetett a felperes részére, mint ami jogszerűen járna.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [21] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [22] Az elsőfokú és a másodfokú bíróság helyesen hivatkozott arra, hogy 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 2. § (2) bekezdésére, valamint a garantált bérminimumot évenként meghatározó kormányrendeletekre is.
- [23] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes az I. és II. rendű

felpereseknek 2014. februárjától, a III. rendű felperesnek 2014. márciusától 2014. december 31-éig terjedő időszakban a garantált illetmény változásáról, a garantált bérminimumnak megfelelő összegben történő megállapításáról, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének csökkentéséről, a garantált illetmény emelkedése miatt annak összegére történő átcsoportosításáról írásban nem intézkedett. Az alperes 2014-ben az I. rendű felperes garantált illetményét 96.800 forintban, a II. rendű felperes garantált illetményét 87.780 forintban és a III. rendű felperes garantált illetményét 86.900 forintban állapította meg és kizárólag a perben hivatkozott arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetmény összegénél a perbeli időszakban figyelembe vette.

- [24] Az eljáró bíróságok helyesen vizsgálták azt is, 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 felperesekkel közölt munkáltatói intézkedést nem tett. Az alperes álláspontja szerint az illetményen 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.
- [25] Az elsőfokú és 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. 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.
- [26] 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 változást nem közli a közalkalmazottal. 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.

- [27] A kifejtettekben az következik, hogy amennyiben a garantált illetmény mértéke jogszabályon alapulóan emelkedik és a felek között nem jött létre újabb megállapodás a kinevezés módosításával az 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 közalkalmazott részére.
- [28] 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 közalkalmazottal jogszerűen közölnie kell.
- [29] 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 alpbéren 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.
- [30] Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes az I. és II. rendű felperes esetében 2014. február 1-je és 2014. december 31-e között, míg a III. rendű felperes esetében 2014. március 1-je és 2014. december 31-e között ezt a kötelezettségét elmulasztotta, mivel úgy ítélte meg - tévesen -, hogy az illetményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezte.
- [31] Az irányadó bírói gyakorlat szerint (EBH2006.1544., EBH2016.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.
- [32] Mivel a nem vitatott tényállás alapján az alperes a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény csökkentését nem közölte a felperesekkel azt eredményezi, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege az I. rendű felperes esetében 2014. január 1-től 39.800 forint, a II. rendű felperes esetében 30.700 forint, míg

a III. rendű felperes vonatkozásában 2014. március 1-jétől 50.100 forint volt, és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt. Közölt intézkedés hiányában az alperes nem tudta bizonyítani, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre nézve bármilyen döntést hozott. Ennek bizonyításának sikertelensége pedig terhére esik.

- [33] Az nem volt vitatott, hogy a felperesek garantált illetménye 2015. január 1-jétől a garantált bérminimum összegének figyelembevételével került kiegészítésre, amelyre az alperes a 2015. január 1-jétől hatályos írásbeli intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről csoportosított át összeget. Erre az alperes jogosult volt, döntését a felperesekkel megfelelően közölte.
- [34] Az I. és II. rendű felperes 2015. és 2016. évi, illetve a III. rendű felperes 2015-2017. augusztus 31-éig folyósított illetménye (garantált illetmény és munkáltatói döntésen alapuló illetmény együttes összege) azonban az előzőekből következően annnyival lett magasabb, amennyivel a garantált illetménye növekedett. Ezért az alperes 2015. évben jogszerűen megtehetette, hogy intézkedett arról, hogy a felperesek 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 felpereseket olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2014. évi illetményét helyesen állapította volna meg. Ugyanígy a felperesek 2016. évi, illetve a III. rendű felperes 2017. évi illetménye (garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetmény együttes összege) az előbbiekből következően annnyival lett magasabb, amennyivel a garantált illetménye növekedett, így őket szintén olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2015., illetve 2016. évi illetményüket helyesen állapította volna meg.
- [35] Mindezekre tekintettel a felpereseket a felek által nem vitatott összegű illetménykülönbség és kamata illeti meg.
- [36] A fentiek alapján a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján az indokolás kiegészítésével hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [37] A pervesztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperesek felülvizsgálati eljárási költségét.
- [38] A le nem rótt felülvizsgálati eljárási illetéket az alperest megillető személyes illetékmentességre figyelemmel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.
- [39] A felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 271. § 1) pontja zárja ki.
- [40] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2018. szeptember 12.

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 hiteléül:

bírósági ügyintéző