

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.219/2016/4.

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

A felperes:

A felperes képviselője: ügyintéző: jogtanácsos

Az alperes:

Az alperes képviselője: jogtanácsos

A per tárgya: elmaradt illetmény megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó felek: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Balassagyarmati Törvényszék 2.Mf.20.842/2015/5.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Salgótarjáni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.283/2015/6.

Rendelkező rész

A Kúria a Balassagyarmati Törvényszék 2.Mf.20.842/2015/5. 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

Tényállás

- [1] A felperes a ... Rendőr-főkapitányságnál állt közalkalmazotti jogviszonyban középfokú besorolású munkakörben. Az alperes 2013. január 7-én kelt intézkedésével 2013. január 1-jei hatállyal a D fizetési osztály 13. fizetési fokozatába sorolta át a felperest. Ez alapján garantált illetményét 108.600 forintban, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 32.000 forintban állapította meg, így összilletménye 140.600 forintban került meghatározásra. A felperes 2015. június 30-áig e szerint kapta illetményét.

- [2] Az alperes 2015. július 7-én kelt intézkedése alapján a felperes illetményét 2015. július 1-jétől a következők szerint határozta meg: a felperes garantált illetményét 122.000 forintban határozta meg, amely 108.625 forint bértábla szerinti illetményből, valamint 13.375 forint garantált bérminimumra történő kiegészítésből állt. Ezen túl a garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt 18.600 forintban, míg a rendvédelmi ágazati pótlékot 7.030 forintban határozta meg. Ezt követően a felperes illetménye nem változott.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

- [3] A felperes keresetében 2013. augusztus 1-jétől 2015. október 31-éig terjedő időszakra illetménykülönbség megfizetésére kérte kötelezni az alperest arra hivatkozva, hogy a munkáltató nem tett eleget a garantált illetménye garantált bérminimumra történő felemelési kötelezettségének, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt nem a Kjt. 66. § (9) bekezdése szerinti garantált illetményen felül biztosította. Sérelmezte, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének változásáról, csökkentéséről az alperes nem hozott határozatot, így a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésznek nevezett összeget a garantált illetményen felül kellett volna biztosítania. Erre figyelemmel, mivel 2013-ban a garantált bérminimum mértéke 114.000 forint volt, garantált illetményként pedig csak 108.600 forintot fizettek számára, így havonta 5400 forint különbségre tartott igényt. A 2014. évre járó 118.000 forint garantált bérminimumhoz képest a továbbiakban is 108.600 forint volt a számára megállapított garantált illetmény, így havi 9400 forint különbség vonatkozásában fizetési kötelezettség terheli az alperest. 2015. évben a garantált bérminimum törvényi mértéke 122.000 forint volt, az első félévben azonban a munkáltató változatlanul 108.600 forintban folyósította számára a garantált illetményt, így havi 13.400 forint különbség mutatkozott. 2015. július hónaptól a garantált illetményét a munkáltató a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből egészítette ki, a változásról azonban nem tájékoztatta, így a havi különbség változatlanul 13.400 forint volt. Mindezek alapján 2013. augusztus 1-jétől 2015. október 31-éig terjedő időtartamra 273.800 forint elmaradt illetmény és a középideőtől számított késedelmi kamat megfizetésére kérte kötelezni az alperest.
- [4] Az alperes a kereset elutasítását kérte, mivel szerinte a kinevezési okmány helyesen tartalmazta a felperes kormányrendelet által megállapított minimálbérét és garantált illetményét. Nem volt kötelezettsége arra, hogy a garantált bérminimumra tekintettel évente határozatot hozzon, a jogszabály rendelkezése alapján ezt csak három évente a magasabb fizetési fokozatba sorolásnál kellett megtennie. Érvelése szerint a felperesnek csak a garantált illetményre volt alanyi jogosultsága, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt önállóan nem.

Az első- és másodfokú bíróság ítéletei

- [5] A Salgótarjáni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.283/2015/6. számú ítéletével kötelezte az alperest 273.800 forint elmaradt illetmény és ezen összeg után 2014. szeptember 15-től járó késedelmi kamat, valamint 19.165 forint perköltség megfizetésére. Ítélete indokolásában a Kjt. 66. § (9) bekezdése rendelkezése alapján megállapította, hogy a felperest 2013. augusztus 1-jétől garantált illetményként a garantált bérminimumnak megfelelő összeg illette meg, az alperes azonban 2015. július 1-jéig ezt nem biztosította számára. Az elsőfokú bíróság érvelése szerint a munkáltató ugyan jogosult volt a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének csökkentésére, azonban ezzel 2015. július 1-jéig nem élt, eddig az időpontig azt változatlanul 32.000 forint összegben folyósította. Kifejtette, hogy a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdése alapján az alperesnek lehetősége lett volna a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt csökkenteni a garantált bérminimum növekedésével egyidejűleg, azonban ezt írásban igazolható módon kellett volna megtennie úgy, hogy arról a felperes is tudomást szerezzen.
- [6] Az alperes 2015. évi eljárását sem tartotta helyesnek figyelemmel arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt alapos indok nélkül csökkentette 2015. július 1-jétől. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének csökkentésére vonatkozó döntését a közalkalmazottra vonatkozó negatív minősítéssel, döntéssel nem támasztotta alá 2015. július 1-jét követően sem, így a havi 13.400 forint illetménykülönbözet továbbra is megillette a felperest. Nem fogadta el az alperes azon védekezését, hogy a MÁK által használt illetményszámfejtő programban az alperesnek csak betekintési joga volt, ugyanis a munkáltató jogosultsága volt az, hogy a döntésen alapuló illetményrészt csökkentse a garantált bérminimum emelkedésével egyidejűleg, annak pedig nem lehetett technikai akadály, hogy a „garantált illetmény” sorba a garantált bérminimumnak megfelelő összeg kerüljön feltüntetésre. Rámutatott arra is, hogy az alperesnek ugyan nem volt kötelezettsége, hogy az évenként változó garantált bérminimumra tekintettel újabb besorolási határozatot hozzon a felperes illetményéről, ettől függetlenül a változó garantált bérminimum összegét a fizetési jegyzéken szerepeltetnie kellett volna, amelyet elmulasztott. Ezen fel kellett volna tüntetnie amennyiben a munkáltatói döntésen alapuló illetmény egy részét átcsoportosította volna a garantált illetményrészre.
- [7] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Balassagyarmati Törvényszék 2.Mf.20.842/2015/5. számú ítéletével a Pp. 253. § (3) bekezdése alapján annak helyes indokaira figyelemmel az elsőfokú ítéletet helybenhagyta és 5000 forint másodfokú perköltség megfizetésére kötelezte az alperest. Kiemelte, hogy az alperes a garantált illetményt nem emelte a jogszabály előírásainak megfelelően, s az csak a perbeli védekezése volt, hogy a garantált illetmény emelését a felperes annak ellenére megkapta, hogy őt erről írásban nem

tájékoztatott. 2015. júliusi határozatában az alperes formálisan is teljesítette a garantált illetmény munkáltatói határozatba foglalását, a felperes összilletménye azonban nem változott. A bírói gyakorlat alapján azonban nem a munkáltató által ténylegesen kifizetett és a felperes által vitatott összeghez kell viszonyítani azt, hogy csökkent-e a közalkalmazott illetménye, hanem a jogszabályban előírt garantált illetménynek megfelelően szükséges, de elmulasztott emelés összegét is figyelembe véve a bíróság által megállapított összeghez.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [8] 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 kötelező jelleggel határozták meg a garantált bérminimumot az adott évekre. A jogszabályok a közalkalmazott összes illetményéről rendelkeztek, amelyet a felperes minden esetben megkapott.
- [9] 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 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.
- [10] Az alperes felülvizsgálati kérelmében hivatkozott arra is, hogy az Mt. 153. § (1) bekezdése adott felhatalmazást a Kormánynak, 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 meghatározta a garantált illetményük minimum összegét. Ez a Kormányrendeletben meghatározott összeg nem a személyi alaphé, illetve az illetmény részelemeire vonatkozott, hanem a teljes bruttó bérre, így a közalkalmazottak teljes bruttó illetményére.
- [11] 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.

- [12] 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 közalkalmazottnak. 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.
- [13] 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 okmányok sem kötelező tartalmi eleme a Kormányrendeletben meghatározott garantált illetmény és annak feltüntetése sem, hogy a Kormányrendeletben meghatározott garantált illetmény emelkedése miatt csökkent a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész. A kinevezési okmány tekintetében csak az a jogszabályi elvárás, hogy tartalmazzon a közalkalmazott fizetési fokozatban történő előresorolását és a tényleges illetményét. Az illetmény technikai részelemének feltüntetését a törvény nem írja elő.
- [14] Az alperes arra hivatkozott továbbá, hogy hasonló tárgyú ügyekben egyes első- és másodfokú bíróságok a keresetet elutasító döntést hoztak. Utalt a Kúria Mfv.II.10.460/2015/5. 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.
- [15] 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.

- [16] 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

- [17] Az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.
- [18] A felperes által a 2013. augusztus 1-jétől 2015. október 31-éig terjedő időtartamra előterjesztett 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.
- [19] 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 alaphéren közalkalmazott esetében az illetményt kell érteni.
- [20] 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.

- [21] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2015. június 30-ig a garantált illetmény változásáról, a garantált bérminimumnak megfelelő összegben történő megállapításáról, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének változásáról, csökkentéséről, a garantált illetmény emelkedése miatt annak összegére történő átcsoportosításáról írásban nem intézkedett, nem tájékoztatta a felperest, és a felperes garantált illetményét változatlanul 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.
- [22] 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.
- [23] 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.
- [24] 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.
- [25] 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 juttatása 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.

- [26] 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 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.
- [27] 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.
- [28] 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 alaphízen 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.
- [29] 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.
- [30] 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.
- [31] Mivel a nem vitatott tényállás alapján az alperes a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény csökkentéséről írásban nem tájékoztatta a felperest, ez azt eredményezi, hogy 2013. augusztus

1-je és 2015. június 30-a közötti időszakban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a 2013. január 7-én közöltek szerint havi 32.000 forint volt, és annak átcsoportosítása a garantált illetménynövelés összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt.

- [32] A munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről szóló döntés a közléssel hatályossá válik és ehhez a munkáltató eltérő tartalmú intézkedéséig és az erről szóló tájékoztatásig kötve van. Az alperes által 2013. január 7-én közölt garantált illetmény összege 108.600 forint volt, ettől eltérő összeget a munkáltató 2015. július 7-éig nem állapított meg. Ebből következően a megállapított összeg 2013. augusztus 1-je és december 31-e között havi 5400 forinttal, 2014. január 1-jétől 2014. december 31-éig havi 9.400 forinttal, míg 2015. január 1-jétől 2015. június 30-áig havi 13.400 forinttal volt kevesebb a jogszabály szerinti garantált bérminimum összegénél. Az alperesi munkáltatónak a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontján alapján törvényi kötelezettsége volt 2013. augusztus 1-jétől, hogy a közalkalmazott felperes garantált illetménye elérje a garantált bérminimumra irányadó kormányrendeletben 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 illetmény-különbözet megfizetésére.
- [33] A felperes 2015. július 1-jétől érvényesített követelése vonatkozásában az nem volt vitatott, hogy a felperes garantált illetménye 2015. július 1-jétől a garantált bérminimum összegének (122.000 forint) figyelembevételével került kiegészítésre, mivel az alperes a 2015. július 1-jétől hatályos intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló összegből csoportosított át összeget. A felperes 2015. júliusában 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 tehette meg. Ez az elv akkor is irányadó, ha az illetmény helyes összege utóbb, a perben került megállapításra. Ez esetben a felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2015. első félévi illetményét helyesen állapította volna meg. Ebből következően 2015. július 1-jétől is megalapozott a felperes havi 13.400 forint különbség iránti igénye.
- [34] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet - az indokolás kiegészítésével - a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [35] A pereszes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.

- [36] A felülvizsgálati eljárásban felmerült 50.000 forint felülvizsgálati eljárási illetéket az alperest megillető személyes illetékmentességre tekintettel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.
- [37] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2016. november 30.

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

A kiadmány hitelével:

bírószági ügyintéző