

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.224/2016/4.

A tanács tagjai: Dr. Stark Marianna 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: dr. jogtanácsos

A per tárgya: elmaradt illetmény megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Balassagyarmati Törvényszék 2.Mf.20.844/2015/5.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Salgótarjáni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.289/2015/5.

Rendelkező rész

A Kúria a Balassagyarmati Törvényszék 2.Mf.20.844/2015/5. számú ítéletét hatályában fenntartja. Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 15.000 (tizenötezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 60.300 (hatvanezer-háromszáz) 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. A felperes a „D” fizetési osztály 8. fizetési fokozatába tartozott, s ez alapján garantált illetményét 93.800 forintban, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 32.900 forintban állapították meg, továbbá havonta 5.000 forint munkatársi címpótlékban részesült, így összilletménye 131.700 forintban került meghatározásra. 2014. évben ugyanilyen mértékben folyósították az illetményt számára.
- [2] Az alperes 2015. január 19-én kelt intézkedésével 2015. január 1-jei hatállyal átsorolta a felperest a „D” fizetési osztály 9. fizetési fokozatába. Ez alapján a garantált illetménye a garantált bérminimumra történő kiegészítésre figyelemmel 96.775 forint bértábla szerinti illetményből és 25.225 forint bérminimumra történő kiegészítésből állt és 122.000 forintban került meghatározásra és ezen az összegben felül a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege 12.700 forintban került megállapításra, továbbá 5.000 forint címpótlékban és 9663 forint keresetkiegészítésben részesült, így az összilletményének mértéke 149.363 forintra változott.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

- [3] A felperes módosított keresetében 2013. augusztus 1-jétől 2015. október 31-éig terjedő időtartamra illetmény-különbözet megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Arra hivatkozott, hogy a munkáltató nem tett eleget a garantált illetménye garantált bérminimumra történő felemelési kötelezettségének 2014. december 31-éig, illetve a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt nem a Kjt. 66. § (9) bekezdése szerinti garantált illetményen felül biztosította. Sérlemelte, 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 biztosítani. Erre figyelemmel 2013-ban a garantált bérminimum mértéke 114.000 forint volt, garantált illetményként pedig 93.800 forint volt a számára megállapított összeg, így havi 20.200 forint különbözetre tartott igényt. A 2014. évre megállapított 118.000 forint garantált bérminimumhoz képest a továbbiakban is 93.800 forint a számára megállapított garantált illetmény, így havi 24.200 forint különbség vonatkozásában fizetési kötelezettség terheli az alperest. 2015. évre a garantált bérminimum mértéke 122.000 forintra változott, amely összeget a munkáltató a bértábla szerinti illetmény, illetve a garantált bérminimumra történő kiegészítés alapján megfizetett, az összilletménye azonban nem érte el a korábbi évre helyesen megállapítandó illetményét, ezért havi 21.200 forint különbözet megfizetését kérte.
- [4] Az alperes a kereset elutasítását kérte, mivel szerinte a kinevezési okmány helyesen tartalmazta a felperes kormányrendelet által megállapított minimálbérét és garantált illetményét. Hivatkozása szerint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 66. § (9) bekezdésének 2013. augusztus 1-jei hatályú módosítása nem írta elő a munkáltató számára azt a kötelezettséget, hogy a garantált bérminimumra tekintettel évente határozatot hozzon, a jogszabály rendelkezése alapján azt csak háromévente a magasabb fizetési fokozatba sorolásán kellett megtennie. Érvelése szerint a felperesnek csak a garantált illetményre volt alanyi jogosultsága, a munkáltatói döntésen alapuló illetményre önállóan nem.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [5] A Salgótarjáni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.289/2015/5. számú ítéletével kötelezte az alperest 603.400 forint elmaradt illetmény és ezen összeg után 2014. szeptember 15-étől járó késedelmi kamat, valamint 42.240 forint perköltség megfizetésére. Ítéletének indokolásában a Kjt. 66. § (9) bekezdésének rendelkezése alapján megállapította, hogy a felperest 2013. augusztus 1-jétől garantált illetményként illeti meg a garantált bérminimumnak megfelelő összeg, az alperes azonban ezt csak a 2015. január 1-jétől hatályos intézkedése alapján folyósította.
- [6] Az elsőfokú bíróság érvelése szerint a munkáltató ugyan jogosult volt a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének csökkentésére, a perbeli esetben azonban ezzel a lehetőséggel 2014. december 31-éig nem élt. 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 akadálya, hogy a „garantált illetmény” sorba a garantált bérminimumnak megfelelő összeg kerüljön feltüntetésre. Rámutatott arra, 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 illetményre. Megállapította, hogy a KSZ rendelkezése alapján a felperes illetményének a kötelező előresorolás esetén mindenképpen emelkednie kellett volna.

- [7] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Balassagyarmati Törvényszék 2.Mf.20.844/2015/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta a Pp. 253. § (3) bekezdése alapján annak helyes indokaira figyelemmel és kötelezte az alperest 5.000 forint perköltség megfizetésére. Megállapította, hogy bár az elsőfokú bíróság utalt a fizetési jegyzék adataira, ez a dokumentum nem került az iratokhoz csatolásra. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a felperesnek a 2012. január 10-én kelt besorolási okirat szerint 32.900 forint volt, ami 2013. és 2014. évben nem változott. Az alperes a garantált illetményt nem emelte a jogszabály előírásának megfelelően, csak a perbeli védekezése volt az, hogy a garantált illetmény emelését a felperes annak ellenére megkapta, hogy erről írásban nem tájékoztatta őt. 2015. január előtt a munkáltató nem hozott olyan határozatot, amiből kitűnne, hogy a garantált illetmény emelését a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentésével teljesítette. A 2015. évi besorolást tartalmazó okirat már a jogszabályban előírt garantált illetményt tartalmazta, a felperes illetménye nem csökkent, hanem a 2013. és 2014. évi 131.700 forintról 149.363 forintra emelkedett, azonban ez az összeg kevesebb volt, mint a felperes 2014. év végén helyesen megillető 165.563 forint, így a különbözet megfizetésére jogosult.

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 mind a garantált bérminimumot, mind a minimálbért 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 kötelező minimálbérre, illetve garantált bérminimumra tekintettel határozatot hozzon, erről kizárólag három évente, a magasabb fizetési fokozatba történő átsorolásnál kellett rendelkezni. A felperes illetménye meghaladta a garantált bérminimum összegét, ezért a kinevezés módosítását sem kellett végrehajtani. Ennek megfelelően nem mulasztott akkor, amikor nem tájékoztatta a felperest minden évben a garantált illetményrész emelkedéséről. A Kjt. nem mondja ki a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentésének a tilalmát, ezt az álláspontot erősíti a Kúria Mfv.II.10.460/2015. szám alatt hozott döntése is.
- [10] Az alperes felülvizsgálati kérelmében hivatkozott arra is, hogy az Mt. 153. § (1) bekezdése adott felhatalmazást a Kormánynak arra, hogy évenként megalkossa a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló rendeleteket. E rendeletek 3. § (3) bekezdése alapján azok alkalmazása során a munkáltatón költségvetési szervet, a munkavállalón közalkalmazottat, személyi alapon közalkalmazottak esetén az illetményt is érteni kell. Ebből következően a Kormány a vitatott időszakra és azt megelőzően rendeleti szinten a közalkalmazottak tekintetében is meghatározza a garantált illetményük minimum összegét. Ez a Kormányrendeletben meghatározott összeg nem a személyi alapon, 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 okmánynak sem kötelező tartalmi eleme a Kormányrendeletben meghatározott garantált illetmény és annak feltüntetése sem, hogy a Kormányrendeletben meghatározott garantált illetmény emelkedésére tekintettel csökkent a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész. A kinevezési okmány tekintetében csak az a jogszabályi elvárás, hogy tartalmazza a közalkalmazott fizetési fokozatban történő előresorolását és a tényleges illetményét. Az illetmény technikai részelemének feltüntetését a törvény nem írja elő.
- [14] Az alperes arra hivatkozott továbbá, hogy hasonló tárgyú ügyekben egyes első- és másodfokú bíróságok a keresetet elutasító döntést hoztak. Utalt továbbá a Kúria Mfv.II.10.460/2015/5. 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. 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] A Kúria az eljáró bíróságok által megállapított tényállást az alperes Kollektív Szerződésének (KSZ) 46. pontjával kiegészíti. Eszerint a közalkalmazott illetményét a kötelező előresorolás során biztosítandó illetményemelés esetén e jogcímen ki kell egészíteni úgy, hogy az illetménye a korábbiakhoz képest legalább bruttó 5000 forinttal emelkedjen. Az e jogcímen biztosított illetménynövekménybe nem számít bele sem a garantált illetményemelés, sem a mindenkori bérfejlesztés munkáltatói döntésen alapuló része. Az alperes a 2015. január 19-én kelt, a felperest a D fizetési osztály 9. fizeti fokozatába sorolásról rendelkező intézkedésében a KSZ 46. pontjában szabályozott 5000 forint illetményemelést nem biztosította.
- [18] Az így kiegészített tényállás alapján az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.

- [19] A 2013. augusztus 1-jétől 2015. október 31-éig terjedő időtartamra előterjesztett felperesi igény vonatkozásában a felülvizsgálati kérelem azzal érvelt, hogy az eljáró bíróságok a Kjt. 66. § (9) bekezdését, továbbá a Kjt. 21. § (3) bekezdését helytelenül értelmezték, ezért tévesen következtettek a munkáltató mulasztására.
- [20] 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 alapbíeren közalkalmazott esetében az illetményt kell érteni.
- [21] 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.
- [22] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes a perrel érintett időszakban 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 93.800 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.
- [23] 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.
- [24] 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 fedezetül szolgált.
- [25] 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.

- [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 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.
- [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 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.
- [28] 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.
- [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 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.
- [30] Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes 2013. augusztus 1-je és 2014. december 31-e között ezt a kötelezettségét elmulasztotta, mivel úgy ítélte meg – tévesen –, hogy az összilletményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezte.
- [31] 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 illetményrész 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.
- [32] 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-je és 2014. december 31-e közötti időszakban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész havi 32.900 forint volt és annak átcsoportosítására a garantált illetmény összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt az adott időszakban. 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 közölt garantált illetmény összege 93.800 forint volt, így 2013. augusztus 1-je és december 31-e között havi 20.200 forinttal, 2014. január 1-jétől 2014. december 31-éig havi 24.200 forinttal volt kevesebb a jogszabály szerinti garantált bérminimum összegénél. Az alperesi munkáltatónak a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontján alapuló 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. január 1-jétől érvényesített követelése vonatkozásában az nem volt vitatott, hogy a felperes garantált illetménye 2015. január 1-jétől a garantált bérminimum összegének (122.000 forint) figyelembevételével került kiegészítésre, melyre az alperes a 2015. január 1-jétől hatályos intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló összegből csoportosított át összeget. 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 azt jogszerűen csak az addigi illetményösszegének csökkentése nélkül tehetette 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 2014. évi illetményét helyesen állapította volna meg.
- [34] 2015. január 1-jétől az alperes a felperes garantált illetményét 122.000 forintban (96.775 forint garantált illetmény + 25.225 forint garantált bérminimumra való kiegészítés) munkáltatói döntésen alapuló illetményének összegét 12.700 forintban állapította meg. Ezen felül a felperes mindkét évben jogosult volt 5000 forint munkatársi címpótlékra és 9663 forint keresetkiegészítésre. A jogszerűen megállapított 2014. évi illetményénél (165.563 forint) az így megállapított illetmény 16.200 forinttal volt kisebb összegű, amelyhez – alpesi felülvizsgálati kérelem hiányában – hozzá kellett számítani a KSZ alapján megállapított havi 5000 forint összeget, így a felperest 2015-ben további havi 21.200 forint, összesen 212.000 forint illetménykülönbözet illeti meg. Ennek megfelelően megállapítható, hogy 2013. augusztus 1-je és 2015. október 31-e között a felperes jogszerűen tarthatott igényt 603.400 forint illetménykülönbözetre (101.000 forint + 290.400 forint + 212.000 forint).
- [35] Mindezekre figyelemmel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [36] A pervesztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.
- [37] 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.
- [38] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2016. december 7.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Sipőczné dr. Tanczos Rita s.k. előadó bíró, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. bíró

A kiadmány hitelül:

bíróági ügyintéző