

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.306/2016/4.

A tanács tagjai: Dr. Tálné dr. Molnár Erika a tanács elnöke

Sipőczné dr. Tánczos Rita előadó bíró

é dr. Csernay Krisztina bíró

A felperes:

A felperes képviselője:

Az alperes:

Az alperes képviselője:

A per tárgya: elmaradt illetmény megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Balassagyarmati Törvényszék 7.Mf.20.099/2016/4.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Salgótarjáni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 4.M.184/2015/9.

Rendelkező rész

A Kúria a Balassagyarmati Törvényszék 7.Mf.20.099/2016/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

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

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 50.000 (ötvenezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A felperes a ...-nál állt közalkalmazotti jogviszonyban, középfokú besorolású munkakörben. Az alperes 2012. január 10-én kelt 312/98/38. számú intézkedésével 2012. január 1-jei hatállyal a felperes garantált illetményét 108.600 forintban, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 32.900 forintban határozta meg. Ezen felül a felperes 15.000 forint illetménypótlékra volt jogosult, így összilletménye 156.500 forint volt. Az illetménye mértéke, illetve annak összetétele 2014. december 31-éig nem változott.
- [2] Az alperes 2015. január 14-én kelt 312/34/2015/3. számú intézkedésével a felperest átsorolta a D fizetési osztály 14. fizetési fokozatába és garantált illetményét 122.000 forintban állapította meg azzal, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze a korábbi 32.900 forintról 27.500 forintra csökkent. A felperes továbbra is jogosult volt a 15.000 forintos illetménypótlékra, így összilletménye 164.500 forint volt.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

- [3] A felperes módosított keresetében a 2013. augusztus 1-jétől 2015. október 30-áig terjedő időtartamra 203.800 forint elmaradt illetmény és késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest arra hivatkozva, hogy a munkáltató nem tett eleget a garantált illetménye garantált

bérminimumra történő felemelési kötelezettségének, illetve 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 biztosítani. Erre figyelemmel 2013-ban a garantált bérminimum mértéke 114.000 forint volt, garantált illetményként pedig csak 108.600 forintot fizettek számára, így havi 5400 forint különbözetre tartott igényt. A 2014. évre megállapított 118.000 forint garantált bérminimumhoz képest a továbbiakban is csak 108.600 forint a számára megállapított garantált illetmény, így havi 9400 forint különbség vonatkozásában fizetési kötelezettség terheli az alperest. 2015. évben a garantált bérminimum mértéke 122.000 forint volt, mely összeget 2015. január 1-jétől 10.400 forint garantált bérminimumra történő kiegészítéssel érte el azzal, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze 27.500 forintra csökkent. 2015. január 1-jétől tényleges illetménye nem érte el a 2014. év december 1-jén a törvényes számítások szerint irányadó bruttó összeget.

- [4] Az alperes a kereset elutasítását kérte, mivel szerinte a kinevezési okmány helyesen tartalmazta a felperes kormányrendelet által meghatározott minimálbérét és a 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 ezt csak háromévente, a magasabb fizetési fokozatba sorolásnál kellett megtennie. Érvelése szerint a felperesnek csak a garantált illetményre volt alanyi jogosultsága, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre önállóan nem.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [5] A Salgótarjáni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 4.M.184/2015/9. számú ítéletével kötelezte az alperest 203.800 forint elmaradt illetmény és ezen összeg után 2014. szeptember 1-jétől járó késedelmi kamatát, valamint 14.200 forint perköltség megfizetésére. Ítéletének indokolásában a Kjt. 66. § (9) bekezdése alapján megállapította, hogy a felperest 2013. augusztus 1-jétől garantált illetményként illeti meg a garantált bérminimumnak megfelelő összeg, az alperes azonban ezt 2015. január 1-jeig nem biztosította a felperes részére, mert ezen időpontig garantált illetményként 108.600 forintot fizetett meg részére. Az elsőfokú bíróság érvelése szerint a munkáltató ugyan jogosult volt a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének csökkentésére, azonban ezzel a lehetőséggel 2015. január 1-jeig nem élt, azt változatlanul 32.900 forintban biztosította.
- [6] 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. Megállapította, 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 7.Mf.20.099/2016/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és kötelezte az alperest 5000 forint perköltség megfizetésére. Megállapította, hogy az alperes 2015. január 1-je előtt nem hozott olyan határozatot, amelyből kitűnne, hogy a garantált illetmény emelését a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentésével teljesítette, így tényszerűen nem volt megállapítható, hogy az alperes a garantált illetmény összegének emelésére vonatkozó kötelezettségének eleget tett. A 2015 évi illetmény

megállapítás vonatkozásában kifejtette, hogy nem a munkáltató által ténylegesen kifizetett és a felperes által vitatott összeghez kell viszonyítani a felperes újabban megállapított illetményét, hanem a jogszabályban előírt garantált illetménynek megfelelően szükséges az újabb illetmény megállapítása.

A felülvizsgálati kérelem és felülvizsgálati 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 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 a 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 alapbér, illetve az illetmény részelemeire vonatkozott, hanem a teljes bruttó bérre, a közalkalmazottak esetében a 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 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 fizetnie a munkáltatónak az alkalmazásában lévő közalkalmazott részére. A közalkalmazott előmeneteli rendszerének alsó korlátja 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 okmányoknak nem 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 határozta 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 illette 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 a per iratanyaga alapján az alperes Kollektív Szerződésének (KSZ) 46. pontjával egészíti ki.
- [18] Eszerint a közalkalmazott illetményét a kötelező előresorolás során biztosítandó illetményemelés esetén e jogcímen ki kell egészíteni úgy, hogy az illetménye a korábbihoz képest legalább bruttó 5000 forinttal emelkedjen. Az e jogcímen biztosított illetménynövekménybe nem számít bele sem a garantált illetményemelés, sem a mindenkorai bérfejlesztés munkáltatói döntésen alapuló része. A KSZ ezen szabálya jogszerűsége a felülvizsgálati eljárásnak – erre vonatkozó felülvizsgálati kérelem hiányában – nem volt tárgya, ezért a Kúria ezen tételnek az illetménybe beszámítását nem érintette.
- [19] Az alperes 2015. januárjában a felperest a D fizetési osztály 14. fizetési fokozatába sorolásáról rendelkező intézkedésében a KSZ 46. pontjában szabályozott 5000 forint illetményemelést biztosította.
- [20] Az így kiegészített tényállás alapján az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.
- [21] A 2013. augusztus 1-jétől 2015. október 30-áig 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.
- [22] 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 alaphíven közalkalmazott esetében az illetményt kell érteni.

- [23] 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.
- [24] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2015. januárjáig 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.
- [25] A felülvizsgálati kérelem alapján a Kúriának abban a kérdésben is állást kellett foglalnia, hogy a munkáltató megalapozottan hivatkozhat-e arra, hogy a Kjt. 66. § (9) bekezdése szerint a 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, automatikus csökkentése mellett. Ez a munkáltatói álláspont téves, mert egyrészt a jogszabályok téves értelmezésén alapul, másrészt nem felel meg a jogbiztonság alkotmányos követelményének.
- [26] 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.
- [27] 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 alaphívenként – együttesen tartalmazza, a további illetményelemek – illetménypótlékok, illetménykiegészítés, keresetkiegészítés, jutalom – mellett, amelyeket a Kjt. 85/A. § 1) és m) pontjai meghatároznak.
- [28] 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.

- [29] A kifejtettek közül az következik, hogy amennyiben a garantált illetmény mértéke jogszabályon alapulón 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.
- [30] 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.
- [31] 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.
- [32] 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.
- [33] 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.
- [34] Mivel a nem vitatott tényállás alapján az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetmény csökkentéséről írásban nem tájékoztatta a felperest 2015. január 1-jéig, mindez azt eredményezi, hogy a 2013. augusztus 1-je és 2014. december 30-a közötti időszakban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a 2012. január 10-én közöltek szerint havi 32.900 forint volt, és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelés összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt. 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 2012. január 10-én közölt garantált illetmény összege 32.900 forint volt, ettől eltérő összeget a munkáltató a perrel érintett időszakban nem állapított meg. Ebből következően a megállapított összeg 2013. augusztus 1-je és december 31-e között havi 5400 forinttal, 2014. január 1-jétől és 2014. december 31-éig havi 9400 forinttal kevesebb a jogszabály szerinti garantált bérminimum összegénél. Az alperes 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 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 illetménykülönbséget megfizetésére.
- [35] A felperes 2015. január 1-jétől érvényesített követelése vonatkozásában az nem volt vitatott, hogy a felperes garantált illetménye 2015. január 1-jétől 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. 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 a perben került megállapításra. Ez esetben a felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2014. évi illetményt helyesen állapította volna meg.

- [36] 2015. január 1-jétől az alperes a felperes garantált illetményét 122.000 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményének összegét 27.500 forintban állapította meg. A jogszerűen megállapított 2014. évi illetményénél (165.900 forint) az így megállapított illetmény 1400 forinttal volt kevesebb, amelyhez – alperesi felülvizsgálati kérelem hiányában – hozzá kellett számítani a KSZ alapján megállapított havi 5000 forint összeget, így a felperest 2015-ben további havi 6400 forint, összesen 64.000 forint illetménykülönbözetre illeti meg. Ennek megfelelően megállapítható, hogy 2013. augusztus 1-je és 2015. október 30-a között a felperes jogszerűen tartott igényt 203.800 forint illetménykülönbözetre (27.000 112.800 + 64.000 forint).
- [37] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján a fenti indokolással hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [38] A pereszes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.
- [39] 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.
- [40] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2016. december 12.

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 hitelélül:

bírószági ügyintéző