

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.064/2019/6.

A tanács tagjai: Dr. Stark Marianna a tanács elnöke
Dr. Tánczos Rita előadó bíró
Szolnokiné dr. Csernay Krisztina bíró

A felperes:

A felperes képviselője: Központi Rendőr Szakszervezet
ügyintéző: kamarai jogtanácsos

Az alperes: ... **Megyei Rendőr-főkapitányság**

Az alperes képviselője: kamarai jogtanácsos

A per tárgya: közalkalmazotti illetmény-különbözet megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.237/2018/5.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.325/2017/4.

Rendelkező rész

A Kúria a Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.237/2018/5. 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 82.870 (nyolcvankettőezer-nyolcszázhetven) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A közigazgatási és munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes középfokú besorolású munkakörben állt az alperes alkalmazásában. 2015. január 1-jei hatállyal az addigi 88.900 forint összegű garantált illetményét 122.000 forintra emelték, a korábbi 67.800 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét azonban 34.700 forintra csökkentették, így illetménye összege változatlanul 156.700 forintban került meghatározásra. 2016. január

1-jei hatállyal az alperes átsorolta a felperest a D fizetési osztály 7. fizetési fokozatába és garantált illetményét 129.000 forintra, munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 35.400 forintra emelte, így illetménye 164.400 forintra nőtt, melyen felül rendvédelmi ágazati pótlékot is folyósítottak számára, így teljes illetménye 180.840 forintra emelkedett. 2017. január 1-jei hatállyal a felperes garantált illetményét 161.000 forintra emelte a munkáltató, munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze azonban 3.400 forintra csökkent, így illetménye változatlanul 164.400 forintban került megállapításra, melyen felül a továbbiakban is rendvédelmi ágazati pótlékot folyósítottak számára.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes keresetében 2015. január 1-jétől 2017. augusztus 31-éig terjedő időszakra 785.200 forint elmaradt illetmény, illetve 2015. július 1-jétől 2017. augusztus 31-ig 52.330 forint rendvédelmi ágazati pótlékkülönbözet, összesen 837.530 forint és késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest a perköltség viselése mellett. Előadta, hogy a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 66. § (9) bekezdése alapján garantált illetményének 2013. augusztus 1-jétől el kellett volna érnie a garantált bérminimum összegét. Utalt rá, hogy a Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság erre figyelemmel 2014. december 31-éig terjedő időszakra 6.M.320/2016/4. számú ítéletével elmaradt illetmény megfizetésére kötelezte a munkáltatót. Kifogásolta, hogy ennek ellenére a 2015. január 1-jétől meghozott alperesi határozatok nem felelnek meg a Kúria joggyakorlatának, mely szerint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről történő átcsoportosításakor nem csökkenhet a közalkalmazott összes illetménye. 2014. december 31-én 185.800 forintnak megfelelő összegű illetménye így nem volt csökkenthető, ennek ellenére 2015. január 1-jétől 156.700 forintban, 2016. január 1-jétől 164.400 forintban állapították meg annak mértékét a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész átcsoportosításával.
- [3] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Előadta, hogy a felek a kinevezéskor a Kjt. 21.§ (3) bekezdése alapján az illetmény összegében állapodtak meg, így a munkáltatónak ezen összeg kifizetésére van kötelezettsége. A felperes illetménye a teljes időszakban meghaladta a garantált bérminimum összegét, ezért kára nem keletkezett. A Kúria egyedi ügyekben meghozott ítéleteiben tévesen kezelte önálló jogcímként a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt és nem vette figyelembe a Kjt. 66.§ (7)-(8) bekezdésében a garantált illetményénél magasabb mértékű illetmény megállapítására vonatkozó szabályokat. E kógens jogszabályi rendelkezések megsértésével megállapított munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 27.§-a alapján semmis, amelyet az Mt. 27.§ (3) bekezdése alapján hivatalból kell figyelembe venni.
- [4] Az alperes érvelése szerint a felperessel megkötött szerződés során

a felek szerződési akarata az illetmény megfizetésére vonatkozott, a havi illetmény mértékére vonatkozó részadatok nem önálló jogcímként, hanem csupán a kiszámítás részadataiként kerültek rögzítésre.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [5] A Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.325/2017/4. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek levonásokkal terhelten 828.730 forintot és késedelmi kamatát, valamint 41.400 forint perköltséget, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Ítélete indokolásában utalt arra, hogy a bíróság időközben jogerőre emelkedett határozatával már kötelezte az alperest, hogy a 2013. november 1-je és 2014. december 31-e közötti időszakra 399.400 forint illetmény-különbözetet fizessen meg. E határozatában megállapította, hogy a felperes javadalmazásának teljes összege 2014. január 1-jétől 185.800 forintnak kellett volna megfelelnie, az alperes azonban ennek ellenére a továbbiakban is csekélyebb mértékben határozta meg a felperes illetményét.
- [6] Kifejtette, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész és a garantált illetmény csak az illetmény fogalmán belül egységesen értelmezhető. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész esetében a munkáltatót írásbeli intézkedési, erről pedig tájékoztatási kötelezettség terheli, aminek az alperes az adott időszakban nem tett eleget. Bár a munkáltató 2015. január 1-jei hatállyal felemelte a felperes garantált illetményét a garantált bérminimumnak megfelelő összegre, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt azonban csökkentette és a teljes illetmény mértéke elmaradt a felperest 2014. évre megillető juttatás összegétől, így jogszerűen terjesztett elő illetmény-különbözet iránti igényt a 2015. január 1-jétől 2017. augusztus 31-éig terjedő időtartamra. Ugyancsak a helytelenül megállapított illetménnyel számította ki az alperes a felperes rendvédelmi ágazati pótlékát is.
- [7] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.237/2018/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és 10.000 forint másodfokú perköltség megfizetésére kötelezte az alperest.
- [8] Kifejtette, hogy 2015. január 1-jétől az illetmény-különbözet számításának alapját a 2014. évre jogszerűen megállapított illetmény képezhette. A kinevezésben foglaltakat a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 58. §-a közalkalmazottak tekintetében is irányadó rendelkezése alapján egyoldalúan nem módosíthatná, a munkáltató által megállapított magasabb illetmény megvonására alapot teremtő kedvezőtlen minősítés a felperes esetében 2014., illetve 2015. évben nem született. A következetes bírói gyakorlat értelmében ennek megfelelően a korábbi helyesen megállapított illetményhez képest alacsonyabb összegű illetményt nem lehetett megállapítani, így a felperes a különbözetre jogszerűen tarthatott igényt.

A felülvizsgálati kérelem és felülvizsgálati ellenkérelem

- [9] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a kereset elutasítását, másodlagosan a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész jogszabályba ütköző megállapítására, tehát semmisségére tekintettel a jogerős ítélet „megváltoztatását” és a felperes perköltségben történő marasztalását kérte.
- [10] Álláspontja szerint a másodfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, azonban a feltárt tényállásból megalapozatlan, jogszabálysértő következtetést vont le, így ítélete nincs összhangban a törvényi rendelkezésekkel. Kifogásolta, hogy a másodfokú bíróság az ítélete meghozatala során nem vette figyelembe a Pp. 221.§ (1) bekezdésében foglaltakat, és nem értékelte az anyagi jogszabályok rendelkezéseit sem. Érdemben nem vizsgálta a fellebbezés jogi indokait sem, ezért a jogerős ítélet sérti a Pp. 3.§ (1)-(2) bekezdése és a Pp. 253.§ (3) bekezdésébe foglalt kérelemhez kötöttség elvét is.
- [11] A törvényszék ítéletének indokolásában helyes indokai alapján hagyta helyben az elsőfokú bíróság ítéletét, azonban a megjelölt a Pp. 253.§ (4) bekezdése teljesen más - a közbenső ítélet elleni fellebbezés elbírálását követő eljárásra vonatkozó - rendelkezést tartalmaz. A fellebbezés ezért nem került elbírálásra, így az abban foglalt érvelést - annak megismétlése nélkül - a felülvizsgálati kérelem indokolásaként is fenntartja.
- [12] A törvényszék ítéletének indokolásával szemben a fellebbezésének VIII. részében részletesen előadta a felek jogviszonyára vonatkozó jogi helyzetet és az abból fakadó következményeket. Az érvénytelenség (semmisség) körében előadta, hogy az elsőfokú bíróság azon megállapítása, hogy a felek külön állapotot meg a garantált illetményben és a munkáltatói döntésen alapuló illetményben ellentétes a Kjt. 66.§ (7)-(8 bekezdésének a garantált összegnél magasabb összegben történő illetménymegállapítás rendelkezéseivel, valamint a Kjt. 21.§-ában foglaltakkal.
- [13] Az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójának - amennyiben nem a Kjt. 66.§ (7) bekezdése alapján jár el - fennáll a döntési jogköre a magasabb összegű illetmény megállapítására. A Kjt. 66.§ (7) bekezdése olyan kógens, eltérést nem engedő jogi norma, amelynek elmulasztása jogszabálysértő helyzetet eredményez, ezért az annak figyelmen kívül hagyásával megállapított illetményrész jogellenes, ezért a semmisség fennáll. A semmisséget az elsőfokú bíróságnak az Mt. 27.§-a alapján hivatalból észlelnie kellett volna.
- [14] Ha elfogadjuk azt az érvelést, hogy az illetmény illetmény-elemekre bontható, amelynek egyik eleme a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész, úgy a felek közötti megállapodás csak ebben a részében semmis. Ebben az esetben az Mt. 29.§ (3) bekezdése alapján a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, vagyis a Kjt. 66.§ (6).(7) bekezdését, amely szerint a tényleges illetmény a

garantált illetményénél magasabb illetmény, amely illetmény-elemekre nem bontható. A semmisség megállapítása és a hivatkozott jogszabályi rendelkezések alapján a felperes keresetének nincs jogalapja.

- [15] A másodfokú bíróság a vonatkozó jogszabályi rendelkezések alapján megalapozatlanul utal arra, hogy a felperes már 2009. január 1-jét megelőzően is részesült munkáltatói döntésen alapuló illetményrészben. A felperes számára 2009. január 1-jét követően a Kjt. 66.§ (1) bekezdésében szabályozott garantált illetményénél magasabb összegű illetmény megállapítására kinevezés esetén csak a Kjt. 66.§ (8) bekezdésében foglaltak alapján, míg folyamatos jogviszony esetén a Kjt. 66.§ (7) bekezdése alapján volt lehetőség. Ennek alapján a felperes nem a garantált illetményen felül kapott magasabb illetményt, hanem a garantált illetményénél magasabb mértékű tényleges illetményt kapott.
- [16] A fellebbezésében foglaltakkal egyezően utalt arra, hogy a felek között szerződéses jogviszony állt fenn, amely tekintetében a pacta sunt servanda és a clausula rebus sic stantibus jogelveknek érvényesülnie kell. A Kjt. 2.§ (3) bekezdés alapján alkalmazandó Mt. 31.§ és a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:60. § (1) bekezdés, a 6:63.§ (1)-(-2) bekezdések, a 6:86.§ (1) bekezdés szerint a szerződés tartalmazta az illetmény (alapbér) összegét, az alperes ennél magasabb mértékű illetményt nem kívánt fizetni. A másodfokú bíróság ítéletének indokolásában nem tett olyan megállapítást, hogy a felek a kinevező határozatban vagy annak módosításában a Kjt. 21.§-ban foglaltak megsértésével állapodtak meg az illetményben. Mivel a Kjt. 21.§ -ban foglaltak szerint a kinevező határozat kötelező eleme az illetmény és nem az illetmény elemei, a bíróságnak nincs lehetősége a szerződés ezzel ellentétes módosítására. A felek a Kjt. 21.§-ában foglaltak szerint az illetményben megállapodtak, a megállapodásukkal ellentétes döntés a felek tulajdoni jogába való beavatkozás és ettől fogva az Alaptörvény rendelkezései érvényesülnek.
- [17] Az alperes álláspontja szerint a Kjt. 66.§ (7)-(8) bekezdésében foglaltak szerint a garantált illetményénél magasabb mértékű illetmény megállapítása során nem jön létre önálló jogcímként munkáltatói döntésen alapuló illetményrész. E jogszabályi rendelkezések és az ahhoz fűzött jogalkotói indokolás szerint amennyiben a felek az illetmény megállapítása során a jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően jártak el, akkor a garantált illetményénél magasabb illetményben állapodtak meg. Ez a magasabb összegű illetmény egy egészt képez, nem bontható garantált illetményre és a garantált összegen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre.
- [18] A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és az alperes felülvizsgálati perköltségben való marasztalását kérte. Az alperes a munkaügyi iratokban mindvégig garantált illetményt határozott meg, amely a

keresettel érintett időszak első részében nem felelt meg a jogszabályban foglalt összegnek.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [19] Az alperes felülvizsgálati kérelme a következők szerint nem megalapozott.
- [20] A törvényszék a jogerős ítéletében az elsőfokú bíróság ítéletét – ugyan elírással, téves jogszabályi megjelöléssel – a Pp. 254.§ (3) bekezdése alapján annak helyes indokai alapján hagyta helyben. Ennek alapján ítéletének indokolásában elegendő volt csupán erre a körülményre utalni, így az alperes érvelésével szemben a jogerős ítélet eleget tett a Pp. 221.§ (1) bekezdésében foglaltaknak.
- [21] Az alperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy a közalkalmazott illetménye nem bontható illetményelemekre. A perben becsatolt átsorolási okiratokból megállapítható, hogy a munkáltató maga is külön soron szerepeltette, ezáltal külön illetményrésznek tekintette a munkáltatói döntésen alapuló illetmény összegét, ezért nem hivatkozhatott alappal arra, hogy ez az összeg csupán magasabb összegű illetményt eredményezett. 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. Ezt az iránymutatását jelen eljárásban is fenttartja.
- [22] Mindebből következően a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontjában előírtaknak megfelelően 2013. augusztus 1-jétől a felperes garantált illetményének kellett elérnie a garantált bérminimumnak megfelelő összeget, amely 2014. január 1-jétől a 483/2013. (XII.17.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése szerint havi 118.000 forint, 2015. január 1-jétől a 347/2014. (XII.29.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése alapján havi 122.000 forint volt.
- [23] Az alperesnek nem volt lehetősége arra, hogy 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 felülvizsgálati kérelem alapján a Kúriának abban a kérdésben is állást kellett foglalnia, hogy a munkáltató megalapozottan hivatkozhat-e arra, hogy a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdéseiben rögzített minősítés hiányában a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről nem dönthetett, mert az jogszabályba ütközik, semmis, ezen jogcímen a felperesnek nem jár illetményrész.
- [25] A peridőszakban hatályos Kjt. 66.§ (7) bekezdése alapján az (1)-(5) bekezdésben, illetve a 79/A. §-ban foglaltak alkalmazásával meghatározott illetménynél (garantált illetmény) magasabb összegű illetmény akkor állapítható meg, ha a közalkalmazott kiválóan

alkalmas vagy alkalmas minősítést kapott. A Kjt. 66.§ (8) bekezdése kimondja, hogy a (7) bekezdéstől eltérően, a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a garantált illetményénél magasabb összegű illetmény megállapítható azzal, hogy - az egy évet meg nem haladó időtartamú határozott idejű közalkalmazotti jogviszony kivételével - egy év elteltével a közalkalmazottat minősíteni kell. Ha ekkor a közalkalmazott alkalmatlan vagy kevéssé alkalmas minősítést kapott, illetményét - e törvény erejénél fogva a besorolás szerinti - garantált mértékre kell csökkenteni. Az adott esetben a munkáltató a felperes részére a teljes időszakban megállapította és kifizette a garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt, peradat pedig nem merült fel arra, hogy a felperes kevéssé alkalmas vagy alkalmatlan minősítésű lett volna.

- [26] Az alperes a garantált illetményt meghaladó illetményrészt maga is munkáltatói döntésen alapuló illetményrészként jelölte meg a kinevezésben, kinevezés módosításban. A Kjt. 40. § (1) bekezdésében foglaltakból nem következik, hogy a garantáltnál magasabb összegű illetmény megállapítását közvetlenül kell megelőznie a közalkalmazott minősítésének. A perbeli adatok szerint az alperes a felperes minősítését jogszabályi kötelezettsége ellenére elmulasztotta, így nem hivatkozhat alappal arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész besorolási okiratban történő megállapítása előtt a felperes nem felelt meg a garantált összegnél magasabb összegű illetmény megállapítása feltételének.
- [27] Az alperes által hivatkozott, a Kjt.-hez fűzött miniszteri indokolás nem értelmezhetette a per tárgyát és alapját képező, 2013. augusztus 1-től hatályos Kjt. módosítását. A Kjt. 66. § (9) bekezdésének hatályba lépése új helyzetet eredményezett, melyet a Kúria nemcsak egyedi ügyekben értelmezett, hanem elvi határozataiban, melyeket a joggyakorlat egységesítése érdekében ekként tett közzé (BH.2016.M.8., 2016.M.25.). Az eljáró bíróságok az elvi határozatokban foglaltak alapján helytálló indokolással hozták meg az érdemi döntésüket. Az alperes a garantált illetményt meghaladó illetményrészt maga is munkáltatói döntésen alapuló illetményrészként jelölte meg a kinevezésben, kinevezés módosításban.
- [28] Az alperes alaptalanul panaszolta a pacta sunt servanda és a clausula rebus sic stantibus jogelvek érvényesülési követelményét, azt, hogy a felek akarata a kinevezésben, illetve módosításban meghatározott teljes illetmény összegére terjedt ki. A felek között közalkalmazotti jogviszony állt fenn, erre tekintettel a kinevezés és annak módosítása során sem a munkáltató, sem pedig a közalkalmazott nincs a versenyszférában jelenlévő teljes körű alkupozícióban. E jogviszonyban a jogszabály határozza meg - többek között - a közalkalmazott alkalmazási feltételeit, előmeneteli és illetményrendszerét, az egyes illetményelemek minimális mértékét.
- [29] Az illetményrendszeren belül a közalkalmazott garantált illetménye és illetménypótlékai (pl: rendvédelmi ágazati pótlék, közalkalmazotti munkatársi címpótlék) 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, azaz, ha erre ténylegesen a munkáltató akarata nem terjed ki. 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.

- [30] A kifejtettekéből 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.
- [31] 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.
- [32] A közalkalmazotti jogviszonyban is irányadó Mt. 46. § (1) bekezdés b) pontja szerint a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót, az alapbéren 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.
- [33] Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes 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.
- [34] 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.

- [35] Az nem volt vitatott, hogy a felperes garantált illetménye 2015. január 1-től a garantált bérminimum összegének figyelembevételével került kiegészítésre, amelyre az alperes a 2015. július 1-től hatályos írásbeli intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről csoportosított át összeget. Erre az alperes jogosult volt, döntését a felperessel megfelelően közölte.
- [36] Az alperes 2015. évben jogszerűen megtehetette, hogy a felperes jogszabály alapján emelkedett garantált illetményét a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki, azonban azt jogszerűen csak az addigi illetmény összegének csökkentése nélkül tehette meg. Ez az elv akkor is irányadó, hogyha 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. Ennek megfelelően a munkáltató köteles megfizetni a felperes számára az őt 2014. évre helyesen megállapított 185.800 forint és az ezt követő időszakban ennél alacsonyabb összegben megállapított illetmény közötti különbözetet.
- [37] Mindezekre tekintettel a felperest a felek által nem vitatott összegű illetmény-különbözet és kamata illeti meg.
- [38] A fentiek alapján a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján az indokolás kiegészítésével hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [39] A pervesztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.
- [40] A felülvizsgálati eljárásban felmerült felülvizsgálati eljárási illetéket az alperest megillető személyes illetékmentességre tekintettel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.
- [41] A felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 271. § (1) bekezdés 1) pontja zárja ki.
- [42] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2019. szeptember 4.

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