

EBH2016. M.25.

Amennyiben a közalkalmazott garantált illetményének mértéke jogszabály alapján 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 összilletmény nem biztosítja. Ilyen tényállás mellett nem hivatkozhat a munkáltató arra, hogy a garantált illetmény emelését megfizette a közalkalmazott részére [1992. évi XXXIII. törvény 66. § (9) bekezdés, 2012. évi I. törvény 46. § (1) bekezdés b) pont, (4) bekezdés].

A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás

[1] A felperes közalkalmazotti jogviszonyban állt az alperesnél. Garantált illetménye 2012. január 1-jétől D fizetési osztály 9. fizetési fokozat alapján került megállapításra és az illetménye a garantált 96 800 forint összegén felül 43 400 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről, valamint 15 000 forint címpótlékból tevődött össze, így a felperes havonta 155 200 forintra volt jogosult a 2011. december 28-án kelt besorolási okirat alapján.

[2] Az alperesnél a perbeli időszakban hatályban lévő Kollektív Szerződés (a továbbiakban: KSZ) 29. pontja rendelkezett a besorolás változásakor járó kötelező bérfejlesztésről. E szerint a közalkalmazottnak a Kjt. 65. §-a alapján fizetési fokozatba történő előrelépése során biztosítandó illetményemelése esetén e jogcímen illetményét ki kell egészíteni úgy, hogy az a mindenkori jogszabályokban meghatározott összeggel emelkedjen. E jogcímen biztosított illetménynövekedésbe nem számít bele sem a garantált illetményemelés, sem a mindenkori bérfejlesztés munkáltatói döntésen alapuló része.

[3] Az alperes 2015. január 16-án kelt intézkedésével értesítette a felperest arról, hogy a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 65. § (1) bekezdése és a KSZ alapján 2015. január 1-jétől átsorolja a D fizetési osztály 9. fokozatából a D fizetési osztály 10. fokozatába. A munkáltatói intézkedés szerint a felperes garantált illetménye 96 800 forintról 122 000 forintra emelkedett, míg a garantált összegén felüli - munkáltatói döntésen alapuló - illetményrész 43 400 forint összegéről 25 862 forintra csökkent, a felperes emellett változatlanul 15 000 forint címpótlékban részesült, így a havi teljes illetménye 155 200 forintról 162 862 forintra emelkedett.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

[4] A felperes 2015. március 2-án előterjesztett keresetében 2012. február 1-jétől 2015. január 31-ig 601 538 forint és késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest. A felperes szerint az alperes jogellenesen járt el a 2015. és az azt megelőző években az illetményének meghatározásakor, mert 2015. évet megelőzően a garantált illetmény nem érte el az irányadó

kormányrendeletekben kötelező jelleggel meghatározott garantált bérminimum összegét, 2015. január 1-jétől pedig az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt jogsértően csökkentette.

[5] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Hivatkozása szerint a munkáltatói döntésen alapuló juttatás és annak összege nem minősül a közalkalmazott illetményét érintő önálló alanyi jogosultságának, a felperes megállapodás szerinti illetményhez való jogosultsága pedig nem sérült, hiszen a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkenésével a teljes illetménye nem csökkent.

Az elsőfokú ítélet

[6] A közigazgatási és munkaügyi bíróság ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 340 000 forintot és ezen összeg 2014. március 16-tól kifizetésig járó törvényes késedelmi kamatát. Az elsőfokú bíróság a felperes ezt meghaladó keresetét elutasította. Rendelkezett arról, hogy a peres eljárás során felmerült perköltségüket a felek maguk viselik.

[7] A közigazgatási és munkaügyi bíróság a felperes illetmény-különbözet megfizetése iránti keresetét a 2012. február 1-jétől 2013. július 31-ig terjedő időszak tekintetében - amely nem képezi a felülvizsgálati eljárás tárgyát - elutasította.

[8] A közigazgatási és munkaügyi bíróság a Kjt. 2013. augusztus 1-jétől hatályos 66. § (9) bekezdés *b*) pontja alapján vizsgálta, hogy a felperes garantált illetménye 2013. évben augusztus 1-jétől megfelelt-e a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és garantált bérminimum megállapításáról szóló 390/2012. (XII. 20.) Korm. rendelet 2. § (2) bekezdésében, 2014. évben a 483/2013. (XII. 17.) Korm. rendelet 2. § (2) bekezdésében előírtaknak, melyek szerint a középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben teljes munkaidőben foglalkoztatott esetén a garantált bérminimum összege 2013. évben 114 000 forint, 2014. évben 118 000 forint volt. Megállapította, hogy a felperes garantált illetménye a hivatkozott jogszabályokban előírtakkal szemben mindkét évben (2013. és 2014. években) a 2011. december 28-ai besorolási intézkedés szerinti összeggel azonosan, változatlanul 96 800 forint volt, így az alperes besorolási intézkedésre vonatkozó mulasztása miatt a felperes illetménye 2013. augusztus 1. és 2013. december 31. között havi 17 200 forinttal, 2014. évben havi 21 200 forint összeggel volt a Kjt. szerint alkalmazandó kormányrendeletekben előírtnál kevesebb, ezért 2013. augusztus 1-jétől 2014. december 31-ig peresített időszak tekintetében az alperest mindösszesen 340 000 forint összegben marasztalta.

[9] A 2015. január 1-jétől előterjesztett felperesi igényt illetően a közigazgatási és munkaügyi bíróság ítélete indokolásában utalt a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdésében foglaltakra, mely szerint a garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapítására csak a törvény szerinti minősítést követően kerülhet sor. A törvény egy esetben lehetővé teszi, hogy az újonnan létesített közalkalmazotti jogviszony esetén a minősítés mellőzésével a garantált illetménynél magasabb illetménnyel történjen a kinevezés a közalkalmazotti jogviszonyba, ebben az esetben azonban a törvény előírja, hogy egy év elteltével a minősítést kötelezően végre kell hajtani. A törvényi szabályozásból egyértelmű, hogy a kiválóan alkalmas, vagy alkalmas minősítést kapott közalkalmazott részére a garantált illetménynél magasabb összegű illetmény nem jár kötelező jelleggel. A Kjt. 66. § (1) bekezdés szerint a felperesnek a garantált illetményre volt alanyi jogosultsága, valamint, ha az alperes többlet illetményt biztosított munkáltatói döntésen alapuló illetményrész címén, úgy a felperesnek nem erre, hanem arra az illetményre volt alanyi jogosultsága, amelyet havi teljes illetményként összesen megkapott.

[10] Az elsőfokú bíróság helyállónak találta az alperes azon álláspontját, mely szerint az

alperesnél hatályos KSZ nem tartalmaz a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész védetségére vonatkozó előírást. A KSZ-nek a 2006. évben módosított 29. pontja a fizetési fokozatban történő előre sorolással írt elő illetményemelkedési kötelezettséget a jogszabályokkal összhangban. Ezt az alperes a felperes tekintetében végrehajtotta. 2015. január 1-jétől a magasabb fizetési fokozatban történő előrelépés alkalmával a felperes új illetménye nem érte el a garantált bérminimum összegét, ezért azt a jogszabályoknak megfelelően az alperes kiegészítette. Az alperes a felperesnek a korábbi illetményében munkáltatói döntésen alapuló illetményrész címén biztosított 43 400 forint összeget, ezzel párhuzamosan csökkenthette a garantált bérminimumra történő kiegészítés 22 262 forint összegével. Az átsorolás igazolja, hogy az alperes 4700 forint összegű - állítása szerint a KSZ-en alapuló - illetményt biztosított a felperesnek, így összességében a felperes illetménye 2015. január 1-jétől 7662 forinttal emelkedett.

A jogerős ítélet

[11] Az elsőfokú ítélet ellen mindkét fél fellebbezéssel élt. A felperes fellebbezésében a 2015. január 1-jétől előterjesztett igénye elutasítását sérelmezte és az elsőfokú ítélet részbeni megváltoztatásával 2015. január 1-jétől elsődlegesen havi 17 538 forint, másodlagosan havi 13 538 forint illetmény-különbözet megfizetését kérte.

[12] Az alperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet részbeni megváltoztatásával a 2013. augusztus 1-jétől 2014. december 31-ig terjedő időszakra megítélt illetmény iránti igény elutasítását kérte. Hivatkozása szerint 2012-től ugyan nem tájékoztatta a közalkalmazott felperest az illetmény egyes elemeinek alakulásáról, ez azonban nem jelentette azt, hogy az illetményrészeket valóban érintetlenül hagyta. A garantált bérminimumra vonatkozó jogosultságot szem előtt tartotta, ami a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre vonatkozó egyoldalú döntésével csökkenthető volt.

[13] A törvényszék ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét nem fellebbezett részében nem érintette, fellebbezett részében részben megváltoztatta és kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek további 98 628 forintot és annak 2015. április 1-jétől a kifizetésig járó törvényes késedelmi kamatát. **A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét egyebekben helybenhagyta.** Kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 15 000 forint másodfokú perköltséget.

[14] **A jogerős ítélet indokolása szerint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkenthető, ha az nem jár a kinevezés szerinti illetmény összegének csökkentésével. A munkáltató azonban az adott esetben a kérdéses időszakban nem tett intézkedést a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentésére,** arról nem rendelkezett, tehát a felperes vonatkozásában továbbra is a 2011. december 28-án kelt besorolási okirat volt az irányadó, amely szerint a felperest 2013. augusztus 1-jétől 2014. december 31-éig terjedő időszakban megillette a 43 400 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrész. **A másodfokú bíróság kifejtett jogi álláspontja szerint nincs lehetőség arra, hogy a munkáltató külön intézkedés nélkül utólagosan ezen illetményrészt úgy tekintse, mintha az a garantált bérminimum fedezetéül szolgálna.**

[15] A másodfokú bíróság szerint helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a KSZ 29. pontja a fizetési fokozatba történő előresoroláskor írt elő illetményemelkedési kötelezettséget, tévedett azonban abban, hogy az alperes ezt végrehajtotta azzal, hogy a felperes illetménye a 2015-ben kiadott besorolási okirat szerint 7662 forinttal emelkedett. Minthogy a felperest 2014. évre nem 155 200 forint illetmény illette meg, hanem összesen 176 400 forint (118 000 forint garantált illetmény + 43 400 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrész + 15 000 forint címpótlék), 2015. évben a 2014. évi helyesen megállapított illetményt kell alapul venni, így a 2015. évi emelésnek a 2014. évi 176 400 forinthez viszonyítva kell teljességbe mennie. A

felperes D fizetési osztály 9-es fokozata és a 10. fokozata közötti illetmény-különbözet 2900 forint, ez a havi összeg az, amely a felperes közalkalmazottat megilleti.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

[16] A jogerős ítélet ellen az alperes 2015. november 17-én nyújtott be felülvizsgálati kérelmet, melyben annak hatályon kívül helyezését és tartalma szerint a kereset elutasítását kérte. Jogszabálysértésként a Kjt. 66. § (7), (8) és (9) bekezdés *b*) pontjában foglaltak téves értelmezésére hivatkozott.

[17] Hivatkozása szerint a Kjt. 66. § (9) bekezdése annak helyes értelmezése szerint nem tartalmaz arra előírást, miszerint a munkáltatónak kötelezettsége lett volna 2013. augusztus 1. napjával a felperes bértábla szerinti illetményének összegét (96 800 forintot) a garantált bérminimum összegére kiegészíteni úgy, hogy erre olyan munkáltatói intézkedést hoz, melyben a munkáltató döntésen alapuló illetményrész (egyébként megengedhető) csökkentését is megjeleníti. A munkáltató a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésszel szabadon rendelkezhet, annak korlátait kizárólag a teljes, azaz a kinevezés szerinti illetmény csökkentésének, illetve a kormányrendeleti úton biztosított éves emelések illetményekben történő megjelenítésének korlátai jelentik. Nem írja elő norma a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész hozzászámíthatóságának, átsorolhatóságának, figyelembevételének tilalmát, és azt sem, hogy a garantált illetményhez történő „hozzászorolást” a munkáltatónak bármilyen munkáltatói intézkedésen kötelezően szerepeltetnie kell.

[18] Az alperes hangsúlyozta, hogy nem történt a vitatott időszakban a felperes kinevezés szerinti illetményének egészét érintő csökkenés. A közalkalmazott alanyi joga az őt megillető kinevezése szerinti teljes illetményére nem sérült, hiszen az alanyi jog nem az egyes illetmény jogcímekre, elemekre, hanem arra az összegre áll fenn, mely őt havonta összességében a kinevezése szerint megilleti. Az alperes sérelmezte, hogy a másodfokú bíróság nem látott lehetőséget arra, hogy a munkáltató külön intézkedés nélkül utólagosan, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált bérminimum fedezetének tekintse és nem adott magyarázatot arra nézve, hogy ezt milyen jogi hivatkozással tekinti meg nem engedhető munkáltatói lépésnek.

[19] Az alperes szerint a 2015. január 1-jét követő időszakot, illetve annak illetmény kalkulációját érintő ítéleti okfejtés, mely számítási módjában logikus következtetéseket tartalmaz, a megelőző hibás okfejtésre épül, ezért maga is elhibázottnak tekinthető. A felperes D fizetési osztály 9. fizetési fokozatából a 10. fokozatába történő átsorolását illetően a törvényszék okfejtése félreérthető, hiszen arra az esetre vonatkoztatva lehetne igazán értelmezni e megállapítást, ha a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész átcsoportosítása valóban írásbeli munkáltatói rendelkezést kívánt volna meg.

[20] A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában való fenntartását és az alperes kötelezését kérte perköltség megfizetésére.

[21] Hivatkozása szerint a per tárgya az, hogy a garantált illetmény összege 2013. és 2014. években nem felelt meg a Kjt. 66. § (9) bekezdésének, 2015. évben pedig az összilletmény kizárólag a felek közös megegyezése alapján lett volna csökkenthető. Ehhez képest az alperes több irreleváns megállapítást tett, mert szerinte a perben nem kellett vizsgálni, hogy a munkáltató a törvényben és a kormányrendeletekben előírt garantált bérminimumot miként próbálta biztosítani. A felperes szerint annak van az adott ügyben jelentősége, hogy a munkáltatói döntésű illetményrész írásban is dokumentáltan a garantált illetményen felül illette meg, a garantált illetmény összegét ugyanakkor jogszabályellenesen az adott évi garantált bérminimumnál kisebb összegben biztosította az alperesi munkáltató. Az alperesnek, ahogyan azt 2015. évben meg is

tette, korábban is ki kellett volna egészítenie a felperes garantált illetményét, akár a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész átcsoportosításával is. Ilyet azonban nem tett, a felperes kinevezése 2014. december 31-ig nem került módosításra, így az változatlanul a felek között hatályos volt, az abban foglalt egyes illetményelemek, így a munkáltatói döntésen alapuló illetmény összege is változatlan volt. A felperes szerint az alperes felülvizsgálati kérelmében foglaltakat elfogadva teljesen kiüresedne a felek által elfogadott kinevezés tartalma, az alperes nem állít mást, minthogy nincs kötelezettsége a kinevezésben meghatározott illetményelemek megfizetésére, azokat szabadon és évekre visszamenőlegesen elveheti, átcsoportosíthatja.

A Kúria jogi döntése és indokai

[22] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.

[23] A Kúria a Pp. 275. § (2) bekezdése szerint a jogerős ítéletet a felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálta.

[24] A felülvizsgálati kérelem egymással szorosan összefüggő kötelező tartalmi kellékei a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése, valamint annak kifejtése, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja [Pp. 272. § (2) bekezdés]. Ezen együttes törvényi feltételeknek a fél akkor tesz eleget, ha egyrészt a megsértett jogszabályhelyet konkrétan megjelöli, másrészt pedig a hivatkozott jogszabálysértést tartalmilag is körülírja, az arra vonatkozó jogi álláspontját kifejti, a jogszabálysértésre való hivatkozása indokait is ismerteti. Mindezek bármelyikének hiánya a felülvizsgálati kérelem hivatalbóli elutasítását eredményezi. Ha a fél a felülvizsgálati kérelmében több egymástól elkülönülő jogszabálysértésre hivatkozik, valamennyi hivatkozásának rendelkeznie kell az előző pontban meghatározott tartalmi követelményekkel [1/2016. (II. 15.) PK vélemény 3. és 4. pont].

[25] A 2013. augusztus 1-jétől 2014. december 31-ig előterjesztett felperesi igény vonatkozásában a felülvizsgálati kérelem azzal érvelt, hogy a Kjt. 66. § (7), (8) és (9) bekezdés *b*) pontját az eljáró bíróságok nem értelmezték helyesen, ezért tévesen következtek a munkáltató mulasztására, a felperes részére megfizetni elmulasztott illetményre.

[26] A felülvizsgálati eljárásban nem vitatott, irányadó tényállás szerint a Kjt. 66. § (9) bekezdés *b*) 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.) Korm. rendelet 2. § (2) bekezdése szerint ekkor havi 114 000 forint volt, 2014. január 1-jétől a felperes garantált illetményének a 483/2013. (XII. 17.) Korm. rendelet 2. § (2) bekezdése szerint el kellett érnie a havi 118 000 forintot.

[27] Az előbbiekkal szemben tény, hogy az alperes a 2015. január 16-ai átsorolást megelőzően utoljára 2011. december 28-án kelt írásbeli intézkedésével közölte a felperessel illetmény-megállapítást. Az alperes ebben az intézkedésében a felperes garantált illetményét havi 96 800 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét havi 43 400 forintban, a címpótlékot havi 15 000 forintban, ennek megfelelően a felperes havi összilletményét 155 200 forintban állapította meg.

[28] A 2015. január 16-ai átsorolás időpontjáig az alperes - általa sem vitatottan - a garantált illetmény változásáról, a garantált illetmény 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. Az alperes kizárólag a perben hivatkozott arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét a garantált illetmény összegénél a perbeli időszakban figyelembe vette.

[29] Az eljárás bíróságok helytállóan indultak ki abból, miszerint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész munkáltató általi csökkentése - ha a közalkalmazott illetménye összességében nem csökken - nem ütközik jogszabályba (EBH2006. 1544.).

[30] A felülvizsgálati eljárásban a Kúriának az alperes felülvizsgálati kérelme alapján abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy a munkáltató megalapozottan hivatkozhat-e arra, hogy a Kjt. 66. § (9) bekezdés *b*) pontja 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 álláspontjának lényege szerint az össz-illetményen belül, annak változatlan összege mellett a garantált illetmény mintegy automatikusan (hallgatólagosan) emelkedett a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész egyidejű úgyszintén automatikus csökkenése mellett. Ez a munkáltatói álláspont téves, mert egyrészt a jogszabályok téves értelmezésén alapul, másrészt nem felel meg a jogbiztonság alkotmányos követelményének.

[31] A jogerős ítélet 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.

[32] 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 - illetménypótlék, illetmény-kiegészítés, keresetkiegészítés, jutalom - mellett, amelyeket a Kjt. 85/A. § *l*) és *m*) pontjai meghatároznak.

[33] A közalkalmazott garantált illetménye és illetménypótlékai jogszabályon alapuló - kötelező mértékű - juttatások, amelyek a jogszabály változásakor akkor is változnak a jogszabálynak 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 (és így annak összege is) munkáltatói döntésen, mérlegelésen alapul, másrészt mivel ez a juttatás ezt a jellegét a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelkedésekor sem veszíti el, ezért munkáltatói kifejezett döntés, írásbeli intézkedés hiányában annak összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad az újabb intézkedésig.

[34] A kifejtettekből az következik, hogy amennyiben a közalkalmazott garantált illetményének 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 összilletmény 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.

[35] A kinevezés szerinti összilletményben a feleknek megállapodniuk. 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.

[36] A közalkalmazotti jogviszonyokban is irányadó a munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 46. § (1) bekezdés *b*) pontja szerint a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót az alapbérén túli

munkabérről és egyéb juttatásokról, az Mt. 46. § (4) bekezdése pedig arról rendelkezik, hogy az (1) bekezdésben meghatározottak változásáról a munkavállalót a változást követő 15 napon belül írásban tájékoztatni kell.

[37] Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes 2011. december 28-a és 2015. január 16-a között ezt a kötelezettségét elmulasztotta, mivel úgy ítélte meg - tévesen - hogy az összilletményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezte.

[38] Az irányadó bírói gyakorlat szerint (EBH2006. 1544.) a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész - a garanciális feltétel 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, az utóbbi esetben az összilletmény nem változik.

[39] Az alperes maga is arra hivatkozott a perben, hogy a munkáltatói döntésen alapuló többletilletménnyel „szabadon rendelkezhet”. Az idézett kifejezésekből is kitűnően ahhoz valamilyen munkáltatói döntés, cselekvés szükséges. Annak megtörtétere azonban megalapozottan csak akkor vonható le következtetés, ha az valamilyen bizonyítható formában kifejezésre jutott.

[40] Ennek bizonyítása a perben a Pp. 164. § (1) bekezdése szerint az alperes érdekében állt, ennek hiánya pedig a terhére esik és azt eredményezi, hogy 2013. augusztus 1. és 2014. december 31. közötti időszakban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a 2011. december 28-án megtörtént közlés és tájékoztatás szerint továbbra is havi 43 400 forint összegű volt, és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt, de bizonyítottan nem történt meg.

[41] A munkáltatói döntésen alapuló illetményrészeiről szóló döntés a közléssel hatályossá válik, és ahhoz a munkáltató eltérő tartalmú intézkedéséig és az erről szóló tájékoztatásáig kötve van.

[42] Az irányadó tényállás szerint az alperes által megállapított és a 2011. december 28-án közölt garantált illetmény összege 96 800 forint volt, ettől eltérő összeget 2015. január 16-ai intézkedéséig nem állapított meg, ebből következően a megállapított összeg 2013. augusztus 1. és december 31. között havi 17 200 forinttal, 2014. január 1. és december 31. közötti időszakban havi 21 200 forinttal volt 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 időszakra az eljáró bíróságok helytállóan kötelezték az alperest a garantált illetmény emelt összege miatt az illetmény-különbözet megfizetésére.

[43] A felperes 2015. január 1-jétől érvényesített követelését illetően az eljáró bíróságok eltérő jogi álláspontra helyezkedek. 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 írásbeli intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből csoportosított át összeget. Erre az alperes jogosult volt, döntését a felperessel megfelelően közölte. A vita tárgyát az képezte, hogy az alperes a teljes illetmény összegének megállapításakor betartotta-e a KSZ 29. pontjában előírtakat. E körben a felülvizsgálati kérelem a jogszabálysértés kifejtése és a megsértett jogszabályhely

megjelölése nélkül kizárólag azt tartalmazza, hogy „a 2015. január 1-jét követő időszakot, illetve annak illetmény kalkulációját érintő ítéleti okfejtés, mely számítási módjában logikus következtetéseket tartalmaz, a megelőző okfejtésre épül, ezért maga is elhibázottnak tekinthető”. A felülvizsgálati kérelem e körben azonban nem felel meg a Pp. 272. § (2) bekezdésében előírtaknak, ezért a Kúria a KSZ 29. pontjával összefüggő kérdést érdemben nem vizsgálhatta [1/2016. (II. 15.) PK vélemény]. Másfelől a Kúria a kifejtettek szerint a jogerős ítéletben foglalt okfejtést nem találta jogszabálysértőnek, a jogerős ítéletnek a 2015. január 1-jétől peresített igény tekintetében kifejtett jogi álláspontja a megelőző időszakra vonatkozó jogi álláspontjából következik, amely az alperes felülvizsgálati érvelése szerint is „logikus”. A Kúria ugyanakkor a KSZ perbeli rendelkezésének érvényessége tárgyában - felülvizsgálati kérelem hiányában - nem foglalt állást.

[44] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján a fenti indokolással helybenhagyta. (*Kúria Mfv.II.10 043/2016.*)