

K Ú R I A (<http://www.kuria-birosag.hu>)

Címlap > Kúriai döntés a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész egyoldalú csökkentését is érintő ügyben

Kúriai döntés a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész egyoldalú csökkentését is érintő ügyben

Dátum: 2018. május 8.

Tájékoztató a Kúria Mfv.II.10.545/2017/4. számú, a felek között a jelenlegivel azonos tárgyban korábban is folyt perben már megállapítottak megfelelő illetmény-különbözet tárgyában született ítéletről

A felperes közalkalmazotti jogviszonyban, középfokú besorolású munkakörben állt az alperessel. A felek között a 2016. év előtti időszakra illetmény-különbözet (a jelenlegivel azonos) tárgyban korábban folyt munkaügyi perben hozott jogerős – és a Kúria ítéletével hatályában fenntartott – ítéletében megállapította, hogy a felperes 2015. évi garantált illetménye 122.000 forint, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze 41.300 forint, így a felperes illetménye 163.300 forint helyesen, melynek figyelembe vételével az alperest 2015. december 31-ig fennálló illetmény-különbözet megfizetésre kötelezte.

Az alperes – még az előbbi per alatt – az akkori perben sérelmezett intézkedése alapján, a felperes illetményét 2016. január 1-jétől akként módosította, hogy a garantált illetménye 102.700 forint, a garantált bérminimumra történő kiegészítése 26.300 forint, a garantált összegben felüli – a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze 15.000 forint lett, így a felperes összesen 144.000 forint illetményben részesült, amely mellett közalkalmazotti főmunkatársi címpótlékot és rendvédelmi ágazati pótlékot kapott.

A felperes a 2016. január 1-jétől 2016. október 31-ig terjedő időtartamra ismét illetmény-különbözet megfizetésére kérte kötelezni az alperest, nem vitatva, hogy garantált illetménye a garantált bérminimum összegének figyelembevételével került kiegészítésre, azonban a közalkalmazott illetménye nem csökkenthető egyoldalúan, így a felperes a 2015. évre jogszabály szerint járó, a korábbi eljárásban jogerős ítéletben megállapított 163.300 forint illetményösszeg és az alperes 2016. évben folyósított 144.000 forint illetménye közötti havi 19.300 forint illetmény-különbözetre jogosult középírányos kamattal és perköltséggel együtt. Az alperes a kereset elutasítását kérte, mert álláspontja szerint a felperes illetménye elérte a garantált bérminimum összegét 2016-ban. Az alperes szerint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 21.§ (3) bekezdés helyes értelmezése alapján jogszerűen sorolta hozzá a garantált illetményhez a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt, a felperes korábbi tényleges illetményéhez képest tehát 2016-ban csökkenés nem történt.

Az elsőfokú bíróság a rendelkezésre álló bizonyítékokat értékelve az alperest 10 hónapra járó 193.300 forint illetmény-különbözet megfizetésére kötelezte, amely ítéletet a másodfokú bíróság helybenhagyott.

A Kúria az alperes felülvizsgálati kérelmét nem találta megalapozottnak.

A közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdésében, 79/E. §-ában, 85/A. § I) pontjában meghatározott rendelkezések, valamint a garantált bérminimumot évenként meghatározó kormányrendeletek alapján. A Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontjában előírtaknak megfelelően 2013. augusztus 1-jétől a felperes garantált illetményének kellett elérnie a garantált bérminimumnak megfelelő összeget.

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.

A munkáltató a közalkalmazott illetményét (a garantált illetmény és a munkáltatói döntésen

alapuló illetményrész együttes összegét) egyoldalú intézkedésével 2016. évben sem állapíthatja meg alacsonyabb összegben, mint az előző évi illetményt jogerősen megállapító ítélet. Ez az elv változatlan jogszabályi környezetben a jövőre nézve is irányadó.

A munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a munkáltató egyoldalú intézkedésével csökkentheti és meg is vonhatja, de csak addig a mértékig, hogy a közalkalmazott illetménye ne csökkenjen.

Budapest, 2018. május 8.

A Kúria Sajtótitkársága