

KÖZALKALMAZOTTAK FIGYELEM!!!

2017. évi illetmény határozatok értelmezése

Szakszervezetünkhöz az elmúlt pár napban rengeteg kérdés, jelzés érkezett a 2017.01.01.-jei hatályú illetmény változási értesítőkkel kapcsolatban. A kollégák szinte kivétel nélkül a munkáltatói döntés ismételt lecsökkentését kifogásolják.

Tisztelt tagjaink, kedves kollégák! Ez úton szeretnénk felhívni a figyelmeteket az alábbiakra!

Sajnos a munkáltatói döntésű illetményrész egyoldalú, indokolás nélküli csökkentése, akár elvonása a bíróságok ítélkezési gyakorlata és a Kúria szerint sem jogszerűtlen! Annak azonban két korlátja van:

- egyrészt, hogy a csökkentésről, elvonásról a munkáltatónak **írásbeli tájékoztatást** kell adnia a dolgozó irányába (ez az illetmény értesítő parancsok átadásával, kézbesítésével teljesül),
- illetve a csökkentés/elvonás **nem eredményezheti az összilletmény csökkenését.**

Hogy **mikor csökken az összilletmény?** Aki **pert indított, indít** az elévülési időn belül a miatt, hogy a garantált illetményét a munkáltató korábban (jellemzően 2015. 01. 01. előtt) a garantált bérminimumnál alacsonyabb összegben biztosította, holott ezt már 2013. 08. 01-től a Kjt. előírta, azok az alábbiakat vehetik/vegyék alapul: a **jogszerű illetményükhöz viszonyítva kell vizsgálni hogy mekkora összegű a csökkenés és meddig van érvényesíthető illetménykülönbözeti igény.**

Példán keresztül szemléltetve: a garantált bérminimum kiegészítésre 2015. 01. 01.-jével került sor.

Azt megelőzően a **garantált illetményt 91.000 Ft**-ban biztosította a munkáltató, ez jelent meg mind a munkáltatói parancsokban/határozatokban, mind a fizetési jegyzékeken. **A munkáltatói döntés összege pedig 40.000 Ft** volt ebben az időszakban. Mivel 2014-ben a garantált bérminimum 118.000 Ft volt, ezért a 91.000 Ft-os garantált illetmény meghatározás jogszabályba ütközik, azt 118.000 Ft-ban kell biztosítani, a munkáltatói döntés összege viszont változatlanul 40.000 Ft, mert annak a csökkentéséről nem készült határozat.

A jogszerű összilletmény tehát 158.000 Ft (118.000 Ft garantált illetmény + 40.000 Ft munkáltatói döntésű illetmény).

2015. január 1-től jogszabályba ütközik az, ha a példa szerinti esetben az illetményt 131.000 Ft-ban rögzíti és folyósítja a munkáltató (91.000 Ft bértábla szerinti garantált illetmény + 31.000 Ft garantált bérminimum kiegészítés + 9.000 Ft munkáltatói döntésű illetményrész). A jogszerű össz illetmény ugyanis az előzőek szerint 158.000 Ft.

Ha nem történt változás a munkáltató által folyósított illetmény tekintetében, akkor 2016.12.31-ig fennáll a 27.000 Ft/hó illetmény differencia. **2017-től azonban nincs érvényesíthető bérkülönbözet, mert a 161.000 Ft-os bérbeállítás már meghaladja a korábbi jogszerű illetményt (158.000 Ft).**

Amennyiben az előbbi példában a munkáltatói döntésű illetményrész összege 40.000 Ft helyett 60.000 Ft, úgy 2017 01. 01-től továbbra is van peresíthető illetménykülönbözet. A jogszerű illetmény összege ebben az esetben ugyanis 178.000 Ft (118.000 Ft garantált illetmény + 60.000 Ft munkáltatói döntés), és ha az illetményt csak 161.000 Ft-ra emelik, úgy 17.000 Ft/hó különbözet még mindig fennáll.

A kollektív szerződése szerinti – 3 évenkénti fizetési fokozatban történő előresoroláshoz – kapcsolódó illetmény növekménnyel kapcsolatban a Kúria ugyancsak kifejtette az álláspontját, és mivel a kollektív szerződések ilyen tárgyú rendelkezéseit (kötelező illetményemelés) semmisnek nyilvánította, ezen illetmény növekmény tekintetében a Kjt. előírásai kell hogy érvényre jussanak, azaz **legalább alkalmas minősítés kell az odaítéléséhez.**

Fontos továbbá, hogy **a határozatok átvétele egyrészt nem jelenti azt, hogy az abban foglaltak tartalmát elismeri és elfogadja a dolgozó.** Számos elvi bírósági határozat, de a fentebb említett tömegesen zajló perekben hozott bírósági ítéletek is alátámasztják azt, hogy **az illetménnyel kapcsolatos igény az elévülési időn (3 év) belül érvényesíthető a bíróság előtt.** Vagyis a határozatokban rögzített 30 nap eltelté nem eredményez jogvesztést, mert a 2017. januárban kézbesített illetmény értesítők 2020. januárig munkaügyi bíróság előtt megtámadhatók.

Budapest, 2017. január 26.

FRSZ Jogsegélyszolgálat