

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.550/2016/4.

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

A felperes:

A felperes képviselője: dr. Csonka Árpád ügyvéd

Az alperes:

Az alperes képviselője: intézményvezető

A per tárgya: illetménykülönbözet megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Balassagyarmati Törvényszék 2.Mf.20.927/2015/3.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Salgótarjáni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 4.M.280/2015/5.

Rendelkező rész

A Kúria a Balassagyarmati Törvényszék 2.Mf.20.927/2015/3. számú ítéletét abban a részében, amelyben a Salgótarjáni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 4.M.280/2015/5. számú ítéletét részben megváltoztatta és az alperes marasztalását leszállította - a másodfokú perköltségre is kiterjedően - hatályon kívül helyezi és az elsőfokú bíróság ítéletét helyben hagyja, ezt meghaladóan a jogerős ítéletet nem érinti.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt napon belül fizesse meg a felperesnek 30.000 (harmincezer) forint együttes másodfokú és felülvizsgálati költséget.

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

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

- [1] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes 2001. december 1-jén került kinevezésre a Családsegítő és

Gyermekjóléti Szolgálatához. 2006. január 1-jétől megbízták az alperes vezetésével, s illetményét akként állapították meg, hogy a 182.800 forint garantált illetményén felül 62.000 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrészben és 47.250 forint magasabb vezetői pótlékban részesült, így teljes illetménye 292.500 forintban került megállapításra. 2011. július 1-jei hatállyal a felperes vezetői megbízása megszűnt, ettől az időponttól családgondozó munkakört látott el, vezetői pótlékot a továbbiakban nem folyósítottak számára, így a havi 216.900 forint garantált illetményen felül biztosított 62.000 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrésszel együtt teljes illetménye 278.900 forint volt. Ez az összeg ezt követően 2014. január 1-jei hatállyal akként változott, hogy a 225.400 forint garantált illetményen és a 62.000 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrészben felül havi 13.100 forint szociális ágazati pótlékban részesült, így teljes illetménye 300.500 forintban került megállapításra.

- [2] A munkáltató 2015. július 1-jei hatállyal akként módosította a felperes kinevezését, hogy a korábban megállapított 225.400 forint garantált illetményén felül 13.100 forint szociális ágazati pótlékot és 17.454 forint szociális kiegészítő pótlékot állapított meg a számára, megvonta azonban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét, így teljes illetménye 255.954 forintba csökkent.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

- [3] A felperes keresetében kifogásolta, hogy a munkáltató egyoldalú intézkedéssel, hozzájárulása nélkül csökkentette illetményét, megvonva a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt, s ez jogszabályba ütközött. Erre figyelemmel havi 62.000 forint illetmény-különbözet és késedelmi kamata, valamint a perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Előadta, hogy korábbi kinevezésmódosításai egyértelműen tartalmazzák azt a rendelkezést, miszerint havi 62.000 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrész illeti meg, ennek megvonásához nem járult hozzá.
- [4] Az alperes a kereset elutasítását kérte arra hivatkozva, hogy a felperes nem vezetői tevékenységet látott el, többfeladatai nem voltak, családgondozóként pedig indokolatlanul több volt az illetménye, mint a többi családgondozó munkakörben tevékenykedő közalkalmazottnak, ezért került megvonásra a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész.

Az első- és másodfokú bíróság határozata

- [5] A Salgótarjáni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 4.M.280/2015/5. számú ítéletével hatályon kívül helyezte az alperes 2015. július 13-án kelt közalkalmazotti jogviszonyban illetményváltozásról szóló értesítés megnevezésű munkáltatói intézkedést és kötelezte az alperest 248.000 forint elmaradt illetmény, valamint 12.400 forint + áfa perköltség megfizetésére. Ítélete indokolásában kifejtette, hogy a következetes bírói gyakorlat szerint a kinevezés módosítására is irányadó, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi

I. törvény (Mt.) 58. §-a szerint a felek a munkaszerződést (kinevezést) közös megegyezéssel módosíthatják. Mivel a kinevezési okiratban megállapított illetmény is a kinevezés részét képezi, s azt a közalkalmazott elfogadta, annak módosítására is csak közös megegyezéssel kerülhetett volna sor. Utalt a bíróság az EBH.2006.1544. számon közzétett eseti döntésre is, mely szerint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 66. § (1) bekezdése szerinti kötelező fizetési fokozat besorolásán felül a munkáltató egyoldalú döntéssel ezen felüli illetményrészt állapíthat meg, azonban ennek egyoldalú módosítása az illetmény csökkenését nem vonhatja maga után. Az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy a felperes 2006. január 5-én kelt kinevezés módosítása már tartalmazta a havi 62.000 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt s ezt folyósította is az alperes 2015. július 1-jéig. Ezen illetményrész csökkentésére a felek között nem született megállapodás, a munkáltató pedig egyoldalú intézkedésével a teljes illetményből kieső összeget nem kompenzálhatta volna.

- [6] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Balassagyarmati Törvényszék 2.Mf.20.927/2015/3. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta és az alperes marasztalásának összegét 178.184 forintra szállította le, egyebekben az elsőfokú ítéletet helybenhagyta és az alperest 6200 forint másodfokú perköltség megfizetésére kötelezte. Kifejtette, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentése nem jogellenes addig a mértékig, amíg azáltal a közalkalmazott teljes illetménye nem csökken. A perbeli esetben is ez a jogértelmezés az irányadó, az alperes a garantált illetményen felül fizetett és saját döntésén alapuló illetményrészt jogosult volt írásbeli határozatával csökkenteni, ha a közalkalmazott teljes illetménye ezzel nem csökken. A felperes csökkentés előtti utolsó teljes illetménye 300.500 forint volt, így a csökkentés utáni összeg (255.954 forint) havi 44.546 forinttal volt kevesebb ennél. Ennek a különbözethez a megfizetésére tarthatott igényt a felperes a jogszabályok helyes értelmezése alapján.

A felülvizsgálati kérelem, felülvizsgálati ellenkérelem

- [7] A felperes felülvizsgálati kérelmében kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet helyezze hatályon kívül és az elsőfokú bíróság ítéletét „hatályában tartsa fenn”. A felülvizsgálati kérelem ismertetette az általa relevánsnak vélt, elsőfokú bíróság által megállapított tényállást, illetve az első- és másodfokú bíróság döntését. Előadta, hogy a Kjt. 21. § (3) bekezdése szerint a kinevezési okmánynak tartalmaznia kell többek között a közalkalmazott illetményét, a Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó Mt. 58. §-a szerint pedig a felek a kinevezést csak közös megegyezéssel módosíthatták volna, erre azonban nem került sor. Jogsértőnek tartotta a munkáltató azon eljárását, hogy a 2015. július 1-jétől őt megillető havi 17.454 forint ágazati pótlék összegét nem a

korábban megállapított illetményen felül, hanem a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész terhére folyósította. Mindez álláspontja szerint lehetővé tenné az Mt. 58.§-ának megkerülését, így ugyanis minden egyes jogszabályon alapuló illetménynövekmény összegével csökkenthető lenne a közös megegyezésen alapuló illetményrész, ha ezáltal az összilletmény nem csökkenne.

- [8] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet hatályában tartsa fenn, mivel az megfelel a jogszabályi rendelkezéseknek. Hivatkozott az elsőfokú bíróság által is idézett eseti döntésre és előadta, hogy a bírói gyakorlat szerint a közalkalmazottnak az összilletményre van alanyi jogosultsága.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [9] A felperes felülvizsgálati kérelme a következők szerint megalapozott.
- [10] A felperes felülvizsgálati kérelmében azzal érvelt, hogy a másodfokú bíróság a közalkalmazotti jogviszonyban is alkalmazandó Mt. 58. §-át helytelenül értelmezte és tévesen jutott arra a következtetésre, hogy az alperes által korábban megállapított munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a hozzájárulása nélkül felhasználható volt a jogszabály alapján megillető pótlékok megfizetésére.
- [11] A Kúria EBH. 2016.M.8. számú elvi határozatában kifejtette, hogy a közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak. A garantált illetmény a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdésében, illetve a 79/E. §-ban foglaltak alkalmazásával meghatározott besorolási illetmény. A Kjt. 66. §-a amellett, hogy a közalkalmazott fizetési osztályhoz és fokozathoz 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. Ez a munkáltatói többlet is az illetmény része, a garantált illetménnyel összeszámít, a garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész együtt alkotja a közalkalmazott illetményét. Minden közalkalmazott jogosulttá válik a fizetési osztályához és fokozatához kapcsolódó garantált illetményre - melynek el kell érnie a külön jogszabályban meghatározott mértékű minimálbért, illetve garantált bérminimumot - s ezen felül részesülhet a munkáltató döntése alapján további illetményrészben is. Ha a munkáltató ilyen illetményelem folyósításáról dönt, úgy a közalkalmazott illetménye két részből, a garantált illetményből és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből tevődik össze, s a továbbiakban illetményként ennek együttes összegét kell számára megfizetni.
- [12] Ez az értelmezés következik a Kjt. 85/A. § 1) pontjának rendelkezéséből, amely felsorolja az illetményelemeket, első helyen

említve magát az illetményt (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.

- [13] Az EBH. M.25. számú elvi határozatban foglaltak szerint a Kjt. 85/A. §-a alapján a közalkalmazott az illetményén felül a jogszabály rendelkezése alapján egyéb juttatásokban is részesülhet. A garantált illetmény és illetménypótlékok jogszabályon alapuló - kötelező mértékű - juttatások, amelyek a jogszabály változásakor akkor is változnak a szabályozásnak 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 sem az illetmény, illetve az egyes illetménypótlékok jogszabályon alapuló emelkedésekor, sem a jogosultság megállapításakor nem veszíti el, ezért a munkáltató kifejezett döntése és írásbeli intézkedése hiányában annak összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad az újabb intézkedésig.
- [14] A Legfelsőbb Bíróság EBH 2006.1544. számon közzétett eseti döntésében kifejtette, hogy a garantált illetmény összegét meghaladó, munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a kinevezésben meghatározott illetmény része, ebből következően a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész akkor csökkenthető vagy vonható meg, ha ez nem jár a kinevezés szerinti illetmény összegének csökkenésével. Ebből következik, hogy a közalkalmazott a garantált illetményen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményt a mindenkor garantált illetménye összegétől függetlenül a megállapításkori összegben nem követelheti. Ha a közalkalmazott illetménye összességében nem csökken, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész megvonható vagy csökkenthető, mivel így a kinevezés szerinti illetmény nem változik, tehát nem ütközik az Mt. 58. §-ába.
- [15] Az adott esetben a felperes 2015. július 1-től hatályos kinevezése szerint 13.100 forint szociális ágazati pótlékra és 17.454 forint szociális kiegészítő pótlékra volt jogosult, azonban a teljes illetménye mégsem emelkedett, mert az alperes a munkáltatói döntésen alapuló addig folyósított illetményrészt egyidejűleg megvonta. Jogkérdésként ezért nemcsak az merült fel, hogy az alperes egyoldalúan, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt megvonhatta-e, illetve csökkenthető-e az illetmény összege. Állást kellett foglalni abban a jogkérdésben is, hogy a munkáltató a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt vagy annak egy részét jogszerűen átcsoportosíthatja-e az önálló jogcímű és kogens jogszabályi rendelkezésen alapuló illetménypótlék fizetésére, illetve a munkáltatói döntésen alapuló rész egyoldalúan megvonható-

e a garantált illetmény emelése hiányában. E körben a másodfokú bíróság jogi álláspontja jogszabálysértő, mert csak abban foglalt állást, hogy a teljes illetmény nem csökkenthető egyoldalúan és nem észlelte, hogy a felperesnek nemcsak a teljes illetményét, hanem a kinevezése szerinti illetményét is egyoldalúan csökkentette az alperes.

- [16] A közalkalmazott illetménye (garantált illetmény + munkáltatói döntésen alapuló illetményrész) és teljes illetménye (illetmény + illetménypótlékok) nem azonos fogalmak, ezért nincs lehetőség arra, hogy a munkáltató egyoldalúan, a közalkalmazott hozzájárulása nélkül az illetmény összegének csökkentésével a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt felhasználva fizesse meg a közalkalmazottnak a jogszabály alapján őt megillető pótlékot. Arra van lehetősége a munkáltatónak, hogy ha a közalkalmazott garantált illetményének összege emelkedik, ezt a többletet a korábban biztosított munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből fedezze, intézkedésének azonban ez esetben is korlátot szab az a követelmény, hogy mindez nem járhat a kinevezés szerinti illetmény összegének csökkentésével.
- [17] A Kjt. 69. §-a szerint az e törvényben megállapított feltételek mellett a közalkalmazott a 70-75. § szerint illetménypótlékra jogosult. Illetménypótlék a jogszabályi feltételek fennállása esetén önálló jogcímen a kinevezés szerinti illetményen (garantált illetmény + munkáltatói döntésen alapuló illetményrész) felül alanyi jogon jár. Ennek az összegnek nem szolgálhat fedezetéül olyan illetményrész, amely a garantált illetménnyel összeszámít.
- [18] Mivel tehát a jogszabály alapján kötelezően fizetendő illetménypótlék nem a Kjt. szerinti illetmény, hanem a közalkalmazott teljes illetményének részét képezi, így az illetmény munkáltatói döntésen alapuló eleme nem használható fel az illetménypótlék megfizetésére.
- [19] A perbeli esetben az alperes 2014. évben a havi 225.400 forint garantált illetményen felül 62.000 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt folyósított a felperesnek, akinek illetménye 287.400 forint volt. A felperes ezen felül jogosultságot szerzett havi 13.100 forint szociális ágazati pótlékra, így teljes illetménye 300.500 forintban került megállapításra. 2015. július 1-jétől a felperes a havi 13.100 forint ágazati pótlékon túl jogosulttá vált havi 17.454 forint szociális kiegészítő pótlékra is, amelyet a jogszabály rendelkezése alapján kellett megfizetnie a munkáltatónak azzal, hogy az előző évben megállapított illetményének összege nem csökkenhetett. Ennek megfelelően az alperesnek 2015. július 1-jétől változatlanul havi 287.400 forint illetményt kellett volna megfizetnie és a felperesnek ezen összeg felett járt a szociális ágazati és a szociális kiegészítő pótlék. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész egyoldalú megvonása - mivel ezzel a felperes kinevezése szerinti illetménye is csökkent - a felperes hozzájárulása hiányában az Mt. 58. §-ába ütközött. Ezért helytállóan rendelkezett az elsőfokú bíróság arról, hogy a

felperest illetmény-különbözet címén havi 62.000 forint összeg illeti meg.

- [20] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet azon részében, melyben az elsőfokú ítéletét részben megváltoztatta, Pp. 275. § (4) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte s e körben az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, egyebekben az elsőfokú ítéletet helybenhagyó részében - felülvizsgálati kérelem hiányában - nem érintette.

A döntés elvi tartalma

- [21] A közalkalmazott illetménye (garantált illetmény + munkáltatói döntésen alapuló illetményrész) és teljes illetménye (illetmény + illetménypótlékok) nem azonos fogalmak, ezért nincs lehetőség arra, hogy a munkáltató egyoldalúan, a közalkalmazott hozzájárulása nélkül az illetmény összegének csökkentésével a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt felhasználva fizesse meg a közalkalmazottnak a jogszabály alapján őt megillető pótlékot.

Záró rész

- [22] A pereszes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes másodfokú és felülvizsgálati eljárási költségét, míg 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.
- [23] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2017. május 31.

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

A kiadmány hitelével:

bíróvási ügyintéző