

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.III. 10.622/2017/4.

A tanács tagjai: Dr. Zanathy János
a tanács elnöke
Dr. Farkas Katalin
előadó bíró
Dr. Magyarfalvi Katalin
bíró

A felperes:

A felperes képviselője: Független Rendőr Szakszervezet

Az alperes: Heves Megyei Rendőr-főkapitányság

Az alperes képviselője: jogtanácsos

A per tárgya: munkabér és illetmény-különbözet megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat: Egri Törvényszék
2.Mf.20.129/2017/4.

Az elsőfokú bíróság határozatának száma: Egri Közigazgatási és
Munkaügyi Bíróság

6.M.80/2017/7.

Rendelkező rész

A Kúria az Egri Törvényszék 2.Mf.20.129/2017/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg felperesnek 15 napon belül 20.000 (húszezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

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

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A felperes a alperes nevenál középfokú iskolai végzettséget igénylő előadói munkakörben áll közalkalmazotti jogviszonyban. A felperes havi illetményét az alperes 2016. január 1-től - a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (továbbiakban: Kjt.) 66. § (9) bekezdése, a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításairól szóló 454/2015. (XII.29.) Kormányrendelet (továbbiakban: Kr.) 2. §-a és a belügyminiszter

irányítása alatt álló rendvédelmi szerveknél foglalkoztatott közalkalmazottak részére rendvédelmi ágazati pótlék megállapításáról szóló 29/2015. (VI.15.) BM rendelet (továbbiakban: BMr.) 2. § (2) bekezdése alapján - állapította meg. Az Egri Törvényszék 2.Mf.20.390/2016/4. számú jogerős ítélete szerint a felperest 2015. december hónapban garantált illetmény címén 105.000 forint, a garantált összegen felüli - munkáltatói döntésen alapuló - illetményrész címén 24.500 forint, azaz összesen havi illetmény címén 129.500 forint illette meg. Az alperes 2016. január 1. napjától garantált illetmény címén 111.000 forint, a garantált összegen felül - munkáltatói döntésen alapuló - illetményrész címén 6.252 forint, azaz mindösszesen havi illetmény címén 117.252 forint összeget állapított meg a felperes részére.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes kereseti kérelmében a 2016. január 1. és október 31. közötti időszakra 122.480 forint elmaradt illetmény és kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest arra hivatkozva, hogy az alperes a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 58. §-ával ellentétesen, és az illetménykiegészítés tárgyában korábban hozott jogerős másodfokú ítéletet figyelmen kívül hagyva, valamint a Kúria azonos tárgyú ügyben hozott döntéseivel (Mfv.II.10.043/2016/7., Mfv.II.10.098/2016/5.) ellentétesen a pótlékok nélkül számított illetményének csökkentésére vezetően intézkedett az illetmény garantált bérminimumra való kiegészítéséről.
- [3] Az alperes - a megelőző jogerős ítélet jogszerűségének vitatásával - a kereset elutasítását kérte arra hivatkozással, hogy az illetményemeléseket a jogszabályoknak és a kollektív szerződés előírásainak megfelelően végrehajtotta, a felperes illetménye minden évben elérte, illetve meghaladta a közalkalmazottakat megillető illetményminimum, 2013. augusztus 1-től a garantált illetményminimum összegét és teljesült az az előírás is, hogy a közalkalmazott illetménye összességében (egészében) nem csökkenhet.

Az első- és másodfokú ítélet

- [4] Az elsőfokú bíróság az alperest - a Kjt. 66. § (9) bekezdés a)-b) pontjai és a Kr. 2. §-a alkalmazásával - elmaradt illetmény címén a felperes keresete szerinti összegben marasztalta. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes 2013., 2014. és 2015. évi illetményének összegét jogerős ítélet (2.Mf.20.390/2016/4.) állapította meg, melynek alapján a felperest 2015. december hónapban 105.000 forint garantált illetmény, 24.500 forint a garantált összegen felüli - munkáltatói döntésen alapuló - illetményrész, mindösszesen havi 129.500 forint illetmény illette meg.
- [5] A jogerős ítéletben elbírált jogot az alperes a felperessel szemben

vitássá nem tehetette (res iudicata) az alperest az ítéletben 2015. évre megállapított havi össz-illetmény összege kötötte. Az alperesnek a 2016. évi illetmény megállapításakor figyelembe kellett volna venni a 2015. december hónapban érvényes össz-illetményt, amelyre a felperesnek alanyi joga volt, azt az alperes egyoldalú intézkedésével nem csökkenthette. Az elsőfokú bíróság jogértelmezése alátámasztásaként a Kúria azonos tárgyú perben hozott határozatának (Mfv.II.10.080/2016.) megállapítására is.

- [6] Az alperes fellebbezésében - az ítélet megváltoztatásával - kereset elutasítását kérte arra hivatkozva, hogy az elsőfokú ítélet hibás jogértelmezésen alapul, a felperes az őt megillető garantált illetményminimumnak megfelelő összeget 2016-ban is megkapta, az a technikai körülmény, hogy a garantált illetményminimumnak megfelelő összeget az alperes a munkáltatói döntésen alapuló összegek beszámításának eredményeként biztosította, nem jelent jogszabálysértést.
- [7] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, megállapítva, hogy a felperes középfokú iskolai végzettséget igénylő munkakörben áll az alperesnél közalkalmazotti jogviszonyban. A felperes 2016. évi havi illetményének megállapításakor az alperes figyelmen kívül hagyta a felperes 2015. december hónapban megillető, a bíróság által megállapított össz-illetményét. A felperesnek a jogerősen megállapított össz-illetményre 2015. december hónapban alanyi joga volt és azt az alperes egyoldalú intézkedéssel nem csökkenthette. Az alperes jelen jogvitában a 2015. évre megállapított illetményt már nem vitathatta, az elsőfokú bíróság helytálló értelmezés eredményeként jutott az ítéletben foglalt következtetésekre.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [8] A jogerős ítélet ellen az alperes élt felülvizsgálati kérelemmel annak hatályon kívül helyezését „a jogszabályoknak megfelelő határozat meghozatalát”, valamint a felperes költségekben való marasztalását kérte a Kjt. 66. § (7-8) bekezdése, (9) bekezdés b) pontja, a Kjt. 21. § (3) bekezdése megsértésére hivatkozva.
- [9] Az alperes érvelése szerint a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) alpontja kógens szabályként rögzíti, hogy a középfokú vagy magasabb iskolai végzettséget, illetve középfokú vagy magasabb szakképzettséget igénylő munkakör betöltése esetén a közalkalmazottat garantált illetményként legalább a garantált bér (illetmény) minimumnak megfelelő összeg illeti meg, mely utóbbi kifejezés nem a garantált illetményhez és a teljes illetményhez kapcsolódó védett alanyi jogosultságot fogalmaz meg, hanem arra ad jogosultságot a közalkalmazottnak, hogy a költségvetési törvény mellékletét képező illetménytáblázatban rögzített garantált illetményen felül a kötelező legkisebb munkabért megállapító, az adott évre hatályos kormányrendeletben meghatározott összeget is megkapja. A munkáltató a Kjt. 66. § (9) bekezdése és 21. § (3) bekezdése egybevetéséből

következően nem volt köteles 2013. augusztus 1-től a felperes bértábla szerinti illetménye összegét a garantált bérminimum összegére kiegészíteni és a garantált bérminimum összegét külön sorban szerepeltetni úgy, hogy a munkáltatói döntésen alapuló többlet illetmény csökkentését is megjelenítse. A garantált illetmény és a megállapított illetmény nem azonos fogalmak figyelemmel arra, hogy a közalkalmazotti illetménynek főként a pótlékok miatt más elemei is lehetnek. A munkáltató a saját döntésén alapuló illetményrésszel saját belátása szerint szabadon rendelkezhet, azt - irányadónak tekintve a teljes illetmény csökkentésének tilalmát - a garantált illetménybe beszámíthatja, átcsoportosíthatja. Valós illetmény-csökkenés a felperes esetében a kereseti időszakon belül nem következett be. A garantált illetményminimum irányadó mértékének „zsinórmértéknek” tekinthető és nem tekinthető a közalkalmazott besorolás szerinti illetménye önálló elemének, amelyet külön sorban kellene szerepeltetni. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész hozzászámítását átsorolhatóságát jogi norma nem tiltja és nem írja elő, mint ahogy arra a Nyíregyházi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 2.M.120/2015/10. számú ítéletében rámutatott. Az utólagos hozzászámítás, átnevezés sem történt, mivel a garantált bérminimumot 2013. augusztus 1-je előtt is garantált illetmény és munkáltatói döntésen alapuló illetmény egybeszámításával biztosította. Az alperes ismertetve más munkaügyi bíróságok (Nyíregyházi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.120/2015/10., Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.78/2015/7., Szekszárdi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.125/2015/16.), illetve törvényszékek (Miskolci Törvényszék 1.Mf.22.703/2015/4., 1.Mf.23.019/2015/4.) azonos tárgyú ügyekben hozott a perbelivel ellentétes döntést tartalmazó határozatainak megállapításait és következtetéseit sérelmezte az eljáró bíróság általi figyelmen kívül hagyását, azaz hogy a kinevezés szerinti illetmény egésze ténylegesen nem csökkent, így munkáltatói intézkedés, illetményhatározat kiadása sem indokolt. Kifogásolta, hogy a másodfokú bíróság nem jelölte meg, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész módosításáról, átsorolásáról, csökkentéséről miért szükséges írásbeli határozat formájában rendelkezni, az illetmény változtatható részére módosítási tilalom és írásbeli döntési kötelezettség nem vonatkozik. A törvényszék nem indokolta, hogy munkáltató a saját döntésén alapuló illetményrészt miért ne kezelhetné tetszése szerint, hiszen a közalkalmazottnak ezen illetménye a védettséget jelentő alanyi jogosultsága nem áll fenn, az iratokon külön sorban szerepeltetése ellenére sem.

- [10] Az alperes továbbra is fenntartotta, hogy jogszerű és pusztán technikai körülmény, hogy a garantált illetményelem és a munkáltatói döntésen alapuló illetményelem egybeszámításával érte el a munkáltató a garantált illetményminimumnak megfelelő összeget és ez alapján állapította meg az illetményt a 2016. év peresített időszakát is tekintve. Alperes álláspontja szerint nem

jogszabálysértő, hogy az utóbbi illetményrész nem a kormányrendeletben meghatározott összeghez, hanem a garantált illetményhez viszonyította, hiszen a viszonyítási alapot a Kjt. besorolása az illetménytáblázat szerinti garantált illetmény adja. A kormányrendeletben meghatározott garantált illetmény csak egy irányadó mértéknek tekinthető, de az még ettől nem válik a közalkalmazotti illetmény részévé. Az illetmény Kjt.-ben nevesített elemeinek külön sorban való feltüntetése a Kjt. 21. § (3) bekezdése nem írja elő az illetményelemeket külön bontásban tartalmazó fizetési jegyzékek csupán tájékoztató célt szolgálnak. Ahogyan az EBH 2006.1544. számú elvi határozat is rámutat, a közalkalmazottnak alanyi joga nem az egyes illetményelemekre, jogcímekre, hanem arra az összegre van, amely őt összességében megilleti, a tényleges illetményt alapul véve csökkenés nem történt.

- [11] Az alperes utalt a Nyíregyházi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.120/2015/10. számú döntésében foglalt jogalkotói mulasztás jogértelmezéssel történő feloldására vonatkozó érvelésére is, kiemelve, hogy a vitatott „betudást” a saját döntésén alapuló illetményrész garantált illetményhez való sorolását döntési, intézkedési, határozathozatali előírás nélkül jogszerűen tehette meg.
- [12] Az alperes hangsúlyozta, hogy a munkáltató a felperes esetében a jogszabályi előírás szerinti illetményemeléseket évről-évre maradéktalanul végrehajtotta és az illetmény a pertárgy időszak minden évében, így 2016. januártól októberig terjedő időszakban is elérte, sőt meghaladta a közalkalmazotti garantált illetményminimum összegét. Teljesült azon előírás is, miszerint a felperes kinevezése szerinti közalkalmazotti illetménye összességében nem csökkenhet. E körben hivatkozott a Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.78/2015/7. számú ítéletében rögzítettek, mely szerint ha valaki mint közalkalmazott olyan magasabb fizetési osztályba tartozik, melyben a garantált illetménye meghaladja a garantált bérminimum összegét, akkor ő nem részesül abban az elbánásban, mint aki esetében nem értékelhető a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a garantált bérminimum megléte szempontjából. Az utóbbi az előbbihez képest illetményemelkedést realizál.
- [13] A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában való fenntartását és az alperes perköltségben való marasztalását kérte.
- [14] A felperes álláspontja szerint az alperes felülvizsgálati kérelme szerinti állítása nem helytálló, mivel a munkáltató nem a garantált illetményt, hanem csak az össz-illetmény tekintetében biztosította a Kjt. 66. § (9) bekezdésében előírtakat. Az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt nem tekinthette a garantált bérminimumra való kiegészítésnek. Jelentősége a perbeli vitás kérdés szempontjából annak van, hogy a munkáltatói intézkedésben a munkáltatói döntésű illetményrész elnevezésű illetményelem - írásban is dokumentáltan - garantált illetményen felül illette meg

a felperest, a garantált illetmény összegét pedig az adott évre érvényes bérminimumnál kisebb összegben biztosította az alperes.

- [15] A felperes hivatkozott a Kúria Mfv.II.10.460/2015. számú ítéletében rögzített álláspontjára, mely szerint a közalkalmazott garantált illetménye és megállapított össz-illetmény nem azonos fogalmak, az illetmény megállapításáról szóló határozat hiányában nem fogadható el, hogy 2013. augusztus 1-től a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetményre az alperes átcsoportosította. Nincs jogszabályi akadálya annak, hogy az alperes - az illetmény összegének csökkentése nélkül - a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki a felperes besorolás szerinti garantált illetményét a garantált bérminimum összegére. A jogerős ítéletben foglalt jogértelmezés helyességéről a Kúria számos határozatában (Mfv.II.10.460/2015., Mfv.II.10.043/2016., Mfv.II.10.080/2016., Mfv.II.10.098/2016.) állást foglalt a felperes jogosultságát a Kjt. 85/A. § 1) és m) pontjai, az Mt. 45. §-a, 46. § (1) bekezdés b) pontja és 85. §-a is alátámasztják.
- [16] Végezetül a felperes kiemelte, hogy a rendvédelmi ágazati pótlék a havi illetményen felüli olyan illetményelem, amely az alapbérbe, mint illetménybe nem számít bele, s a korábban megjelölt jogcímű és összegű kereseti igényt nem érinti. Ezt jelzik az alperesi kinevezések és azok módosításai is az illetménypótlékok, az illetmény felül illethetik meg a közalkalmazottat. Az illetménypótlékoknak az illetménybe (annak egyoldalú csökkentése tilalmába) történő beszámítása esetén az időközben esedékessé váló pótlékok tényleges megállapítás és kifizetés nélkül maradnának.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [17] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott az alábbiak szerint.
- [18] A Kúria középfokú besorolású közalkalmazottak garantált illetménye tárgyában hozott határozataiban (Mfv.10.460/2015/10.; Mfv.II.10.080/2016/4.; Mfv.II.10.390/2016/5., Mfv.II.10.414/2016/6., Mfv.II.10.550/2016/4., Mfv.II.10.427/2017., stb.) kimondta, hogy a közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak, a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdése, 79/E. §-a, 85/A. § 1) pontja alapján figyelemmel kell lenni a garantált bérminimumot évenként meghatározó kormányrendeletekre is. A közalkalmazott garantált illetménye és illetménypótlékai jogszabályon alapuló - kötelező mértékű - juttatások, amelyek a jogszabály változásakor, annak megfelelően, akkor is változnak (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 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.

- [19] A kifejtettekből a Kúria azt a következtetést vonta le, 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.
- [20] A Kúria a fenti határozatokban rámutatott arra is, hogy 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, az Mt. 46. § (1) és (4) bekezdésében foglaltak szerint közölnie kell. A munkáltató e kötelezettségét elmulasztja, amennyiben úgy tekinti, hogy az illetményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezi. A Kúria kimondta azt is, hogy ha a közalkalmazotti illetmény helyes összege munkaügyi perben került megállapításra, a közalkalmazott felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a perben vizsgált időszakban az illetményt megfelelően állapította volna meg. Ha az alperes az ezt követő időszakra (évre) az irányadó illetményhez képest alacsonyabb összegű össz-illetményt állapít meg, a felperes igénye a különbözetre megalapozott.
- [21] A Kúria - az irányadó bírói gyakorlat (EBH2006.1544., EBH2016.M.25., Mfv.II.10.098/2016/5., Mfv.II.10.599/2017/4., Mfv.II.10.385/2017/5., Mfv.II.10.063/2017/7., Mfv.II.10.547/2017/4., Mfv.II.10.548/2017/4. stb.) alapján - rögzítette azt is, hogy 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. Amennyiben a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény csökkentéséről a munkáltató a peridőszakban nem közöl intézkedést, úgy nem tudja bizonyítani, hogy ezen illetményrészre döntést hozott, amely bizonyítás sikertelensége a terhére esik.

- [22] A fenti jogértelmezésnek az eljáró bíróságok ítéletei megfelelnek, az alperes felülvizsgálati kérelmében olyan indokot, amely a perben vitás, korábban elbírált kérdésekben eltérő következtetések levonására adnának alapot, nem jelölt meg.
- [23] A fentiek alapján a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján - az indokolás kiegészítésével - hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [24] A felperes felülvizsgálati eljárási költségét az alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni.
- [25] A le nem rótt felülvizsgálati eljárási illetékét - az alperest megillető személyes illetékmentességre tekintettel - az illetékekről szóló 1993. évi XCIII. törvény 5. § (1) bekezdés c) pontja alapján az állam viseli.
- [26] A felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 271. § 1) pontja zárja ki.
- [27] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet tárgyaláson kívül bírálta el (Pp. 274. § (1) bekezdés).

Budapest, 2018. május 7.

Dr. Zanathy János s.k. a tanács elnöke, Dr. Farkas Katalin s.k. előadó bíró, Dr. Magyarfalvi Katalin s.k. bíró

A kiadmány hitelélül:

tisztviselő