

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.III.10.703/2017/4.

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

Az I. rendű felperes:

A II. rendű felperes:

A III. rendű felperes:

A IV. rendű felperes:

A felperesek 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.20.153/2017/4.

Az elsőfokú bíróság határozatának száma: Egri Közigazgatási és
Munkaügyi Bíróság

4.M.30/2017/9.

Rendelkező rész

A Kúria az Egri Törvényszék 2.Mf.20.153/2017/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

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

A felülvizsgálati eljárás illetékét a magyar állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A felperesek középfokú besorolású munkakörben közalkalmazotti jogviszonyban állnak az alperes alkalmazásában. A felperesek és az alperes között korábban folyamatban volt munkaügyi perben az elsőfokú bíróság 2013. augusztus 1-től illetmény-különbözet megfizetésére kötelezte az alperest. Az Egri Törvényszék az

elsőfokú bíróság ítéletét az I. és IV. rendű felperes esetében megváltoztatta, a marasztalási összeget felemelte, a II. és III. rendű felperesek ügyében pedig helybenhagyta. A jelen perben az I. rendű felperes a 2015. július 1. és 2016. október 31. közötti időszakra 303.800 forint, a II. rendű felperes a 2016. január 1. és október 31. közötti időszakra 116.370 forint, a III. rendű felperes a 2015. november 1. és 2016. október 31. közötti időre 190.980 forint, a IV. rendű felperes a 2015. július 1. és 2016. október 31. közötti időre 91.680 forint illetmény-különbözet megfizetésére kérte kötelezni az alperest arra hivatkozva, hogy az alperes a korábbi jogerős ítéletben meghatározott illetményt figyelmen kívül hagyva, azt követően is a pótlékok nélkül számított illetményt folyósította. Az alperes eljárása - a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 65. §-a alapján és az Mfv.II.10.043/2016/7., Mfv.II.10.098/2016/5. határozatokkal alátámasztottan - jogszabálysértő, mert a garantált illetmény jogszerű mértékére történő, egyoldalúan végrehajtott illetménykiegészítés nem vezethet a pótlékok nélkül számított összilletmény csökkenéséhez.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [2] Az alperes a kereset elutasítását kérte arra hivatkozva, hogy a jogszabályok és a kollektív szerződés előírásai szerinti illetményemeléseket - a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 21. § (3) bekezdésének betartásával - folyamatosan és maradéktalanul végrehajtotta, annak eredményeként a felperesek illetménye minden esetben elérte, illetve meghaladta a kormányrendeletekben, 2013. augusztus 1-től a Kjt.-ben meghatározott garantált illetményminimum összegét és teljesült az az előírás is, hogy a közalkalmazott illetménye egészében nem csökkenhet. A 2016. november 1. napjával történt bérfejlesztés eredményeként azon felperesek követelése, akik igényeiket 2016. december 31-ig érvényesítették, tényszerűen is vitatható.

Az első- és másodfokú ítélet

- [3] Az elsőfokú bíróság az alperest - a Kjt. 66. § (9) bekezdése alkalmazásával és a Kúria döntéseire (Mfv.II.10.460/2015/10., Mfv.II.10.414/2016/6., Mfv.II.10.321/2016., stb.) hivatkozással - elmaradt illetmény címén a keresetekben foglaltak szerint marasztalta. Megállapította, hogy az alperes a felperesek illetményét nem a korábbi perben meghatározottak szerint folyósította, a garantált illetménynek a garantált bérminimumra történő kiegészítését elmulasztotta. Az illetmény jogszabály kötelező rendelkezésén alapuló része a garantált illetmény és a pótlékok, míg a garantált illetményt növelő, azaz a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre nézve - annak módosítását illetően - a munkáltató írásbeli intézkedése és a munkavállaló tájékoztatása

szükséges. A munkáltató döntésén alapuló illetményrész csökkentése, átcsoportosítása - az irányadó gyakorlat szerint - csak az addigi illetmény csökkentése nélkül rendelhető el, amely elv akkor is irányadó, ha az illetmény helyes összege utóbb perben kerül megállapításra.

- [4] Az alperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a felperesek keresetének elutasítását, másodlagosan az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára való utasítását kérte arra hivatkozva, hogy a döntés továbbra is téves jogértelmezésen alapul. A felperesek az őket megillető garantált illetményminimumnak megfelelő összeget illetményként 2016. évben is megkapták, az a technikai körülmény, hogy ez az összeg részükre a munkáltatói döntésen alapuló összeg beszámításának eredményeként lett biztosítva, nem jelent jogszabálysértést. A közalkalmazottat a garantált bérminimumnak megfelelő összeg illeti meg, a garantált illetmény nem a közalkalmazotti illetmény része; a felperesek az őket megillető garantált illetményminimumnak megfelelő összeget illetményként megkapták.
- [5] A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet - a Kjt. 21. § (2) bekezdése, 69. §-a és az Mt. 58. §-a alkalmazásával és a 21/2017. számú elvi döntésre hivatkozással - helyes indokainál fogva helybenhagyta. Kiemelte, hogy az alperest a korábbi jogerős ítéletben megállapított összilletmény kötötte, a jogszerű illetményt nem csökkenthette. Az alperes az intézkedésekben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész rovatban meghatározott összeget változatlanul tüntette fel, a munkáltató döntésén alapuló illetményrész mérséklésével az összilletményt nem csökkenthette. A felperesek illetményét a megemelt összegű illetményből kiindulva kellett meghatározni; arra, hogy a munkáltató a jogszabály alapján járó pótlékot a munkáltatói döntésén alapuló illetményrész felhasználásával fizesse meg, a közalkalmazott hozzájárulása nélkül nincs lehetőség.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [6] A jogerős ítélet ellen az alperes élt felülvizsgálati kérelemmel, amelyben annak hatályon kívül helyezését, a jogszabályoknak megfelelő határozat meghozatalát, valamint a felperesek költségekben való marasztalását kérte a Kjt. 21. § (3) bekezdése, 66. § (1), (7)-(8) bekezdése és (9) bekezdés b) pontja megsértésére hivatkozva.
- [7] Az alperes szerint annak megítéléséhez, hogy az intézkedés elmulasztásával valóban előidézte-e a 2015. és 2016. évi összilletmény csökkenését, mindenképp előtérbe kell hozni a 2013. augusztus 1-től beiktatott Kjt. 66. § (9) bekezdését kell értelmezni. A Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pont kógens rendelkezésben foglalt „megilleti” szóhasználat 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 közalkalmazott bértábla szerinti illetmény összegét a garantált bérminimum összegére kiegészíteni és a garantált bérminimum összegét külön sorban szerepeltetni úgy, hogy a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény csökkentését is megjelenítse.

- [8] A garantált illetmény és a közalkalmazott megállapított illetménye nem azonos fogalmak, hiszen a közalkalmazotti illetménynek, főként a pótlékok miatt más elemei is vannak. A közalkalmazott alapilletményéhez azonban a Kjt. 66. § (1) bekezdésében nevesített garantált illetményen kívül a munkakörhöz kapcsolódó pótlékok nem tartoznak hozzá és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész sem sorolható a jogszabály által előírt illetményelemek közé. A Kjt. 66. § (6) bekezdésben a jogalkotó a magasabb illetményt lehetőségként, a munkáltató döntésére bízva biztosítja, így az utóbbi továbbra sem tekinthető a közalkalmazotti illetmény kötelező elemének akkor sem, ha azt a munkáltató a gyakorlatban külön illetményjuttatásként biztosítja. Az illetményelemek megbontására vonatkozó érveléssel szemben az alperes nem a megbontás célszerűségét, szükségességét vitatta hanem a garantált bérminimumra bontás, a külön sorban való szerepeltetés szükségességét, valamint a munkáltatói döntésen alapuló illetmény csökkentéséről, átsorolásáról szóló írásbeli döntés kötelezőségét, mivel az nem a jogszabályok által meghatározott kötelező eleme az illetménynek. Ilyen illetményrészként való külön szerepeltetése csupán célszerűségből, nem pedig törvényi előírásból történik, önállóság hiányában viszont a garantált illetményminimum eléréséhez összeszámolható a garantált illetménnyel.
- [9] 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. A garantált illetményminimum irányadó mértékének, „zsinórmértéknek” tekinthető, nem pedig a közalkalmazott besorolás szerinti illetménye önálló elemének. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész hozzászámításának, átsorolhatóságát jogi norma nem tiltja és azt sem írja elő, hogy a garantált illetményhez való „hozzászorolást” a munkáltatónak az intézkedésben szerepeltetnie kell. Utólagos hozzászámítás, átnevezés sem történt, mivel a garantált illetményminimumot 2013. augusztus 1. előtt is garantált illetmény és munkáltatói döntésen alapuló illetmény egybeszámításával biztosította.
- [10] Az alperes - ismertetve más munkaügyi bíróságok, illetve törvényszékek azonos tárgyú ügyekben hozott, a perbelivel ellentétes döntést tartalmazó határozatainak megállapításait és

következtetéseit - sérelmezte annak az eljáró bíróságok általi figyelmen kívül hagyását, hogy a kinevezés szerinti illetmény egésze ténylegesen nem csökkent, így az Mt. 58. § szerinti munkaszerződés módosítás, illetve munkáltatói intézkedés, illetményhatározat kiadása sem indokolt. 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.

- [11] A másodfokú bíróság a Kjt. 66. § (1), (7), (8) bekezdése, a (9) bekezdés b) pontja, valamint a 69. §-a helytelen értelmezéséből helytelen következtetést vont le a munkáltató mulasztására és ezáltal a megfizetni elmulasztott illetményre, valamint az összilletmény csökkenésére. Jogszabályt sértett a Kjt. 21. § (3) bekezdésében foglalt előírások figyelmen kívül hagyásával is, amelynek folytán a garantált illetményminimumot nem egyszerű zsinórmértéknek, hanem a közalkalmazotti illetmény önálló, alanyi jogosultsággá lett elemének tekintette, kizárva a munkáltatói mérlegelésen alapuló illetményrész írásbeli döntés nélküli, korábban következetesen alkalmazott hozzászámíthatóságát is. A felpereseknek biztosított illetményjuttatás 2013. augusztusáig, majd az azt követő években is megfelelt a garantált illetményre irányadó jogszabályoknak, összilletmény csökkenés nem következett be. Jogszerű, pusztán technikai körülmény, hogy a garantált illetményminimumnak megfelelő összeg elérése a garantált illetményelem és a munkáltatói döntésen alapuló elem egybeszámításával történt. Nem jogszabálysértő, hogy az utóbbi illetményrészt 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 irányadó mértéknek tekinthető, az a közalkalmazotti illetménynek nem része. Az illetmény Kjt.-ben nevesített elemeinek külön sorban való feltüntetését a Kjt. 21. § (3) bekezdése nem írja elő, az illetményelemeket külön bontásban tartalmazó fizetési jegyzékek csupán tájékoztató célt szolgálnak. A közalkalmazottnak alanyi joga - ahogyan arra az EBH 2006.1544. számú elvi határozat is rámutat - nem az egyes illetményelemekre, jogcímekre, hanem arra az összegre van, amely őt összességében megilleti; a tényleges illetményt alapul véve csökkenés nem történt.
- [12] Végül az alperes - utalva a Nyíregyházi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság egyik döntésében foglalt, jogalkotói mulasztás jogértelmezéssel történő feloldására vonatkozó érvelésére is - kiemelte, hogy a vitatott „betudást”, a saját döntésén alapuló illetményrész garantált illetményhez való sorolását döntési, intézkedési, határozathozatali előírás nélkül, jogszerűen tehette meg.
- [13] A felperesek felülvizsgálati ellenkérelmükben a jogerős ítélet

hatályában való fenntartását és az alperes költségekben való marasztalását kérték arra hivatkozva, hogy az alperes - a felülvizsgálati kérelem szerinti állításával szemben - nem a garantált illetmény, hanem csak az összilletmény tekintetében tartotta be a Kjt. 66. § (9) bekezdés előírásait. Az eljáró bíróságok ítéletei megfelelnek az Mfv.II.10.460/2015. számú döntésben foglalt értelmezésnek és az azt követő határozatoknak (Mfv.II.10.043/2016., Mfv.II.10.080/2016., stb.). A Kjt. 85/A. § 1) és m) pontja alapján megállapítható az is, hogy az alapbér a pótlékokat magában nem foglaló fogalom, így a pótlékok az alapbérbe, illetménybe nem számítódnak be. A felperesek jogértelmezését támasztja alá az is, hogy a munkaszerződés kötelező tartalmi elemét képező alapbér esetében közös megegyezéssel módosítás szükséges (Mt. 45. §, 58. §); az alapbér a közalkalmazotti jogviszonyban az illetménynek (a garantált illetmény és a garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetmény együttes összegének) feleltethető meg. A felperesek - az Mt. 46. § (1) bekezdés b) pontja felhívása mellett - hivatkoztak arra is, hogy a rendvédelmi ágazati pótlék a havi illetményen felüli olyan illetményelem, ami az alapbérbe, illetménybe nem számít bele, így a kereseti igényt nem érinti; az illetmenypótlékok illetménybe (annak egyoldalú csökkentése tilalmába) történő beszámítása esetén az időközben esedékessé váló pótlékok megállapítás és kifizetés nélkül maradnának.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [14] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [15] 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 illetmenypótlékai 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.

- [16] 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.
- [17] 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 összilletményt állapít meg, a felperes igénye a különbözetre megalapozott.
- [18] A Kúria - az irányadó bírói gyakorlat (EBH2006.1544., EBH2016.M.25., Mfv.II.10.098/2016/5.) 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.
- [19] 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.
- [20] A fentiek alapján a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3)

bekezdése alapján - az indokolás kiegészítésével - hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [21] A felperesek felülvizsgálati eljárási költségét az alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni.
- [22] 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 visel.
- [23] A felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 271. § 1) pontja zárja ki.
- [24] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2018. június 27.

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

A kiadmány hitelével:

tisztviselő