

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.III.10.060/2018/6.

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

A felperes:

A felperes képviselője: Független Rendőr Szakszervezet
jogtanácsos

Az alperes: Békés Megyei Rendőr-főkapitányság

Az alperes képviselője: jogtanácsos

A per tárgya: illetmény-különbözet megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat: Gyulai Törvényszék
9.Mf.25.509/2017/4.

Az elsőfokú bíróság határozatának száma: Gyulai Közigazgatási és
Munkaügyi Bíróság

2.M.153/2017/3.

Rendelkező rész

A Kúria a Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.509/2017/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 15 napon belül 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 felperes a alperes nevenál középfokú besorolású munkakörben áll közalkalmazotti jogviszonyban. Az alperes a felperes illetményét a következők szerint állapította meg: 2013. január 1-től garantált illetményét 89.600 forintban, a garantált illetményen felüli, munkáltatói döntésen alapuló illetményét 54.400 forintban, közalkalmazotti címpótlékát 5.000 forintban, összesen 146.300 forintban határozta meg; 2015. január 1-től garantált illetményét

122.000 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt 19.300 forintban, közalkalmazotti címpótlékát 5.000 forintban, összilletményét 146.300 forintban, 2015. július 1. és december 31. között rendvédelmi ágazati pótlékát 7.315 forintban határozta meg. 2016. január 1-től a felperes garantált illetményét az alperes 129.000 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt 19.275 forintban, a rendvédelmi ágazati pótlékot 15.328 forintban, a közalkalmazotti címpótlékot 5.000 forintban, az összilletményt 168.603 forintban állapította meg.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes keresetében a 2014. március 1. és 2016. december 3. közötti időszakra 949.575 forint illetmény-különbözet és kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest arra hivatkozva, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentéséről az alperes 2015. január 1. előtt határozatot nem hozott, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 66. § (9) bekezdése szerinti garantált illetményen felül kellett volna biztosítani, a garantált és a munkáltatói döntésen alapuló „jogszerű” illetmény csak közös megegyezéssel módosítható. A felperes álláspontja alátámasztására hivatkozott a Kúria Mfv.II.10.080/2016. számú határozatára is.
- [3] Az alperes a kereset elutasítását kérte arra hivatkozva, hogy a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdéséből és a 21. § (3) bekezdéséből sem következik, hogy az illetményt tételezve kellene megállapítani és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt ne lehetne csökkenteni. A garantált illetmény összegét meghaladó munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a kinevezésben meghatározott illetmény része (EBH 2006.1544.), amely akkor csökkenthető, vagy vonható meg, ha az nem jár a kinevezés szerinti illetmény összegének csökkenésével. A felperest megillető munkáltatói döntésen alapuló illetményrész azért csökkenthető, mert az illetménye a perbeli időszakban nem csökkent, mindig meghaladta a középfokú garantált bérminimum összegét.

Az első- és másodfokú ítélet

- [4] Az elsőfokú bíróság az alperest - a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdése, (9) bekezdés b) pontja, 79/E. §-a, 85/A. § 1) pontja és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 46. § (1) és (4) bekezdése alkalmazásával - a keresetben foglaltak szerint marasztalta.
- [5] Az ítéleti érvelés szerint a közalkalmazott garantált illetménye és megállapított illetménye nem azonos fogalmak, garantált illetmény a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdésében és a 79/E. § alkalmazásával meghatározott besorolási illetmény. A Kjt. 66. §-a lehetőséget biztosít a munkáltatónak arra, hogy a közalkalmazott illetményét az illetménytáblában szereplőnél magasabb összegben állapítsa meg,

amely többlet az illetmény része, a garantált illetménnyel összeszámít; ez az értelmezés következik a Kjt. 85/A. § 1) pontjából is. A garantált illetmény és illetménypótlék jogszabály által biztosított kötelező mértékű juttatások, amelyek a jogszabályok változásakor akkor is változnak, ha arról a munkáltató nem hoz intézkedést. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész más jogi természetű, nem jár alanyi jogon a közalkalmazottnak, mérlegelésen alapuló juttatás, amely ezt a jellegét a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelkedésekor sem veszíti el, ezért annak összege írásbeli intézkedés hiányában a legutolsó intézkedésben közölt mértékű marad. Ha a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelkedésekor a felek között az összilletmény emeléséről nem jön létre újabb megállapodás, a saját döntésen alapuló illetményrészről a munkáltató sem hoz döntést, úgy a garantált illetmény jogszabályon alapuló emeléseinek fedezetét a változatlan összegű illetmény nem biztosítja. Ha a munkáltató a garantált illetmény növelését a többletrészt csökkentve biztosítja és az összilletmény nem változik, erről írásban tájékoztatni kell a közalkalmazottat. Ennek hiányában a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelkedése fedezetét a változatlan összegű összilletmény nem biztosítja.

- [6] A felperes illetménye 2014. március 1. és december 31. között havi 31.100 forinttal volt alacsonyabb, mint a jogszabály szerinti garantált bérminimum összege. A felek között nem volt vitás, hogy a felperes garantált illetménye 2015. január 1-től a garantált bérminimum összegének figyelembevételével került meghatározásra, amelyre az alperes a 2015. január 19-i intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló összegből csoportosított át összeget. Az alperes 2015-ben jogszerűen rendelkezhetett arról, hogy a jogszabály alapján emelkedett garantált illetményt a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki, ezt azonban csak az addigi illetmény összegének csökkenése nélkül tehette meg. A felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2014. évi illetményét is helyesen állapította volna meg, így a 2015. évi összilletménye nem lehetett kevesebb havi 172.400 forintnál. Mindezek alapján a felperest havi 31.100 forint illetménykülönbözet iránti igénye 2015. évre és a havi 24.125 forint különbözet iránti igénye 2016. évre megalapozott.
- [7] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét - helyes indokai alapján - helybenhagyta. A másodfokú bíróság kiemelte: a közalkalmazott garantált illetményének változása jogszabályon alapul, arra külön munkáltatói intézkedés nem szükséges. Ezzel szemben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a munkáltató döntésén, illetve mérlegelésén alapul, és ezt a jellegét a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelkedésekor sem veszíti el. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad mindaddig, amíg a munkáltató újabb intézkedést nem tett ebben a körben. A munkáltatónak tehát írásbeli intézkedést kell hozni a munkáltatói

illetményrész vonatkozásában, és azt csak így csökkentheti. Írásbeli döntés hiányában a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelése fedezetét a változatlan összegű összilletmény nem biztosítja. A fentiek alapján az elsőfokú bíróság helytállóan ítélte megalapozottnak a felperes 2014. évre vonatkozó keresetét és helyes indokok alapján rendelkezett a 2015.-2016. évi illetménykülönbözetek megfizetéséről is.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [8] A jogerős ítélet ellen az alperes élt felülvizsgálati kérelemmel, amelyben annak hatályon kívül helyezését, a felperesek keresetének elutasítását és költségekben való marasztalását kérte a Kjt. 21.§ (3) bekezdése és 66.§ (7)-(9) bekezdései megsértésére hivatkozva.
- [9] Álláspontja szerint a Kjt. 66.§ (7) és (8) bekezdéseiből nem következik, hogy az illetményt illetményrészekre bontva, tételezve kellene megállapítani, garantált illetményt, illetve munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt kellene megkülönböztetni. A Kjt. 66.§ (9) bekezdésének rendelkezéseiből sem következik, hogy a garantált illetményt a kinevezésben vagy a kinevezés módosításban szükséges lenne az illetmény keretei között elkülöníteni. A felpereseknek az összilletményre, nem pedig a jogcímenként meghatározott illetményelemekre van alanyi jogosultságaik. Nincs akadálya annak, hogy a munkáltató az összilletmény csökkentése nélkül, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki a besorolás szerinti illetményt a garantált bérminimumra. Az alperes álláspontja alátámasztására hivatkozott az EBH2006.1544. számú eseti döntésben és a Kúria Mfv.II.10.391/2014/4. számú határozatában kifejtettekre, valamint arra, hogy a Kjt. 21.§ (3) bekezdéséből sem fakad kötelezettség arra, hogy a határozatokban az illetményt elemeire bontva jelölje meg.
- [10] Az alperes kiemelte, hogy a felperes illetménye mindig meghaladta a középfokú garantált bérminimum összegét is, ezért az Mt. 7.§ szerinti rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye mellett nem sérült a felperes garantált bérminimumhoz való joga. Az elsőfokú bíróság a tényállásból a fenti jogszabályok téves értelmezése miatt helytelen következtetésekre jutott, tévedett a másodfokú bíróság is, amikor az elsőfokú ítéletet helybenhagyta.
- [11] A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában való fenntartását és az alperes költségekben való marasztalását kérték. Álláspontja szerint helytelen az az érvelés, amely szerint elégséges, ha a közalkalmazott teljes illetménye éri el a Korm. rendeletek szerinti garantált bérminimum összegét, a Kjt. 66. § (9) bekezdése ugyanis egyértelműen a garantált illetményre írja elő, hogy nem lehet kevesebb, mint a minimálbér, illetve a garantált (szakmai) bérminimum. A Kjt. a jogforrási hierarchiában a Korm. rendelethez képest magasabb szinten áll, másrészt speciális szabály, így a jogszabályon alapuló illetménynek

kell elérnie a minimálbért, illetve a garantált bérminimumot. Az alperes értelmezése ellentétes a Kjt. 66.§ (9) bekezdésének Kúria általi értelmezésével (Mfv.II.10.460/2015.), amelynek értelmében a garantált illetmény és megállapított illetmény nem azonos fogalmak, és az illetmény megállapításáról szóló határozat hiányában nem fogadható el az a munkáltatói hivatkozás, hogy 2013. augusztus 1-től a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetményre átcsoportosította. Ha a korábbi illetmény helyes összege utóbb a perben kerül megállapításra, akkor a közalkalmazottat olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes azt helyes összegben állapította volna meg.

- [12] A felperesek utaltak a Kúria Mfv.II.10.460/2015., Mfv.II.10.043/2016. és Mfv.II.10.080/2016. számú eseti döntéseiben foglalt, a Kjt. 66.§ (9) bekezdésén alapuló garantált illetmény és az Mt. 58.§-án alapuló összilletmény közös megegyezéssel való csökkentésének értelmezésére is. Álláspontjuk szerint a Kjt. 21. § (3) bekezdése és az Mt. 155. §-a alapján megalapozatlan az a felülvizsgálati érvelés, hogy a munkáltatónak a 2013. augusztus 1-jei módosításokra tekintettel nem kellett új okmányt kiállítani; ez ellentétes az alperes azon gyakorlatával is hogy a kinevezési okmányokban és az illetménymódosításokról szóló értesítésekben következetesen elhatárolták és külön számszerűsítették a jogszabályon és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészeket.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [13] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [14] A Kúria közép fokú 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.10.249/2017/4., Mfv.II.10.427/2017., Mfv.II.10.515/2017/3., stb.) rámutatott: 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 Kúria számos határozatában (pl. Mfv.II.10.682/2017/4., Mfv.II.10.594/2017/5.) kimondta azt is, hogy a közalkalmazottak garantált illetményének - a fentiekből következően, a Kjt. 66. § (9) bekezdésében előírtaknak megfelelően - 2013. augusztus 1-től el kellett érnie a garantált bérminimumnak megfelelő, a Korm. rendeletek által meghatározott összeget.
- [15] A Kúria fenti határozatokban elvi ésszel mutatott rá arra, hogy 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.

- [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 illetményrész 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 eljárás bíróságok ítéletei megfelelnek, az alperes felülvizsgálati kérelmében olyan indokot, amely a perben vitás, korábban már elbírált kérdésekben eltérő következtetések levonására adnának alapot, nem jelölt meg.
- [20] Mindezek alapján a Kúria a jogerős ítéletet - a Pp. 275. § (3) bekezdése alkalmazásával - 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 viseli.
- [23] A felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 271. § (1) bekezdés 1) pontja zárja ki.
- [24] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2018. október 3.

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

A kiadmány hitelül:

tisztviselő