

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.089/2017/4.

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

A felperes:

Az alperes: Rendőr-főkapitányság

Az alperes képviselője: jogtanácsos

A per tárgya: közalkalmazotti illetmény-különbözet megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Egri Törvényszék 2.Mf.20.389/2016/3.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.474/2016/5.

Rendelkező rész

A Kúria az Egri Törvényszék 2.Mf.20.389/2016/3. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Megállapítja, hogy a 64.300 (hatvannégyezer-háromszáz) forint felülvizsgálati eljárás illetékét az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A felperes 1997. november 1-től középfokú besorolású munkakörben állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperesnél.
- [2] Az alperes a 2012. december 18-án kelt értesítésével a felperest 2013. január 1-jei hatállyal D fizetési osztály 9. fizetési fokozatába sorolta, garantált illetményét 96.800 forintban, a garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 35.800 forintban, havi illetményét 132.600 forintban állapította meg, amely összeg 2015. december 31-éig nem változott.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [3] A felperes a keresetében 2013. augusztus 1-től 2015. december 31-éig 642.800 forint illetmény-különbözet és ezen összeg középídőtől számított késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Álláspontja szerint a munkáltató a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 2013. augusztus 1-jétől hatályos 66. § (9) bekezdésébe ütközően nem biztosította számára garantált illetményként az adott évi kormányrendeletben meghatározott garantált bérminimumot. Erre tekintettel 2013. augusztus és december 31. között havi 17.200 forint, 2014. január 1-től 2014. december 31-éig havi 21.200 forint és 2015. január 1-től december 31-éig havi 25.200 forint megfizetését kérte.
- [4] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint a jogszabályok előírásainak megfelelően állapította meg a felperes illetményét, irányadónak tekintve a Kjt. 21. § (3) bekezdésében foglaltakat. A felperes illetménye a perbeli időszak minden évében elérte, sőt, meghaladta a 2013. augusztus 1-től kezdődően törvényi előírásként rögzített garantált bérminimum összegét.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [5] Az Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 6.M.474/2016/5. számú ítéletével kötelezte az alperest 642.800 forint és ezen összeg 2014. szeptember 15-étől a kifizetésig járó késedelmi kamatának megfizetésére. Ítéletének indokolásában megállapította, hogy a felperes garantált illetményének a kinevezésben, átsorolásban a besorolási szabályok alapján megállapított illetmény minősül. A perben nem volt vitatott, hogy a felperes középfokú iskolai végzettséget igénylő munkakörben állt az alperesnél közalkalmazotti jogviszonyban, ezért őt a 2013. augusztus 1-től hatályba lépett Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontja alapján az egyes évek kormányrendeleteiben megállapított garantált bérminimumnak megfelelő összeg illette meg. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperes az általa kiállított okiratokkal szemben eredményesen nem hivatkozhatott arra, hogy a Kjt. 21. § (3) bekezdése szerint járt el. Amennyiben a munkáltató közalkalmazott számára írásban meghatározza a garantált illetmény összegét, úgy a Kjt. 21. § (3) bekezdés rendelkezésein túl kötik a Kjt. 66. § (9) bekezdésében meghatározott előírások is. A rendelkezésre álló okiratok egyértelműen igazolták, hogy az alperes elmulasztotta a felperes garantált illetményének összegét a garantált bérminimum összegére felemelni, ezért 2013. évben havi 17.200 forint, 2014. évre havi 21.200 forint, 2015. évre pedig 25.200 forint illetmény-különbözet megfizetésére köteles.
- [6] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Egri Törvényszék a 2.Mf.20.389/2016/3. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét annak helyes indokai alapján helybenhagyta. Az alperes fellebbezésére tekintettel kiemelte, hogy a munkáltatói okiratok szerint az alperes a felperes garantált illetményét a teljes

perbeli időszakban 96.800 forintban állapította meg és garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt is megállapított. A törvényszék álláspontja szerint arra nincs lehetőség, hogy az alperes utólag az általa egyébként garantált illetményen felüli illetményrésznek nevezett összeget átnevezze és garantált illetménynek tekintse. Ezen az a körülmény sem változtat, hogy a munkáltató a döntésén alapuló illetményrészt kompenzációnak, illetve korrekciónak tekintette, mivel erről nem hozott külön határozatot, sőt meghozott intézkedése ennek kifejezetten ellentmond. Az elsőfokú bíróság ítéletében foglalt álláspontot megerősíti a Kúria Mfv.II.10.080/2016/4. számú határozatából kitűnő és iránymutató bírói gyakorlat, amely szerint, ha a munkáltató többletilletményben részesítette a közalkalmazottat vagy a korábban biztosított többletilletményt a garantált illetmény kötelező növelése miatt a közlés összegével csökkenti, e döntéséről írásban kell tájékoztatnia a közalkalmazottat.

- [7] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a jogvita megítélését az sem érinti, hogy a munkavállalót hátrány nem érte, továbbá az sem volt releváns, hogy a norma nem írta elő az egyes illetményrészek jogcímenkénti megjelölését. A jogcímet az alperes ténylegesen meghatározta és ezen 2015. év végéig nem is változtatott.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

- [8] Az alperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a jogszabályoknak megfelelő határozat meghozatalát, továbbá a felperes felülvizsgálati perköltségben történő marasztalását kérte. Álláspontja szerint a Kjt. 2013. augusztus 1-től hatályos 66. § (9) bekezdésének b) alpontja kogens szabályként rögzíti, hogy a középfokú vagy magasabb iskolai végzettséget, illetve középfokú vagy magasabb fokú szakképzettséget igénylő munkakör betöltése esetén a közalkalmazottat garantált illetményként legalább a garantált bérminimumnak megfelelő összeg illeti meg. A „megilleti” szóhasználat azonban csupán jogosultságot, de nem a garantált illetményhez és a teljes illetményhez kapcsolódó védett alanyi jogot fogalmaz meg. A Kjt. 66. § (9) bekezdésében írt jogszabálysöveg helyes értelmezésével összhangban a Kjt. 21. § (3) bekezdésében foglaltak nem tartalmazzak arra vonatkozó előírást, hogy a munkáltatónak 2013. augusztus 1-től kötelezettsége lett volna a felperes bértábla szerinti illetményének összegét a garantált bérminimum összegére kiegészíteni és a garantált bérminimum így elért összegét külön sorban szerepeltetni úgy, hogy erre olyan munkáltatói intézkedést hoz, amelyben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentését is megjeleníti. Érvelése szerint a munkáltató avval, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét külön sorban szerepelteti, azzal szabadon rendelkezhet, azt a garantált illetménybe átcsoportosíthatja, irányadónak tekintve a kinevezés szerinti illetmény csökkentésének tilalmát. A garantált bérminimum csak egy zsinórmértéknek tekinthető, de nem tekinthető a

közalkalmazott besorolás szerinti illetménye önálló elemének.

- [9] Az alperes az is panaszolta, hogy a törvényszék az ítéletében nem adta annak magyarázatot, hogy a munkáltatói döntés garantált bérminimumra átcsoportosítást milyen jogi hivatkozással tekinti meg nem engedhető munkáltatói lépésnek. A törvényszék ítélete ezáltal a Kjt. 66. § (7), (8) bekezdése, valamint (9) bekezdés b) alpontjában foglaltakat sérti, mert nem hivatkozott e rendelkezések valódi tartalmára, azaz azokat nem helyesen értelmezte és ennek köszönhetően az általa levont következtetés helytelen. A jogerős ítélet ezenkívül a Kjt. 21. § (3) bekezdésébe is ütközik, mivel a kinevezés és a kinevezés-módosítási döntések kötelező tartalmi elemeire vonatkozó törvényi előírásokat figyelmen kívül hagyta és a garantált bérminimumot nem zsinórmértéknek, hanem a közalkalmazotti illetmény önálló, alanyi jogosultsággá vált elemének tekintette.
- [10] Az alperes álláspontja szerint jogszerű és pusztán technikai körülmény, hogy a felperes illetménye a garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész egybeszámításával érte el a garantált bérminimum összegét. Az a körülmény, hogy az alperes a Kjt. szerinti garantált illetményhez viszonyította a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt és nem a kormányrendeletben meghatározott összeghez, nem jelentett jogszabálysértést, hiszen a viszonyítási alapot a Kjt. törvényi besorolás szerinti illetménye adja. Az illetményt a Kjt.-ben meghatározottak alapján kell megállapítani, a kormányrendeletben meghatározott garantált illetmény csupán egy irányadó mértéknek tekinthető, ezáltal pedig nem vált a közalkalmazotti illetmény részévé. Érvelése szerint a felperes havi fizetési jegyzékei külön bontásban tartalmazzák az egyes illetményelemeket, azonban valójában tájékoztató célt szolgálnak annak érdekében, hogy az illetményiratok ellenőrizhetőek legyenek. Az álláspontját alátámasztja a Legfelsőbb Bíróság EBH 2006.1544. számú elvi határozata is.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [11] Az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.
- [12] A 2013. augusztus 1-jétől 2015. december 31-éig terjedő időtartamra előterjesztett felperesi igény vonatkozásában a felülvizsgálati kérelem azzal érvelt, hogy az eljáró bíróságok a Kjt. 66. § (9) bekezdését, továbbá a Kjt. 21. § (3) bekezdését helytelenül értelmezték, ezért tévesen következtettek a munkáltató mulasztására.
- [13] A közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak. Garantált illetmény a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdésében, illetve a 79/E. §-ában foglaltak alkalmazásával meghatározott besorolási illetmény. A Kjt. 66. §-a azáltal, hogy a közalkalmazott fizetési osztályához és fokozatához 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. A munkáltatói többlet is az illetmény része, és a garantált illetménnyel összeszámít. Ez az értelmezés következik a Kjt. 85/A. § 1) pontjának rendelkezéséből, amely felsorolja az illetményelemeket (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. Utalni kell a 390/2012.(XII.20.) Kormányrendelet 3. § (2) bekezdés c) pontjára is, mely szerint alaphéren közalkalmazott esetében az illetményt kell érteni.

- [14] Mindebből következően a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontjában előírtaknak megfelelően 2013. augusztus 1-jétől a felperes garantált illetményének el kellett érnie a garantált bérminimumnak megfelelő összeget, amely a 390/2012.(XII.20.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése szerint ekkor havi 114.000 forint volt, 2014. január 1-jétől a 483/2013.(XII.17.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése szerint ez az összeg 118.000 forintra emelkedett, míg 2015. január 1-jétől a felperes garantált illetményének a 347/2014.(XII.29.) Kormányrendelet 2. § (3) bekezdése b) pontja alapján el kellett érnie a havi 122.000 forintot.
- [15] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2013. augusztus 1-től 2015. december 31-éig - az átsorolásról rendelkező okirat kivételével - a garantált illetmény változásáról, a garantált bérminimumnak megfelelő összegben történő megállapításáról, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének változásáról, csökkentéséről, a garantált illetmény emelkedése miatt annak összegére történő átcsoportosításáról írásban nem intézkedett, nem tájékoztatta a felperest, és garantált illetményét a teljes perbeli időszakban 96.800 forintban állapította meg. Az alperes kizárólag a perben hivatkozott arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetmény összegénél a perbeli időszakban figyelembe vette.
- [16] A felülvizsgálati kérelem alapján a Kúriának abban a kérdésben is állást kellett foglalnia, hogy a munkáltató megalapozottan hivatkozhat-e arra, hogy a Kjt. 66. § (9) bekezdése szerint a garantált bérminimumnak megfelelő garantált illetményt a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész átcsoportosításával akkor is biztosította (megfizette), ha e körben semmilyen, a felperessel közölt munkáltatói intézkedést nem tett. Az alperes álláspontja szerint az összilletményen belül annak változatlan összege mellett a garantált illetmény mintegy automatikusan (hallgatólagosan) emelkedett a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész egyidejű, szintén automatikus csökkentése mellett. Ez a munkáltatói álláspont téves, mert egyrészt a jogszabályok téves értelmezésén alapul, másrészt nem felel meg a jogbiztonság alkotmányos követelményének.
- [17] Az eljáró bíróságok ítéleteinek helyes jogi álláspontja szerint

nincs lehetőség arra, hogy a munkáltató külön intézkedés nélkül utólag, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt minden további nélkül úgy tekintse, hogy az a jogszabályváltozás miatt emelésre szoruló garantált illetmény fedezetéül szolgált.

- [18] A Kúria az Mfv.II.10.460/2015/10. számú elvi határozatában kifejtette, hogy az illetmény fogalma nem szabályozza külön a garantált illetményt és a munkáltatói többletet, ezért azokat az illetmény fogalma -mintegy alapbérként - együttesen tartalmazza, a további illetményelemek - illetménypótlékok, illetménykiegészítés, keresetkiegészítés, jutalom - mellett, amelyeket a Kjt. 85/A. § 1) és m) pontjai meghatároznak.
- [19] A közalkalmazott garantált illetménye és illetménypótlékai jogszabályon alapuló - kötelező mértékű - juttatások, amelyek a jogszabály változásakor akkor is változnak a jogszabályoknak megfelelően (összegük növekedik), ha arról a munkáltató nem hoz semmilyen írásbeli intézkedést, és a változást nem közli a közalkalmazottal. 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, szabályszerűen közölt írásbeli intézkedés hiányában annak összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad az újabb intézkedésig.
- [20] A kifejtettekből az következik, hogy amennyiben a garantált illetmény mértéke jogszabályon alapulóan emelkedik és a felek között nem jött létre újabb megállapodás a kinevezés módosításával az összilletmény emeléséről és a munkáltató sem hoz döntést - írásban nem intézkedik - a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze, 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.
- [21] A kinevezés szerinti összilletményben 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 illetményrésze nézve és annak módosítását illetően a munkáltatót írásbeli intézkedési kötelezettség terheli, intézkedését a közalkalmazottal jogszerűen közölnie kell.
- [22] A közalkalmazotti jogviszonyban is irányadó az Mt. 46. § (1) bekezdés b) pontja szerint a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót, az alapbérén túli munkabéréről és egyéb juttatásokról, az Mt. 46. § (4) bekezdése pedig arról rendelkezik, hogy az (1) bekezdésben meghatározottak változásáról a munkavállalót a változást követő tizenöt napon belül írásban kell

tájékoztatni.

- [23] Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes 2013. augusztus 1-je és 2015. december 31-e között ezt a kötelezettségét elmulasztotta, mivel úgy ítélte meg - tévesen -, hogy az összilletményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezte.
- [24] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet az indokolás kiegészítésével a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [25] A felülvizsgálati eljárásban felmerült 64.300 forint felülvizsgálati eljárási illetéket az alperest megillető illetékmentességre tekintettel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.
- [26] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2017. június 7.

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

A kiadmány hitelével:

bírósági ügyintéző