

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság**

ítélete

Az ügy száma: Mfv.II.10.015/2017/5.

A tanács tagjai: Dr. Tálné dr. Molnár Erika a tanács elnöke
Dr. Bors Szilvia előadó bíró
Dr. Stark Marianna Rita bíró

A felperes:

A felperes képviselője: jogtanácsos

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.20.294/2016/4.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.181/2016/6.

Rendelkező rész

A Kúria az Egri Törvényszék 2.Mf.20.294/2016/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt nap alatt fizessen meg a felperesnek 15.000 (tizenötezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

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

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

[1] A felperes az alperesnél állt közalkalmazotti jogviszonyban,

középfokú besorolású munkakörben. Az alperes a 2012. december 20-án kelt intézkedésében a felperest besorolta 2013. január 1-jétől a D fizetési osztály 11. fizetési fokozatába, ahol garantált illetményét 102.700 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét 30.200 forintban állapította meg, így illetménye 132.900 forint volt 2015. december 31-ig, amely mellett főmunkatársi címpótlékot és 2015. július 1-jétől rendvédelmi ágazati pótlékot is folyósított.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes a keresetében 2013. augusztus 1-jétől 2015. december 31-ig terjedő időtartamra illetmény-különbözet megfizetésére kérte kötelezni az alperest arra hivatkozva, hogy a munkáltató 2013., 2014. és 2015. évben nem tett eleget a garantált illetmény garantált bérminimumra történő felemelési kötelezettségének, illetve a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt nem a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 66. § (9) bekezdése b) pont szerinti garantált illetményen felül biztosította. Érvelése szerint a garantált illetményen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrész öt alanyi jogon illette meg, azt az alperes kizárólag a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdése szerinti módon, negatív minősítés következményeként csökkenthette volna. Erre figyelemmel a felperes 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-ig havi 11.300 forint, 2014. január 1-jétől 2014. december 31-ig havi 15.300 forint, míg 2015. január 1-jétől 2015. december 31-ig havi 19.300 forint illetmény-különbözet megfizetését kérte középidőarányos kamatokkal és perköltséggel együtt.
- [3] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint amennyiben a munkáltató a munkáltatói döntés alapján többletjuttatást ad a közalkalmazottnak, az nem válik az illetményét illetően önálló alanyi jogosultsággá. Az alanyi jogosultság a garantált illetményrészre, valamint az összilletmény egészére vonatkozik. Mivel a teljes illetmény csökkentését a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentése nem eredményezte, a felperes jövedelmét érintő alanyi jogosultság nem szenvedett sérelmet.

Az első- és a másodfokú ítélet

- [4] Az Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 7.M.181/2016/6. számú ítéletével kötelezte az alperest a felperes részére 471.700 forint illetmény-különbözet és ezen összegek után 2014. november 1-jétől járó kamatai megfizetésére, 30.000 forint perköltség megfizetése mellett.
- [5] Ítéletének indokolása szerint a felperes garantált illetménye 2013. augusztus 1. és 2015. december 31. között nem érte el a külön jogszabályban meghatározott garantált bérminimumnak megfelelő összeget, mert az 2013., 2014. és 2015. években 102.700 forint volt. A munkáltató nem hozott határozatot arról, hogy a

megállapított illetményen belül a garantált illetmény kötelező növelése miatt a munkáltatói többletilletményt csökkentti, ezért a felperes illetménye annyival lett magasabb, amennyivel a garantált illetmény nőtt.

- [6] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Egri Törvényszék 2.Mf.20.294/2016/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és alperest 10.000 forint másodfokú perköltség megfizetésére kötelezte.
- [7] Ítéletének indokolásában egyetértett az elsőfokú bíróság jogi érvelésével. A másodfokú bíróság is a munkáltatói okiratban foglalt rendelkezéseket vette figyelembe. Megállapította, hogy a felperes garantált illetményének el kellett érnie a garantált bérminimum összegét. A rendelkezésre álló iratokból azonban megállapítható volt, hogy ezen időszakban az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét a garantált összegen felül állapította meg és nem kiegészítésként. Miután tehát 2013. augusztus 1-jétől 2015. decemberéig 31-ig terjedő időre az alperes nem rendelkezett a bértábla szerinti illetmény garantált bérminimumra történő kiegészítéséről, a felperes illetményéből a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt utólag már nem számíthatja be. Ezen nem változtat, hogy az alperes ezt az illetményrészt milyen szándékkal határozta meg, mert ennek a határozat tartalma ellentmond.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

- [8] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a jogszabályoknak megfelelő új határozat meghozatalát kérte. Álláspontja szerint a 2013. augusztus 1-től beiktatott Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontja 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 bérminimumnak megfelelő összeg illeti meg. A jogszabály „megilleti” szóhasználatát jogosultságot fogalmaz meg, azonban nem jelent a garantált illetményhez és a teljes illetményhez kapcsolódó védett alanyi jogot. A Kjt. 66. § (9) bekezdésében írtakat a Kjt. 21. § (3) bekezdésével együttesen értelmezve nem állapítható meg az a munkáltatói kötelezettség, hogy 2013. augusztus 1-től a felperes bértábla szerinti illetményének összegét a garantált bérminimum összegére kellett kiegészíteni és a garantált bérminimum így elért összegét külön sorban szerepeltetni. A garantált bérminimum csak egy úgynevezett „zsinórmértéknek” tekinthető, de nem a közalkalmazott besorolás szerinti önálló elemének. A törvényszék ítéletének indokolása – azon túl, hogy nem lát lehetőséget arra, hogy a munkáltató külön intézkedés, határozat nélkül a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált bérminimum fedezetének tekintse – nem ad magyarázatot arra, hogy annak átcsoportosítását milyen jogi hivatkozással tekinti meg nem engedhető utólagos munkáltatói lépésnek. Mindezekből következően a

jogerős ítélet jogszabálysértő, mert a Kjt. 66. § (7), (8) és (9) bekezdés b) pontjában foglaltakat helytelenül értelmezte, és a téves álláspontjának köszönhetően helytelen következtetést vont le a munkáltató mulasztására.

- [9] A törvényszék a jogerős ítéletében figyelmen kívül hagyta a Kjt. 21. § (3) bekezdésében foglalt, a közalkalmazotti kinevezés és kinevezés-módosítás kötelező tartalmi elemeire vonatkozó törvényi előírásokat és a garantált bérminimumot nem zsinórmértéknek, hanem a közalkalmazotti illetmény önálló alanyi jogosultsággá vált elemének tekintette. Érvelése szerint a Kjt. 21. § (3) bekezdése nem tartalmaz arra vonatkozóan előírást, hogy az illetmény Kjt.-ben nevesített bármely elemét külön sorban kellene nevesíteni, feltüntetni a munkáltatónak. Ez akkor is megállapítható, ha a felperes havi fizetési jegyzékei szokásosan külön bontásban tartalmazzák az egyes illetményelemeket, amelyek valójában tájékoztató célt szolgálnak annak érdekében, hogy azok ellenőrizhetőek legyenek.
- [10] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és az alperes felülvizsgálati eljárási költségben történő marasztalását kérte. Álláspontja szerint 2013. augusztus 1-jétől nem elégséges, ha a közalkalmazott teljes illetménye eléri a kormányrendelet szerinti garantált bérminimum összegét. A Kjt. 66. § (9) bekezdése ugyanis ezen időponttól egyértelműen a közalkalmazott garantált illetményére írja elő, hogy az nem lehet kevesebb, mint a minimálbér, illetve a garantált bérminimum összege. A Kjt. nem a teljes illetmény vagy az illetmény fogalmát használja, hanem a garantált illetményt, amely nem azonos az illetménnyel.
- [11] Érvelése szerint jogilag irreleváns, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt milyen szándékkal határozza meg a munkáltató, egyedül annak van jelentősége, hogy a munkajogi okmányban a munkáltatói döntésen alapuló illetmény elnevezésű illetményelem írásban is dokumentáltan a garantált illetményen felül illetve meg a felperest. A garantált illetmény összegét ugyanakkor jogszabályellenesen az adott évi garantált bérminimumnál kisebb összegben biztosította a munkáltató. A felperes esetén 2013., 2014. és 2015-ben megállapított garantált illetmény nem felelt meg a Kjt. 66. § (9) bekezdésében foglaltaknak.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [12] Az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.
- [13] A 2013. augusztus 1-jétől 2015. december 31-ig 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.
- [14] A közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak, mint ahogy azt már számos Kúriai döntés

kimondta (Mfv.II.10.390/2016/5., Mfv.II.10.414/2016/6., Mfv.II.10.550/2016/4.), a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdésében, 79/E. §-ában, 85/A. § 1) pontjában meghatározott rendelkezések alapján figyelemmel a 390/2012.(XII.20.) Kormányrendelet 3. § (2) bekezdés c) pontjára is.

- [15] 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 havi 118.000 forint, míg 2015. január 1-jétől a 347/2014.(XII.29.) Kormányrendelet 2. § (3) bekezdése b) pontja alapján havi 122.000 forint volt.
- [16] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2013. augusztus 1-jétől 2015. december 31-ig terjedő időszakban 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. A felperes garantált illetményét 2013., 2014. és 2015-ben 102.700 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.
- [17] 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 illetményen 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.
- [18] 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.
- [19] 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 együttesen tartalmazza, a további illetményelemek - illetménypótlékok, illetménykiegészítés, keresetkiegészítés,

jutalom - mellett, amelyeket a Kjt. 85/A. § 1) és m) pontjai meghatároznak.

- [20] 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, 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.
- [21] A kifejtettekben az következik, 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.
- [22] 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, az intézkedését a közalkalmazottal jogszerűen közölni kell.
- [23] A közalkalmazotti jogviszonyban is irányadó a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény továbbiakban Mt.) 46. § (1) bekezdés b) pontja szerint a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót, az alaphéren 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.
- [24] 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 illetményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezte.
- [25] Az irányadó bírói gyakorlat szerint (EBH 2006.1544., EBH 2016.M.25., Mfv. II. 10.098/2016/5.) 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.

- [26] Mindezekre tekintettel a felperest 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-ig havi 11.300 forint, összesen 56.500 forint, 2014. január 1-jétől 2014. december 31-ig havi 15.300 forint, összesen 183.600 forint, míg 2015. január 1-jétől 2015. december 31-ig havi 19.300 forint, összesen 231.600 forint, mindösszesen 471.700 forint illetmény-különbözet és kamata illeti meg.
- [27] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján az indokolás kiegészítésével hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [28] A pervesztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.
- [29] A felülvizsgálati eljárásban felmerült felülvizsgálati eljárási illeték 50.000 forint mértékét az Itv. 50.§ (1) bekezdés II. fordulata határozza meg, amely az alperes személyes illetékmentességre tekintettel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam terhén marad.
- [30] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2017. május 10.

Dr. Tálné dr. Molnár Erika s.k. a tanács elnöke, Dr. Bors Szilvia s.k. előadó bíró, Dr. Stark Marianna s.k. bíró

A kiadmány hitelével:

bírósági ügyintéző