

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.235/2017/4.

A tanács tagjai: Dr. Tálné dr. Molnár Erika a tanács elnöke
Dr. Tánczos Rita előadó bíró
Szolnokiné dr. Csernay Krisztina bíró

A felperes:

A felperes képviselője:
(ügyintéző: jogtanácsos)

Az alperes:

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.20.385/2016/4.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.365/2016/6.

Rendelkező rész

A Kúria az Egri Törvényszék 2.Mf.20.385/2016/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt nap alatt fizessen meg a felperesnek 10.000 (tízezer) 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

A tényállás

- [1] A felperes az alperesnél állt közalkalmazotti jogviszonyban középfokú besorolású munkakörben. 2013. augusztus 1-jén a felperes korábbi besorolása alapján a D fizetési osztály 9. fizetési fokozatába tartozott. Ez alapján az alperes garantált illetményét 96.800 forintban, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 9400 forintban állapította meg, ezen felül havi 7800 forint garantált bérminimumra történő kiegészítést fizetett számára, így illetménye összesen 114.000 forintban került

megállapításra.

- [2] Az alperes 2014. január 8-án kelt intézkedésével 2014. január 1-jei hatállyal a garantált bérminimumra történő illetménykiegészítés összegét 11.800 forintra emelte egyéb illetményelemeinek változatlanul hagyásával, így illetménye 118.000 forintban került meghatározásra.
- [3] Az alperes 2015. január 15-én kelt intézkedésével 2015. január 1-jei hatállyal a 96.800 forintos garantált illetményen felül 25.200 forint garantált bérminimumra történő kiegészítést fizetett a felperesnek, megvonta azonban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt, így a felperes illetménye 122.000 forintra emelkedett.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

- [4] A felperes módosított keresetében 2013. augusztus 1-jétől 2015. december 31-éig terjedő időtartamra illetmény-különbözet megfizetésére kérte kötelezni az alperest arra hivatkozva, hogy a munkáltató nem tett eleget a garantált illetménye garantált bérminimumra történő felemelési kötelezettségének, illetve a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt nem a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 66. § (9) bekezdése szerinti garantált illetményen felül biztosította. Sérelmezte, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének változtatásáról, csökkentéséről az alperes nem hozott határozatot, így a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésznek nevezett összeget a garantált illetményen felül kellett volna biztosítani. Erre figyelemmel 2013-ban a garantált bérminimum mértéke 114.000 forint volt, garantált illetményként pedig csak 104.600 forintot fizetettek számára, így havonta 9400 forint különbözetre tartott igényt. A 2014. évre megállapított 118.000 forint garantált bérminimumhoz képest 108.600 forint volt a számára megállapított garantált illetmény, így havi 9400 forint különbség vonatkozásában fizetési kötelezettség terheli az alperest. 2015. évre a garantált bérminimumot megfizette a munkáltató a számára, összilletménye mértéke azonban az előző évhez képest nem csökkenhetett volna, így havi 5400 forint illetmény-különbözetre tartott igényt.
- [5] Az alperes a kereset elutasítását és a felperes költségekben való marasztalását kérte. Álláspontja szerint maradéktalanul eleget tett jogszabályi kötelezettségének, a felperes illetménye a perrel érintett időszakban elérte, illetve meghaladta a garantált illetményminimum összegét. Érvelése szerint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész valójában kompenzációs célt szolgált, s jogszerűen használhatta azt illetményelemet arra, hogy újabb forrás bevonása nélkül évről évre eleget tegyen a garantált illetmény megfizetési kötelezettségének tekintettel arra, hogy a felperes teljes illetménye nem csökkent.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [6] Az Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.365/2016/6. számú ítéletével kötelezte az alperest 224.600 forint illetmény-különbözet és ezen összeg után 2014. október 16-ától a kifizetésig járó késedelmi kamat, valamint 19.000 forint perköltség megfizetésére. Ítélete indokolásában a Kjt. 66. § (9) bekezdése rendelkezése alapján megállapította, hogy a felperest 2013. augusztus 1-jétől garantált illetményként illeti meg a garantált bérminimumnak megfelelő összeg, az alperes azonban ezt 2014. december 31-éig nem biztosította a felperes részére. A munkáltató a garantált illetményen felül munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt is biztosított a felperesnek, amely juttatásra a felperes eltérő intézkedésig a garantált illetményen felül szerzett jogosultságot. 2015. évre a felperes garantált illetménye elérte a jogszabályban rögzített garantált bérminimum összegét, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész azonban csak olyan mértékben lett volna csökkenthető, hogy a felperes illetménye ne legyen kevesebb, mint a 2014. évre helyesen megállapított illetmény mértéke.
- [7] Az alperes fellebbezése folytán lejárt Egri Törvényszék 2.Mf.20.385/2016/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és 10.000 forint másodfokú perköltség megfizetésére kötelezte az alperest. Határozata indokolásában kifejtette, hogy a Kjt. 66. § (9) bekezdése értelmében a felperes illetményének 2013. augusztus 1-jétől el kellett érnie a garantált bérminimumot, az alperes azonban a felperes illetménye megállapításánál erre nem volt figyelemmel. Erre tekintettel helytállónak ítélte az elsőfokú bíróság 2013. és 2014. évre megállapított illetmény-különbözet vonatkozásában hozott döntését. 2015-ös év tekintetében megállapította, hogy ha a 2013. és 2014. évi illetmény helyes összege utóbb, a perben kerül megállapításra, ez esetben a közalkalmazott felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes korábban is helyesen állapította volna meg illetményét. Ezért, ha az alperes a 2015. évre az irányadó illetményhez képest alacsonyabb összegű összilletményt állapított meg, a felperes igénye a különbözet összegére megalapozott.

A felülvizsgálati kérelem, felülvizsgálati ellenkérelem

- [8] A jogerős ítélet ellen az alperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben kérte, hogy a Kúria a másodfokú bíróság ítéletét helyezze hatályon kívül, hozzon a jogszabályoknak megfelelő határozatot, marasztalva a felperest a felmerült perköltségekben. Érvelése szerint a Kjt. 66. § (9) bekezdése - összhangban a Kjt. 21. § (3) bekezdésében foglaltakkal - nem tartalmaz előírást arra, hogy a munkáltatónak kötelezettsége lett volna 2013. augusztus 1-jétől a felperes bértábla szerinti illetményének összegét a garantált bérminimum összegére kiegészíteni és erről külön határozatot hozni. A garantált bérminimum egy zsinórmértéknek tekintendő, nem a közalkalmazott besorolás szerinti illetménye önálló elemének, melyet külön sorban kellett volna szerepeltetni.

Ennek alátámasztására több első és másodfokú ítéletben kifejtett álláspontra hivatkozott.

- [9] Érvelése szerint a törvényszék nem adott magyarázatot arra, hogy miért kellett volna a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész módosításáról, csökkentéséről írásbeli határozat formájában dönteni. Helytelenül értelmezte a Kjt. 66. § (7), (8) és (9) bekezdését és abból nem megfelelő következtetéseket vont le, ezért az ítélet jogszabálysértő. Kifogásolta továbbá, hogy a másodfokú bíróság figyelmen kívül hagyta a Kjt. 21. § (3) bekezdésében foglaltakat azzal, hogy a garantált bérminimumot nem egyszerű zsinórmértéknek, hanem a közalkalmazotti illetmény önálló, alanyi jogosultságú elemének tekintette. A felperes összilletménye elérte, illetve meghaladta az adott évre irányadó garantált bérminimumot, az pedig pusztán technikai körülmény, hogy a garantált illetményelem és a munkáltatói döntésen alapuló illetményelem egybe számításával érte ezt el a munkáltató. A kormányrendeletben meghatározott garantált illetmény csak egy irányadó mértéknek tekinthető, az nem vált a közalkalmazotti illetmény részévé. A fizetési jegyzék azért tartalmazza azt külön bontásban, hogy a közalkalmazott ellenőrizhesse illetményét, erre azonban jogosultság nem alapítható.
- [10] A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában való fenntartását kérte a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 46. § (1) és (4) bekezdésében, továbbá 155. § (1) és (3) bekezdésében, 58. §-ában, valamint 7. §-ában foglaltak alapján. Érvelése szerint az alperes által a kinevezésben megállapított és a fizetési jegyzékben részletezett egyes illetményelemek jogcímében és összegszerűségében alappal bízhatott, annak utólagos megváltoztatása tisztességtelen magatartásnak tekintendő. Hivatkozott továbbá arra, hogy a közalkalmazott garantált illetménye és összilletménye nem azonos fogalmak, és az illetmény megállapításáról szóló határozat hiányában nem fogadható el, hogy 2013. augusztus 1-jétől a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetményre csoportosította át. Ezt az álláspontot támasztja alá a Kúria több eseti döntése is.

A Kúria döntése és 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 az alperesi 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. Utolni kell a 390/2012.(XII.20.) Kormányrendelet 3. § (2) bekezdés c) pontjára is, mely szerint alapbéren közalkalmazott esetében az illetményt kell érteni.

- [14] Mindebből következően a Kjt. 66. § (9) bekezdés d) 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-jétől 2014. december 31-éig ennek nem tett eleget, mivel a felperes garantált illetményét 2013-ban 104.600 forintban, 2014-ben 108.600 forintban állapította meg. Ebben az 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, arról nem tájékoztatta a felperest és a garantált illetményét alacsonyabb összegben 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 alpbéreként - 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, 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.
- [20] A kifejtettekéből 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 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.
- [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 illetményrészre nézve és annak módosítását illetően a munkáltatót írásbeli intézkedési kötelezettség terheli, intézkedését a közalkalmazottal jogszerűen közölnie is 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 alaphéren túli munkabéréról 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 2014. 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] Az irányadó bírói gyakorlat szerint (EBH 2006.1544.) 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 összilletményt (közös megegyezéssel), az utóbbi esetben az összilletmény nem változik.
- [25] Mivel a nem vitatott tényállás alapján az alperes a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény csökkentéséről írásban nem tájékoztatta a felperest azt eredményezi, hogy 2013. augusztus 1-je és 2014. december 31-e közötti időszakban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész 9400 forint volt, és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt.
- [26] A munkáltatói döntésen alapuló illetményrészeéről szóló döntés a közléssel hatályossá válik és ehhez a munkáltató eltérő tartalmú intézkedéséig és az erről szóló tájékoztatásig kötve van. Az alperes által 2013. január 29-én közölt garantált illetmény összege 96.800 forint + 7800 forint volt, ebből következően a megállapított összeg 2013. augusztus 1-je és 2013. december 31-e között havi 9400 forinttal kevesebb volt a jogszabály szerinti garantált bérminimum összegénél. 2014. január 1-jétől az alperes 96.800 + 11.800 forintban állapította meg a garantált illetmény összegét a jogszabályban rögzített 118.000 forint helyett, így havi 9400 forint különbözet keletkezett. Az alperes munkáltatónak a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontján alapuló törvényi kötelezettsége volt 2013. augusztus 1-jétől, hogy a közalkalmazott felperes garantált illetménye elérje a garantált bérminimumra irányadó kormányrendeletekben évente meghatározott összeget. Az alperes a perbeli esetben nem bizonyította, hogy a munkáltatói döntésen alapuló, intézkedési és tájékoztatási kötelezettség alá eső részből a garantált illetmény kiegészítése megtörtént, ezért a hivatkozott időszakban az eljáró bíróságok helytállóan kötelezték az alperest a garantált illetmény emelt összege miatt az illetmény-különbözet megfizetésére.
- [27] A felperes 2015. január 1-től érvényesített követelése vonatkozásában az nem volt vitatott, hogy garantált illetménye

2015. január 1-jétől a garantált bérminimum összegének (122.000 forint) figyelembevételével került kiegészítésre, melyre az alperes 2015. január 15-én kelt, január 1-jétől hatályos intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről csoportosított át összeget. Az alperes 2015. évben ugyan jogszerűen megtehetette, hogy intézkedik arról, hogy a felperes jogszabály alapján felemelt garantált illetményét a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki, azonban ezt jogszerűen csak az addigi illetmény összegének csökkentése nélkül tehetné volna meg. Ez az elv akkor is irányadó, hogyha az illetmény helyes összege utóbb a perben került megállapításra. Ez esetben a felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2014. évi illetményét helyesen állapította volna meg. Ebből következően 2015. évre megalapozott a felperes 2014. évre helyesen járó illetménye és a 2015. évben részére folyósított illetmény-különbözet iránti igénye (127.400 forint -122.000 forint = 5400 forint).

- [28] Mindezekre tekintettel a felperes 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-éig terjedő időtartamra 5x9400 forint, azaz 47.000 forint, 2014. évre 12x9400 forint, azaz 112.800 forint, 2015. évre 12x5400 forint, azaz 64.800 forint illetmény-különbözet illeti meg. Ennek megfelelően az alperes 2013. augusztus 1-jétől 2015. december 31-éig terjedő időtartamra 224.600 forint illetmény-különbözet és a középátlagos időtől járó késedelmi kamat megfizetésére köteles.
- [29] Kúria a jogerős ítéletet - az indokolás kiegészítésével - a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [30] A pereszes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.
- [31] A felülvizsgálati eljárásban felmerült 50.000 forint felülvizsgálati eljárási illetéket az alperest megillető személyes illetékmentességre tekintettel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.
- [32] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2017. szeptember 20.

Dr. Tálné dr. Molnár Erika a tanács elnöke, Dr. Tánczos Rita s.k.
előadó bíró, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. bíró

A kiadmány hitelélül:

tisztviselő