

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.249/2017/4.

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

Az I. rendű felperes:

A II. rendű felperes:

A III. rendű 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.20.390/2016/4.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 4.M.359/2016/6.

Rendelkező rész

A Kúria az Egri Törvényszék 2.Mf.20.390/2016/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt nap alatt fizessen meg az I. rendű felperesnek 15.000 (tizenötezer) forint, a II. rendű felperesnek 10.000 (tízezer) forint, a III. rendű felperesnek pedig 15.000 (tizenötezer) felülvizsgálati eljárási költséget.

Megállapítja, hogy a 153.000 (százötvenháromezer) forint felülvizsgálati eljárás illetékét az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

- [1] Az I. és II. rendű felperes alapfokú besorolású, míg a III. rendű felperes középfokú besorolású munkakörben állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperesnél.
- [2] Az alperes 2013. január hónapban kelt intézkedésével az I. rendű felperest az A fizetési osztály 12. fizetési fokozata alapján sorolta be, garantált illetményét 84.000 forintban, garantált

összege felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészének összegét 24.500 forintban, ekként illetményét 108.500 forintban állapította meg, amelynek összege 2015. december 31-éig csak a rendvédelmi ágazati pótlék 2015. július 1-jei megállapítással változott.

- [3] Az alperes a 2013. január 29-én kelt okiratával az A fizetési osztály 8. fizetési fokozatába sorolta a II. rendű felperest, garantált illetményét 77.800 forintban, garantált bérminimumra kiegészítését 15.500 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét pedig 4700 forintban állapította meg, ekként a II. rendű felperes illetménye 98.000 forint volt. 2014. január 1-jétől a II. rendű felperes illetménye emelkedett, garantált illetményének összege 77.800 forint, garantált bérminimumra kiegészítése 19.000 forint, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész változatlanul 4700 forintban került megállapításra, ezért teljes illetménye 101.500 forintra változott. 2015. január 1-jétől az alperes a II. rendű felperest az A fizetési osztály 9. fizetési fokozatába sorolta át, garantált illetményét 79.350 forintban, garantált bérminimumra kiegészítését 25.650 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét 6252 forintban, ekként illetményét 111.252 forintban határozta meg.
- [4] A III. rendű felperes 2013. évben a D fizetési osztály 10. fizetési fokozata alapján a munkáltató határozata szerint 99.700 forint garantált illetményben és 26.400 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrészben részesült, ekként illetménye 126.100 forint volt. Az alperes 2014. január 1-jei hatállyal a felperest a D fizetési osztály 11. fizetési fokozatába sorolta át, garantált illetményét 102.700 forintban, a garantált összege felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze összegét 31.100 forintban határozta meg, ekként a felperes illetménye 133.800 forintra változott, amelynek összege 2015. december 31-éig nem módosult.

A felperések keresete, az alperes ellenkérelme

- [5] A felperések a keresetükben 2013. augusztus 1-jétől 2015. december 31-éig elmaradt illetmény-különbözet megfizetésére kérték kötelezni az alperest. Az I. rendű felperes 532.000 forint, a II. rendű felperes 79.900 forint, a III. rendű felperes pedig 486.700 forint és ezen összegek középidőtől számított késedelmi kamata megfizetését kérte. Álláspontjuk 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 számukra garantált illetményként az adott évi kormányrendeletben meghatározott minimálbért és garantált bérminimumot.
- [6] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint a jogszabályok előírásainak megfelelően állapította meg a felperések illetményét, irányadónak tekintve a Kjt. 21. § (3) bekezdésében foglaltakat. A felperések illetménye a perbeli időszak minden

évében elérte, sőt, 2014. január 1-jétől meghaladta a törvényi előírásként rögzített minimálbér és garantált bérminimum összegét.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [7] Az Egrei Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 4.M.359/2016/6. számú ítéletével kötelezte az alperest az I. rendű felperes részére 532.000 forint, a II. rendű felperes részére 79.900 forint, a III. rendű felperes részére 486.700 forint illetmény-különbözet és ezen összeg után 2014. szeptember 1-jétől a kifizetésig járó késedelmi kamatának megfizetésére. Ítéletének indokolásában megállapította, hogy a felperesek illetményváltozására vonatkozó munkáltatói intézkedések szerint az alperesi munkáltató a Kjt. 66. § (9) bekezdésének 2013. augusztus 1-jétől történő hatályba lépésétől kezdődően nem tett eleget jogszabályi kötelezettségének, a minimálbér és a garantált bérminimum összegét nem állapította meg és nem folyósította a felperesek részére. Az okiratokban megállapított garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrész az összilletményen belül annak változatlan összege mellett automatikusan nem csökkenhet a garantált illetmény automatikus emelkedése mellett.
- [8] A közigazgatási és munkaügyi bíróság érvelése szerint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről szóló döntés a közléssel hatályossá válik, ahhoz a munkáltató eltérő tartalmú intézkedésig és az erről szóló tájékoztatásig kötve van. Az elsőfokú bíróság utalt a Kúria bírói gyakorlatára kiemelve az Mfv.II.10.043/2016/7. számú határozatot, amelynek értelmében a kinevezés szerinti összilletményben a feleknek meg kell állapodniuk. Ha a munkáltató többletilletményben részesíti a közalkalmazottat vagy a korábban biztosított munkáltatói többletilletményt a garantált illetmény kötelező növelése miatt a növelés összegével csökkenti, e döntéséről megfelelően írásban tájékoztatni kell. Ennek hiányában a közalkalmazott megalapozottan hivatkozhat arra, hogy a munkáltató a változatlan összegű összilletmény és a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény mellett nem biztosította részére a garantált illetmény jogszabályon alapuló kötelező emelését.
- [9] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Egrei Törvényszék a 2.Mf.20.390/2016/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helyes indokai alapján helybenhagyta. A törvényszék az elsőfokú bírósággal egyezően a munkáltatói okiratokban foglalt rendelkezéseket értékelte és megállapította, hogy a felek között nem volt vitatott, mely szerint a felperesek részére kiadott okiratok a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt kifejezetten a garantált összegben felül határozták meg. A másodfokú bíróság érvelése szerint nincs arra lehetőség, hogy az alperesi munkáltató utólag, az általa egyébként garantált illetményben felüli illetményrésznek nevezett összeget átnevezze és garantált illetménynek tekintse. Ezen nem változtat a fellebbezésében hivatkozott azon körülmény sem, hogy az alperes tulajdonképpen a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt kompenzációnak, illetve

korrekciónak tekintette, mert erről nem hozott határozatot, sőt, meghozott határozatainak tartalma 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 tájékoztatnia kell a közalkalmazottat.

- [10] A törvényszék rámutatott arra, hogy nem érinti a jogvita megítélését az sem, hogy a felpereseket 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 azon 2015. év végéig nem is változtatott.

A felülvizsgálati kérelem és felülvizsgálati ellenkérelem

- [11] Az alperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a jogszabályoknak megfelelő határozat meghozatalát, továbbá a felperesek felülvizsgálati perköltségben történő marasztalásukat 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 jogszabályszöveg 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 felperesek 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.
- [12] Az alperes azt is panaszolta, hogy a törvényszék az ítéletében nem adta annak magyarázatát, hogy a munkáltatói döntés garantált bérminimumra átcsoportosítását 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.

- [13] Az alperes álláspontja szerint jogszerű és pusztán technikai körülmény, hogy a felperesek 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.
- [14] A felperesek a felülvizsgálati ellenkérelmükben a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és az alperes felülvizsgálati perköltségben történő marasztalását kérték. Álláspontjuk szerint az alperes azon felülvizsgálati érvelése, mely szerint a garantált bérminimum fizetési kötelezettségének eleget tett, minden jogi alapot nélkülöz és ellentmond a Kjt. 66. § (9) bekezdésének. A jogszabály ugyanis 2013. augusztus 1-jétől egyértelműen a közalkalmazott garantált illetményére vonatkozóan írja elő, hogy az nem lehet kevesebb, mint a minimálbér, illetve a garantált bérminimum összege. Jogilag irreleváns, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt milyen szándékkal határozta meg az alperes, mivel egyedül annak van jelentősége, hogy a munkajogi okmányban ezen illetményelem írásban is dokumentáltan a garantált illetményen felül illette meg a felpereseket.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [15] Az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.
- [16] 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.
- [17] 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 alapbéren közalkalmazott esetében az illetményt kell érteni.

- [18] Mindebből következően a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontjában előírtaknak megfelelően 2013. augusztus 1-jétől a felperesek garantált illetményének el kellett érnie a minimálbérnek és a garantált bérminimumnak megfelelő összeget, amely a 390/2012.(XII.20.) Kormányrendelet 2. § (1) és (2) bekezdése szerint ekkor havi 98.000 és 114.000 forint volt, 2014. január 1-jétől a 483/2013.(XII.17.) Kormányrendelet 2. § (1) és (2) bekezdése szerint ezek az összegek 101.500 és 118.000 forintra emelkedtek, míg 2015. január 1-jétől a felperesek garantált illetményének a 347/2014.(XII.29.) Kormányrendelet 2. § (1) és (2) bekezdése alapján el kellett érnie a havi 105.000 és 122.000 forintot.
- [19] 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 felpereseket és az I. rendű felperes garantált illetményét 2013. augusztus 1-től december 31-éig 84.000 forintban, a II. rendű felperes garantált illetményét 2013. augusztus 1-től december 31-éig 93.300 forintban (77.800 forint garantált illetmény + 15.500 forint garantált bérminimumra kiegészítés), 2014. évben 96.800 forintban (77.800 forint garantált illetmény + 19.000 forint garantált bérminimumra kiegészítés), 2015. évben pedig 105.000 forintban (79.350. garantált illetmény + 25.650 forint garantált bérminimumra történő kiegészítés, a III. rendű felperes 2013. augusztus 1-től december 31-éig garantált illetményét 99.700

forintban, 2014. január 1-től 2015. december 31-éig pedig 102.700 forintban határozta meg.

- [20] 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 minimálbérnek és 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.
- [21] 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.
- [22] 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.
- [23] 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.
- [24] 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.

- [25] 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 kell.
- [26] 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 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.
- [27] 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.
- [28] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet az indokolás kiegészítésével a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [29] Az alperes a Pp. 78.§ (1) bekezdése alapján köteles a felperesek felülvizsgálati eljárási költségének megfizetésére.
- [30] 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.
- [31] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2017. szeptember 27.

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

A kiadmány hitelélül:

tisztviselő