

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.259/2016/5.

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

A felperes:

A felperes képviselője: jogtanácsos

Az alperes: Rendőr-főkapitányság

Az alperes képviselője: jogtanácsos

A per tárgya: elmaradt illetmény megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Egri Törvényszék 2.Mf.20.352/2015/4.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.332/2015/6.

Rendelkező rész

A Kúria az Egri Törvényszék 2.Mf.20.352/2015/4. számú ítéletét hatályában fenntartja. Kötelezi az alperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg a felperesnek 15.000 (tizenötezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 59.240 (ötvenkilencezer-kétszáznegyven) 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 előadó munkakörben. Az alperes 2012. december 20-án kelt intézkedésével 2013. január 1-jei hatállyal a D fizetési osztály 8. fizetési fokozatába sorolta át a felperest. Ez alapján garantált illetményét 96.800 forintban, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 31.500 forintban állapította meg, ezen felül a felperes 5000 forint munkatárs címpótlékban is részesült, így összilletménye 133.300 forintban került megállapításra. Ezt követően az illetménye nem változott, 2014. és 2015. évben is

garantált illetményként 96.800 forintot, munkáltatói döntésen alapuló illetményrészként 31.500 forintot kapott.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes keresetében 2013. augusztus 1-jétől 2015. október 31-éig terjedő időtartamra illetménykülönbözet 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 Kjt. 66. § (9) bekezdése szerinti garantált illetményen felül biztosította. Sételmezte, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének változásáról, 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 96.800 forintot fizettek számára, így havonta 17.200 forint különbözetre tartott igényt. A 2014. évre megállapított 118.000 forint garantált bérminimumhoz képest a továbbiakban is 96.800 forint volt a számára megállapított garantált illetmény, így havi 21.200 forint különbség vonatkozásában fizetési kötelezettség terheli az alperest. 2015. évre a garantált bérminimum mértéke 122.000 forint volt, ezzel szemben a garantált illetményét változatlanul 96.800 forint összegben folyósították, így havi 25.200 forint különbség keletkezett.
- [3] Mindezek alapján 2013. augusztus 1-jétől 2015. október 31-éig terjedő időtartamra 592.400 forint elmaradt illetményt és a középídtől számított kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest.
- [4] Az alperes a kereset elutasítását kérte, mivel szerinte a kinevezési okmány helyesen tartalmazta a felperes kormányrendelet által megállapított minimálbérét és garantált illetményét. Hivatkozása szerint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 66. § (9) bekezdésének 2013. augusztus 1-jei hatályú módosítása nem írta elő a munkáltató számára azt a kötelezettséget, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált összegén felül fizessék meg a közalkalmazottaknak. Érvelése szerint a munkáltató eleget tett jogszabályi kötelezettségének, amikor a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentésével érte el a garantált bérminimum biztosítását. Ez az illetményrész szolgálhatott jogszerűen arra is, hogy a munkáltató költségvetésből származó újabb forrás bevonása nélkül biztosítsa a garantált bérminimumot akként, hogy a közalkalmazottak teljes illetménye nem csökkent. Hivatkozott továbbá arra, hogy nem volt a munkáltatónak lehetősége a MÁK illetményszámfejtési program tematikájának megváltoztatására.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [5] Az Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.332/2015/6. számú ítéletével kötelezte az alperest 592.400 forint illetménykülönbözet és ezen összeg után 2014. szeptember 16-ától járó késedelmi kamat, valamint 40.000 forint perköltség megfizetésére. Ítéletének indokolásában megállapította, hogy a Kjt. 21. § (1) bekezdése szerinti tartalma átsorolási okiraton a garantált összegen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt biztosított az alperes a felperesnek, amely juttatásra ennek megfelelően jogosultságot szerzett. A Kjt. 66. § (1) bekezdése értelmében ez az összeg, mint önálló bérelem a felperest megillette. Ennek megfelelően az alperes nem tett eleget a Kjt. 66. § (9) bekezdésében meghatározott kötelezettségének és a felperes garantált illetményét nem növelte, ami 2013. augusztus 1-jétől nem érte el a garantált bérminimumot, ezért azt a munkáltatónak meg kellett fizetnie.
- [6] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Egri Törvényszék 2.Mf.20.352/2015/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és 10.000 forint perköltség megfizetésére kötelezte az alperest. Határozata indokolásában kifejtette, hogy a perben nem annak volt jelentősége, hogy összességében nem érte kár a közalkalmazottat, hisz összilletménye nem csökkent, hanem annak, hogy a törvény által előírt garantált bérminimumot az adott időszakban biztosította-e a munkáltató vagy sem. Bár a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentése – ha a közalkalmazott illetménye összességében nem csökken – nem ütközik jogszabályba, az EBH 2006.1554. számon közzétett elvi döntés nem irányadó, mivel az alperes 2013. augusztus 1-jétől a perrel érintett időszakban nem rendelkezett a bértábla szerinti illetmény garantált bérminimumra történő kiegészítéséről. A 2013. január 1-jétől irányadó 31.500 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről az erre vonatkozó határozat hiánya miatt visszamenőleg nem csoportosíthatott át összeget a munkáltató garantált bérminimumra történő kiegészítés címén.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [7] A jogerős ítélet ellen az alperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet az elsőfokú bíróság ítéletére is kiterjedően helyezze hatályon kívül, és hozzon a jogszabályoknak megfelelő határozatot. Álláspontja szerint az eljáró bíróságok nem megfelelően értelmezték a Kjt. 66. § (9) bekezdésében foglaltakat, továbbá az adott év kormányrendeleteit, amelyek kötelező jelleggel határozzák meg a garantált bérminimumot az adott évekre. A jogszabályok a közalkalmazott összes illetményéről rendelkeztek, amelyet a felperes minden esetben megkapott. A munkáltató a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész átcsoportosításával mindvégig eleget tett a garantált bérminimum fizetési kötelezettségének akként, hogy a felperes összilletménye nem csökkent. A garantált bérminimum nem tekinthető a közalkalmazott besorolás szerinti illetménye önálló elemének, melyet külön sorban kellene szerepeltetni.

- [8] A felülvizsgálati kérelem utalt több első-, illetve másodfokú döntésre, ahol a felperesek keresetei elutasításra kerültek. Érvelése szerint a jogerős ítélet nem ad magyarázatot arra, hogy miért nem volt átcsoportosítható a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a garantált bérminimum biztosítására. Érvelése szerint a jogerős ítélet sérti a Kjt. 66. § (7) és (8), valamint (9) bekezdés b) pontjában foglaltakat, mivel az alperest mulasztás nem terheli.
- [9] Ezen túl a törvényszék határozata a Kjt. 21. § (3) bekezdésébe ütközik, mivel a kinevezés kötelező tartalmi elemeire vonatkozó törvényi előírásokat figyelmen kívül hagyta, és a garantált illetményminimumot nem egyszerű zsinórmértéknek, hanem a közalkalmazotti illetmény önálló alanyi jogosultsággá lett elemének tekintette. Érvelése szerint az illetményt a Kjt.-ben meghatározottak alapján kell megállapítani, a kormányrendeletben megállapított garantált illetmény csak egy irányadó mértéknek tekinthető, ettől nem vált a közalkalmazotti illetmény részévé. Bár a felperes havi fizetési jegyzékei külön bontásban tartalmazták az egyes illetményelemeket, ez valójában csak tájékoztatóként szolgál annak érdekében, hogy az adatok ellenőrizhetőek legyenek. Álláspontja szerint a törvényszék által is hivatkozott EBH 2006.1544. számon közzétett elvi döntés is az alperesi álláspontot erősíti, mivel a felperes összilletménye nem csökkent.
- [10] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és az alperes 15.000 forint összegű felülvizsgálati költségben való marasztalását kérte. Álláspontja szerint 2013. augusztus 1-jétől nem elégséges, hogy a közalkalmazott teljes illetménye elérje 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 a teljes illetménnyel.
- [11] Érvelése szerint jogilag irreleváns, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt milyen szándékkal határozta meg a munkáltató, egyedül annak van jelentősége, hogy a munkajogi okmányban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész elnevezésű illetményelem írásban is dokumentáltan, a garantált illetményen felül illette meg, a garantált illetmény összegét ugyanakkor jogszabályellenesen az adott évi garantált bérminimumnál kisebb összegben biztosította a munkáltató. A 2013-2014 és 2015. évben részére megállapított garantált illetmény nem felelt meg a Kjt. 66. § (9) bekezdésében foglaltaknak, így a bíróságok jogszerű döntést hoztak. Megjegyezte továbbá, hogy az alperes által hivatkozott eseti döntések kivételesnek mondhatók, hiszen számos határozatban helyt adtak a felperesek garantált illetmény-különbözeti igényének.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [12] Az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.
- [13] A 2013. augusztus 1-jétől 2015. június 30-áig terjedő időtartamra előterjesztett felperesi igény vonatkozásában a felülvizsgálati kérelem azzal érvelt, hogy az eljáró bíróságok a Kjt. 66. § (7), (8), (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. 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.
- [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 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.
- [16] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes a perrel érintett 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, nem tájékoztatta a felperest, és a felperes garantált illetményét változatlanul 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.

- [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 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.
- [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 -mintegy alapbérként - 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 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.

- [22] 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, erről pedig tájékoztatási kötelezettség terheli.
- [23] 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 alapbéren 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. október 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.
- [25] 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.
- [26] Mivel a nem vitatott tényállás alapján az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetmény csökkentéséről írásban nem tájékoztatta a felperest, azt eredményezi, hogy 2013. augusztus 1-je és 2015. október 31-e közötti időszakban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a 2012. december 20-án közöltek szerint havi 31.500 forint volt, és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt.
- [27] A munkáltatói döntésen alapuló illetményrészeről szóló döntés a közléssel hatályossá válik és ehhez a munkáltató eltérő tartalmú intézkedéséig és az erről szóló tájékoztatásig kötve van. Az alperes által 2012. december 20-án közölt garantált illetmény összege 96.800 forint volt, ettől eltérő összeget a munkáltató a perrel érintett időszakban nem állapított meg. Ebből következően a megállapított összeg 2013. augusztus 1-je és december 31-e között havi 17.200 forinttal, 2014. január 1-jétől 2014. december 31-éig havi 21.200 forinttal, míg 2015. január 1-jétől 2015. október 31-éig havi 25.200 forinttal volt kevesebb a jogszabály szerinti garantált bérminimum összegénél. 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 illetménykülönbözet megfizetésére.

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

Záró rész

- [29] A pervesztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.
- [30] A felülvizsgálati eljárásban felmerült 59.240 forint felülvizsgálati eljárási illetéket az alperest megillető személyes 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. január 11.

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

A kiadmány hitelével:

tisztviselő