

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.260/2016/5.

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:

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.20.354/2015/4.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.333/2015/6.

Rendelkező rész

A Kúria az Egri Törvényszék 2.Mf.20.354/2015/4. 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 50.000 (ötvenezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A felperes az alperesnél állt 2004. július 1-jétől közalkalmazotti jogviszonyban középfokú besorolású előadó-bűnjelkezelő munkakörben. Az alperes 2012. december 20-án kelt intézkedésével 2013. január 1-jei hatállyal a D fizetési osztály 11. fizetési fokozatába sorolta át a felperest. Ez alapján garantált illetményét 102.700 forintban, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményét 25.900 forintban állapította meg, így összilletménye 128.600 forintban került megállapításra. Ezt követően az illetménye nem változott, 2014. és 2015. évben is garantált illetményként 102.700 forintot, munkáltatói döntésen alapuló illetményrészként 25.900 forintot

kapott.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes keresetében 2013. augusztus 1-jétől 2015. szeptember 30-áig 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. Sétrelmezte, 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 102.700 forintot fizettek számára, így havonta 11.300 forint különbözetre tartott igényt. A 2014. évre megállapított 118.000 forint garantált bérminimumhoz képest a továbbiakban is 102.700 forint volt a számára megállapított garantált illetmény, így havi 15.300 forint különbség vonatkozásában fizetési kötelezettség terheli az alperest. 2015. évre a garantált bérminimum mértéke 122.000 forint volt, ezzel szemben garantált illetményét változatlanul 102.700 forint összegben folyósították, így havi 19.300 forint különbség keletkezett.
- [3] A felperes az eljárás során felemelte keresetét, 2015. évre az ítélet hozatalig igényelte az illetménykülönbözetet. Ennek megfelelően 2013. augusztus 1-jétől 2015. október 31-éig terjedő időtartamra 433.100 forint elmaradt illetmény és a középídőtől számított késedelmi kamat megfizetésére kérte kötelezni az alperest.
- [4] Az alperes a kereset elutasítását kérte arra hivatkozva, hogy a jogszabályban és a Kollektív Szerződésben előírt illetményemeléseket, előresorolásokat maradéktalanul végrehajtotta. A felperes illetménye minden évben elérte, meghaladta a közalkalmazotti garantált illetményt, illetve 2013. augusztus 1-jétől a garantált bérminimum összegét. Jogszabályi tiltás hiányában a munkáltatói döntésen alapuló illetményelemet hozzásorolta a garantált illetményhez, amely álláspontja szerint csupán formai, technikai lépés volt. Utalt arra, hogy az illetményszámfejtési program technikai megváltoztatására nem volt módja.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [5] Az Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.333/2015/6. számú ítéletével kötelezte az alperest 433.100 forint elmaradt illetmény és ezen összeg után 2014. szeptember 16-ától járó késedelmi kamat, valamint 15.000 forint perköltség megfizetésére. Ítélete indokolásában megállapította, hogy az alperes a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 21. § (1)

bekezdésére figyelemmel kizárólag az okirat tartalmából kiindulva állapította meg a felperes részére nyújtott garantált illetményt, az azonban nem érte el a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontja alapján előírt garantált bérminimumnak megfelelő összeget. Érvelése szerint alaptalanul hivatkozott a munkáltató arra, hogy jogszabályi tiltás hiányában jogszerűen sorolta hozzá a munkáltatói döntésen alapuló illetményelemet a garantált illetményhez és így végezte el a garantált bérminimumra történő beállást figyelemmel arra, hogy a Kjt. 66. § (1) bekezdése alapján a felperesnek a garantált illetményre volt alanyi jogosultsága. Nem fogadta el az alperes azon védekezését sem, hogy a MÁK által használt illetményszámfejtő program gátolta az alperest a jogszabályi rendelkezések végrehajtásában.

- [6] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Egri Törvényszék 2.Mf.20.354/2015/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és kötelezte az alperest 10.000 forint másodfokú perköltség megfizetésére. Helytelennek tartotta azt az álláspontot, hogy a közalkalmazottat nem érte kár, mivel összilletménye elérte a bérminimumot figyelemmel arra, hogy a garantált bérminimumot önálló illetményrészként kellett volna biztosítani az alperesnek. Kiemelte, hogy a munkáltató nem hozott olyan határozatot, amelyből kitűnt volna, hogy a garantált illetményemelés a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentésével teljesítette, így nem állapítható meg, hogy a garantált illetmény összegének emelésére vonatkozó kötelezettségének eleget tett.

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 ítéletre 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, és az adott év kormányrendeleteit, melyek kötelező jelleggel határozzák meg a garantált bérminimumot az adott évekre. A jogszabályok a közalkalmazott összes illetményéről rendelkeztek, amelyet a felperes minden esetben megkapott. A Kjt. 2013. augusztus 1-jei módosítása sem írt elő kötelezettséget arra, hogy minden közalkalmazott besorolását újra elkészítsék.
- [8] A felülvizsgálati kérelem utalt több elsőfokú ítéletre, melyekben hasonló tárgyú ügyekben a bíróságok a felperesek keresetét elutasították. Érvelése szerint a törvényszék nem adott semmiféle magyarázatot arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt miért nem lehetett felhasználni garantált bérminimum kiegészítésre és miért kellett volna a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt írásbeli határozattal módosítani, csökkenteni. Ennek megfelelően érvelése szerint a jogerős ítélet sérti a Kjt. 66. § (7), (8) és (9) bekezdésében foglaltakat.
- [9] Az alperes ezen túl hivatkozott a Kjt. 21. § (3) bekezdésére, amely tételesen meghatározza, hogy mit kell a kinevezés kötelező tartalmi

elemeinek tekinteni. A felperes teljes illetménye elérte vagy meghaladta az adott évre irányadó garantált bérminimumot, így a munkáltató nem sértett jogszabályi rendelkezést. A kormányrendeletben meghatározott garantált illetmény csak egy irányadó mértéknek tekinthető, de az még ettől nem vált a közalkalmazotti illetmény részévé. Ez attól függetlenül így történt, hogy a felperes havi fizetési jegyzékei szokásosan külön bontásban tartalmazták az egyes illetményelemeket, melyek valójában tájékoztató célt szolgálnak annak érdekében, hogy az adatok ellenőrizhetőek legyenek. Hivatkozott ezen túl az EBH 2006.1544. szám alatt közzétett eseti döntésre, amely szintén a felülvizsgálati kérelemben kifejtett álláspontot támasztja alá.

- [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 mondhatóak, 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. október 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.
- [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. Utalni kell a 390/2012.(XII.20.) Kormányrendelet 3. § (2) bekezdés c) pontjára is, mely szerint alapbíren 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 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 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 alpbéreként - 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 alpbéren 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 többletilletmény 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 25.900 forint volt, és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt.
- [27] A munkáltatói döntésen alapuló illetményrészeiről 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 102.700 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 11.300 forinttal, 2014. január 1-jétől 2014. december 31-éig havi 15.300 forinttal, míg 2015. január 1-jétől 2015. október 31-éig havi 19.300 forinttal volt kevesebb a jogszabály szerinti garantált bérminimum összegénél. Az alperes munkáltatónak a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontja alapján 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 illetménykülönbség megfizetésére.
- [28] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet - az indokolás kiegészítésével - a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [29] A perveztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.
- [30] 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.
- [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. Tánczos Rita s.k. előadó bíró, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. bíró

A kiadmány hitelével:

tisztviselő