

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.330/2016/5.

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

A felperes:

A felperes képviselője: 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.20.001/2016/4.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.291/2015/10.

Rendelkező rész

A Kúria az Egri Törvényszék 2.Mf.20.001/2016/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg a felperesnek 10.000 (tízezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A 50.000 (ötvenezer) forint felülvizsgálati eljárás illetékét az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A felperes a 2013. február 4-én kelt kinevezés-módosítás alapján 2013. február 1-től az alperes Gy.-i Rendőrkapitányság K. Osztályán fegyveres biztonsági őr munkakörben állt közalkalmazotti jogviszonyban. A kinevezés-módosítás a felperes garantált illetményének összegét 88.900 forintban, a garantált bérminimumra történő kiegészítés összegét 14.400 forintban, ekként garantált illetményét 103.300 forintban, a garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét 10.800 forintban, így összilletményét 114.100 forintban állapította meg.

- [2] A felperes 2014. január 1-től a D fizetési osztály 6. fizetési fokozatából a D fizetési osztály 7. fizetési fokozatába került át. Az átsorolás szerint a felperes bértábla szerinti illetménye 91.048 forint, garantált bérminimumra történő kiegészítésének összege 26.952 forint, ekként garantált illetménye 118.000 forint volt, amelyen felül 6900 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményben is részesült, ekként összilletménye 124.900 forint volt.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [3] A felperes keresetében 2013. augusztus 1-től 2015. július 31-éig 81.500 forint illetmény-különbözet és ezen összeg 2015. augusztus 1-től az ítélethozatalig további havi 4000 forint illetmény-különbözet és ezen összeg középидőtől számított késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Álláspontja szerint a munkáltató a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 2013. augusztus 1-től hatályos 66. § (9) bekezdésébe ütközően nem biztosította számára garantált illetményként az adott évi kormányrendeletben meghatározott garantált bérminimumot. Érvelése szerint az alperes a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdése alapján a közalkalmazott illetményét a garantált illetménynél magasabb összegben is megállapíthatta, azonban ez a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csak a törvényben meghatározottak szerint csökkenthető. A munkaügyi okmányokban, illetve a bérjegyzékeken az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt nem a Kjt. 66. § (9) bekezdés szerinti garantált illetményen felül biztosította.
- [4] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Állította, hogy a jogszabályok és a hatályos közalkalmazotti kollektív szerződés előírásai szerinti illetményemeléseket, előresorolásokat maradéktalanul végrehajtotta, a Magyar Államkincstár illetményszámfejtési tematikája szerinti bontásban. A felperes illetménye a perbeli időszak minden évében elérte, sőt meghaladta a garantált bérminimum összegét. Ezen túlmenően az a követelmény is teljesült, miszerint a felperes közalkalmazotti illetménye egészében nem csökkenhetett, illetve az előrelépések időpontjában emelkednie kellett.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [5] Az Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 6.M.291/2015/10. számú ítéletével kötelezte az alperest 93.500 forint és ezen összeg 2014. szeptember 15-étől a kifizetésig járó késedelmi kamatának, valamint 20.000 forint perköltség megfizetésére. Ítéletének indokolásában megállapította, hogy az alperes megsértette a Kjt. 66. § (9) bekezdésének rendelkezését, mivel a felperes garantált illetményének összege 2013. augusztus 1-től december 31-éig nem érte el a garantált bérminimum összegét. A felperes ebben időszokban 103.300 forint garantált illetményben részesült, amely havonta 10.700 forint összeggel maradt el a garantált bérminimum összegétől, ezért a felperest erre az időszakra 53.500 forint

elmaradt illetmény-különbözet illeti meg. A felperes 2014. január 1. és december 31-e között garantált illetmény címén 118.000 forintban részesült, amely megfelelt a hatályos kormányrendelet által meghatározott garantált bérminimum összegét. Minthogy az alperes 2015. január 1-től a felperes illetményének összegét nem módosította, garantált illetményének összege ezért nem érte el a hatályos kormányrendelet által megállapított 122.000 forint garantált bérminimum összegét, ezért a felperes október 31-éig havi 4000 forint különbözetre volt jogosult.

- [6] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Egri Törvényszék a 2.Mf.20.001//2016/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a Kjt. 66. § (9) bekezdése, továbbá az irányadó kormányrendeletekben meghatározott garantált bérminimum összege alapján jogalapjában és összegszerűen is helytállóan állapította meg az elmaradt illetmény-különbözet összegét. A törvényszék érvelése szerint az alperes nem hivatkozhatott megalapozottan arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész kezelése pusztán technikai körülmény és arra sem, hogy azt kompenzációs célból alkalmazta. A felperes igénye nem kártérítésre irányult, ezért arra sem hivatkozhatott, hogy a felperest nem érte kár. Az alperes által felhívott eseti döntések az ügy elbírálása szempontjából nem voltak relevánsak, mert a kialakult következetes bírói gyakorlat és az azt megerősítő kúriai határozat kiemelte, hogy a közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított összilletmény nem azonos fogalmak és az illetmény megállapításáról szóló határozat hiányában nem fogadható el, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a munkáltató átcsoportosítotttnak tekintette. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az, hogy a Magyar Államkincstár számfejtési programja mire ad lehetőséget, a per elbírálásának körén kívül esik.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [7] Az alperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a jogszabályoknak megfelelő határozat meghozatalát, továbbá a felperes felülvizsgálati perköltségben történő marasztalását 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 jogszabályszóveg 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 felperes 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, amelyet külön sorban kellene szerepeltetni.

- [8] Az alperes az is panaszolta, hogy a törvényszék az ítéletében nem adta annak magyarázatot, hogy a munkáltatói döntés garantált bérminimumra átcsoportosítást 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.
- [9] Az alperes álláspontja szerint jogszerű és pusztán technikai körülmény, hogy a garantált illetményelem és a munkáltatói döntésen alapuló illetményelem egybeszámításával érte el a felperes a garantált bérminimumnak megfelelő összeget. 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.
- [10] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását, valamint az alperes felülvizsgálati perköltségben történő marasztalását kérte. Álláspontja szerint a jogerős ítélet a tényállást teljes körűen feltárta, az irányadó jogszabályokat helyesen értelmezte és teljes egészében megfelel a releváns bírói gyakorlatnak.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [11] Az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.
- [12] 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.
- [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 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.
- [15] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2013. augusztus 1-től december 31-éig, továbbá 2015. január 1-től október 31-éig 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 garantált illetményét 2013-ban 103.300 forintban, míg 2015-ben 118.000 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.

- [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 alapbérként - 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 közölni 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 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.
- [23] Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes 2013. augusztus 1. és december 31., továbbá 2015. január 1-től október 31-éig ezt a kötelezettségét elmulasztotta, mivel úgy ítélte meg - tévesen -, hogy az összilletményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezte.
- [24] Minthogy az alperes a felülvizsgálati kérelmében a marasztalás összegszerűségét nem támadta, a Kúria a jogerős ítéletet az indokolás kiegészítésével a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [25] A pervesztes alperes a Pp. 78.§ (1) bekezdése alapján köteles a felperes felülvizsgálati eljárási költségének megfizetésére.
- [26] A felülvizsgálati eljárásban felmerült 50.000 forint felülvizsgálati eljárási illetéket az alperest megillető illetékmentességre tekintettel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.
- [27] 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, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. előadó bíró, Dr. Stark Marianna s.k. bíró

A kiadmány hitelélül:

bíróági ügyintéző