

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.519/2016/5.

A tanács tagjai: Dr. Tálné dr. Molnár Erika a tanács elnöke
Dr. Bors Szilvia előadó bíró
Sipőczné dr. Tánczos Rita bíró

A felperes:

A felperes képviselője: jogtanácsos

Az alperes:

Az alperes képviselője: jogtanácsos

A per tárgya: közalkalmazotti illetménykülönbözet megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Egri Törvényszék 2.Mf.20.115/2016/4.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 4.M.383/2015/4.

Rendelkező rész

A Kúria az Egri Törvényszék 2.Mf.20.115/2016/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt nap alatt fizessen meg a felperesnek 5.000 (ötezer) 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 áll közalkalmazotti jogviszonyban, középfokú besorolású munkakörben. Az alperes a 2013. január 29-én kelt intézkedésében a felperes részére 2013. február 1-jétől a C fizetési osztály 4. fizetési fokozatában garantált illetményét kerekítve 83.100 forintban, a garantált illetményét a garantált

bérminimumra történő kiegészítés összegét 26.200 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét 4.700 forintban állapította meg, így összilletménye 114.000 forint volt 2013. december 31-ig. A munkáltató 2014. január 21. napján kelt intézkedésével 2014. január 1-jétől módosította a felperes illetményét akként, hogy a C fizetési osztály 5. fizetési fokozatában garantált illetményét 85.020 forintban, a garantált illetményt a garantált bérminimumra történő kiegészítés összegét 32.980 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét 6.700 forintban állapította meg, így összilletménye 124.700 forint lett. A 2015. augusztusi bérjegyzék alapján a felperest 85.020 forint garantált illetmény, 32.980 forint garantált bérminimumra történő illetménykiegészítés, 6.700 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrész, 6.235 forint ágazati pótlék és 7.800 forint kompenzáció, így 138.735 forint összilletmény illette meg.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes a keresetében 2013. augusztus 1-jétől 2015. december 31-ig terjedő időtartamra illetménykülönbözet megfizetésére kérte kötelezni az alperest arra hivatkozva, hogy a munkáltató 2013. és 2015. évben nem tett eleget a garantált illetmény garantált bérminimumra történő felemelési kötelezettségének, illetve a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt nem a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 66. § (9) bekezdése b) pont szerinti garantált illetményen felül biztosította. Érvelése szerint a garantált illetményen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrész őt alanyi jogon illette meg, azt az alperes kizárólag a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdése szerinti módon, negatív minősítés következményeként csökkenthette volna. Erre figyelemmel a felperes 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-ig havi 4.700 forint, míg 2015. január 1-jétől 2015. december 31-ig havi 4.000 forint illetménykülönbözet megfizetését kérte középidőarányos kamatokkal és perköltséggel együtt.
- [3] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint amennyiben a munkáltató a munkáltatói döntés alapján többletjuttatást ad a közalkalmazottnak, az nem válik az illetményét illetően önálló alanyi jogosultsággá. Az alanyi jogosultság a garantált illetményrészre, valamint az összilletmény egészére vonatkozik. Mivel a teljes illetmény csökkentését a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentése nem eredményezte, a felperes jövedelmét érintő alanyi jogosultság nem szenvedett sérelmet.

Az első- és a másodfokú ítélet

- [4] Az Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 4.M.383/2015/4. számú ítéletével kötelezte az alperest a felperes részére 71.500 forint illetménykülönbözet és ezen összegek után 2014. szeptember 5-től járó kamatai megfizetésére, 11.000 forint perköltség megfizetése

mellett.

- [5] Ítéletének indokolása szerint a felperes garantált illetménye 2013. augusztus 1. és 2013. december 31. között, valamint 2015. január 1. és 2015. december 31. között nem érte el a külön jogszabályban meghatározott garantált bérminimumnak megfelelő összeget 2013. évben 83.100 forint + 26.200 forint, összesen 114.000 forint volt, míg 2015. évben 85.020 forint + 32.980 forint, összesen 118.000 forint volt. A munkáltató nem hozott határozatot arról, hogy a megállapított illetményen belül a garantált illetmény kötelező növelése miatt a munkáltatói többletilletményt csökkentti, ezért a felperes illetménye annyival lett magasabb, amennyivel a garantált illetmény nőtt.
- [6] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Egri Törvényszék 2.Mf.20.115/2016/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és alperest 5.000 forint másodfokú perköltség megfizetésére kötelezte.
- [7] Ítéletének indokolásában egyetértett az elsőfokú bíróság jogi érvelésével. A másodfokú bíróság is a munkáltatói okiratban foglalt rendelkezéseket vette figyelembe. Megállapította, hogy a felperes garantált illetményének el kellett érnie a garantált bérminimum összegét a Kjt. 66.§ (9) bekezdés alapján. A rendelkezésre álló iratokból azonban megállapítható volt, hogy ezen időszakban az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét a garantált összegben felül állapította meg és nem kiegészítésként. Miután tehát 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-ig és 2015. január 1-jétől 2015. december 31-ig terjedő időre az alperes nem rendelkezett a bértábla szerinti illetmény garantált bérminimumra történő kiegészítéséről, a felperes illetményéből a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt utólag már nem számíthatja be. Ezen nem változtat, hogy az alperes ezt az illetményrészt kompenzációnak, korrekciónak tekintette, mert ennek a határozat tartalma ellentmond.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

- [8] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a jogszabályoknak megfelelő új határozat meghozatalát kérte. Álláspontja szerint a 2013. augusztus 1-től beiktatott Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontja kogens szabályként rögzíti, hogy a középfokú vagy magasabb iskolai végzettséget, illetve középfokú vagy magasabb szakképzettséget igénylő munkakör betöltése esetén a közalkalmazottat garantált illetményként legalább a garantált bérminimumnak megfelelő összeg illeti meg. A jogszabály „megilleti” szóhasználatát jogosultságot fogalmaz meg, azonban nem jelent a garantált illetményhez és a teljes illetményhez kapcsolódó védett alanyi jogot. A Kjt. 66. § (9) bekezdésében írtakat a Kjt. 21. § (3) bekezdésével együttesen értelmezve nem állapítható meg az a munkáltatói kötelezettség, hogy 2013. augusztus 1-től a felperes bértábla szerinti illetményének összegét a garantált bérminimum összegére kellett kiegészíteni és a

garantált bérminimum így elért összegét külön sorban szerepeltetni. A garantált bérminimum csak egy úgynevezett „zsinórmértéknek” tekinthető, de nem a közalkalmazott besorolás szerinti önálló elemének. A törvényszék ítéletének indokolása - azon túl, hogy nem lát lehetőséget arra, hogy a munkáltató külön intézkedés, határozat nélkül a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált bérminimum fedezetének tekintse - nem ad magyarázatot arra, hogy annak átcsoportosítását milyen jogi hivatkozással tekinti meg nem engedhető utólagos munkáltatói lépésnek. Mindezekből következően a jogerős ítélet jogszabálysértő, mert a Kjt. 66. § (7), (8) és (9) bekezdés b) pontjában foglaltakat helytelenül értelmezte, és a téves álláspontjának köszönhetően helytelen következtetést vont le a munkáltató mulasztására.

- [9] A törvényszék a jogerős ítéletében figyelmen kívül hagyta a Kjt. 21. § (3) bekezdésében foglalt, a közalkalmazotti kinevezés és kinevezés-módosítás kötelező tartalmi elemeire vonatkozó törvényi előírásokat és a garantált bérminimumot nem zsinórmértéknek, hanem a közalkalmazotti illetmény önálló alanyi jogosultsággá vált elemének tekintette. Érvelése szerint a Kjt. 21. § (3) bekezdése nem tartalmaz arra vonatkozóan előírást, hogy az illetmény Kjt.-ben nevesített bármely elemét külön sorban kellene nevesíteni, feltüntetni a munkáltatónak. Ez akkor is megállapítható, ha a felperes havi fizetési jegyzékei szokásosan külön bontásban tartalmazzák az egyes illetményelemeket, amelyek valójában tájékoztató célt szolgálnak annak érdekében, hogy azok ellenőrizhetőek legyenek.
- [10] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és az alperes felülvizsgálati eljárási költségben történő marasztalását kérte. Álláspontja szerint 2013. augusztus 1-jétől nem elégséges, ha a közalkalmazott teljes illetménye eléri 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.
- [11] Érvelése szerint jogilag irreleváns, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt milyen szándékkal határozza meg a munkáltató, egyedül annak van jelentősége, hogy a munkajogi okmányban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész írásban is dokumentáltan a garantált illetményen felül illette meg a felperest. A garantált illetmény összegét ugyanakkor jogszabályellenesen az adott évi garantált bérminimumnál kisebb összegben biztosította a munkáltató. A felperes esetén 2013-ban és 2015-ben megállapított garantált illetmény nem felelt meg a Kjt. 66. § (9) bekezdésében foglaltaknak.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

[12] Az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.

[13] A 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-ig és a 2015. január 1-

jétől 2015. december 31-ig 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, mint ahogy azt már számos Kúriai döntés kimondta (Mfv.II.10.390/2016/5., Mfv.II.10.414/2016/6., Mfv.II.10.550/2016/4.), a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdésében, 79/E. §-ában, 85/A. § 1) pontjában meghatározott rendelkezések alapján figyelemmel a 390/2012.(XII.20.) Kormányrendelet 3. § (2) bekezdés c) pontjára is.
- [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, míg 2015. január 1-jétől a 347/2014. (XII.29.) Kormányrendelet 2. § (3) bekezdése b) pontja alapján havi 122.000 forint volt.
- [16] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-ig, valamint a 2015. január 1-jétől 2015. december 31-ig terjedő 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. A felperes garantált illetményét 2013-ben 109.300 forintban, 2015. évben 1118.000 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.
- [17] A felek között nem volt vitatott, hogy 2014-ben a felperes megkapta a 118.000 forint, garantált bérminimumnak megfelelő összegű garantált illetményt.
- [18] 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.
- [19] 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.

- [20] 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 együttesen tartalmazza, a további illetményelemek - illetménypótlékok, illetménykiegészítés, keresetkiegészítés, jutalom - mellett, amelyeket a Kjt. 85/A. § 1) és m) pontjai meghatároznak.
- [21] 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.
- [22] A kifejtettekből 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.
- [23] 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.
- [24] A közalkalmazotti jogviszonyban is irányadó a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban 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.

- [25] Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes 2013. augusztus 1-je és 2013. december 31-e között, valamint 2015. január 1-je és 2015. december 31-e között ezt a kötelezettségét elmulasztotta, mivel úgy ítélte meg - tévesen -, hogy az illetményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezte.
- [26] Az irányadó bírói gyakorlat szerint (EBH 2006.1544., EBH 2016.M.25., Mfv. II. 10.098/2016/5.) 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.
- [27] Mindezekre tekintettel a felperest 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-ig havi 4.700 forint, összesen 23.500 forint, míg 2015. január 1-jétől 2015. december 31-ig havi 4.000 forint, összesen 48.000 forint, mindösszesen 71.500 forint illetménykülönbözet és kamata illeti meg.
- [28] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján az indokolás kiegészítésével 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 az Itv. 50.§ (1) bekezdés II. fordulata alapján 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. április 12.

Dr. Tálné dr. Molnár Erika s.k. a tanács elnöke, Dr. Bors Szilvia s.k. előadó bíró, Sipőczné dr. Tanczos Rita s.k. bíró

A kiadmány hitelével:

bírósági ügyintéző

