

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.536/2016/4.
A tanács tagjai: Dr. Tálné dr. Molnár Erika a tanács elnöke
Dr. Bors Szilvia előadó bíró
Szolnokiné dr. Csernay Krisztina bíró

A felperes:

Az alperes: Rendőr-főkapitányság

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.20.122/2016/3.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.421/2015/6.

Rendelkező rész

A Kúria az Egri Törvényszék 2.Mf.20.122/2016/3. számú ítéletét hatályában fenntartja.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 68.400 (hatvannyolcezer-négyszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

[1] A felperes a ... Rendőr-főkapitányságnál állt közalkalmazotti jogviszonyban, középfokú besorolású munkakörben. Az alperes a 2010. december 27-én kelt intézkedésében a felperest besorolta 2011. január 1-jétől a D fizetési osztály 8. fizetési fokozatába, ahol garantált illetményét 93.813 forintban, kerekítve 93.800 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét 36.200 forintban állapította meg, így illetménye 130.000 forint volt 2013. december 31-ig. Az alperes a 2014. január 20-án kelt intézkedésében

a felperes garantált illetményét 2014. január 1-jétől 96.775 forintban, kerekítve 96.800 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét 40.900 forintban állapította meg, így illetménye 137.700 forint lett. Az alperes a 2015. július 1-jén kelt intézkedésében a felperes részére 2015. július 1-jétől rendvédelmi ágazati pótlékot állapított meg 6.885 forintban. A 2015. október havi bérjegyzék alapján a felperes garantált illetménye 96.800 forint, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészének összege 40.900 forint, így illetménye változatlan 137.700 forint maradt, míg emellett ágazati pótléka 6.885 forint, költségtérítése 4.000 forint és kompenzációja 11.500 forint lett. Az alperes 2016. január 14. napján kelt intézkedése alapján a felperes 2016. január 1-jétől 96.775 forint garantált illetményben, 32.225 forint garantált bérminimumra történő kiegészítésben, 8.700 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrészben, azaz változatlan 137.700 forint illetményben részesítette, míg 13.770 forint ágazati pótlékot határozott meg emellett.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes a keresetében 2013. augusztus 1-jétől 2016. január 30-ig terjedő időtartamra illetménykülönbözet megfizetésére kérte kötelezni az alperest arra hivatkozva, hogy a munkáltató 2013., 2014. 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.
- [3] Továbbá 2014-től a Kollektív Szerződés szerinti fizetési fokozat előrelépésre tekintettel illetménye nem emelkedett.
- [4] Hivatkozott arra is, hogy a 2015-ben helyesen megállapított illetményét 2016-ban nem kapta meg, azt az alperes egyoldalú intézkedésével módosította, így különbség keletkezett.
- [5] Erre figyelemmel a felperesnek 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-ig havi 20.185 forint, összesen 100.925 forint, 2014. január 1-jétől 2014. december 31-ig havi 21.225 forint, összesen 254.700 forint és a 2014. évi illetmény vonatkozásában a besorolás szerinti fizetési fokozat előrelépés esetén járó havi 2.960 forint, összesen 35.520 forint, mindösszesen 290.220 forint, 2015. január 1-jétől 2015. december 31-ig havi 25.225 forint, összesen 302.700 forint, valamint 2016. januárban havi 25.200 forint illetménykülönbözete keletkezett, melynek megfizetését kérte középidoárányos kamatokkal együtt.
- [6] 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. Érvelése szerint a jogszabályi és kollektív szerződéses rendelkezéseket az illetményemelés vonatkozásában maradéktalanul végrehajtotta, a felperes illetménye a perrel érintett időszakban elérte, illetve meghaladta a garantált illetményminimum összegét. A Kollektív Szerződés kizárólag a az előírt garantált összegű illetményemelésről, illetve a 3 évenként történő előrelépés során alkalmazandó illetménymódosításról rendelkezik, amelyet maradéktalanul végrehajtott.

Az első- és a másodfokú ítélet

- [7] Az Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 7.M.421/2015/6. számú ítéletével kötelezte az alperest a felperes részére 683.525 forint illetménykülönbözet és ezen összegek után 2014. november 1-jétől járó kamatai megfizetésére, míg ezt meghaladóan felperes keresetét elutasította.
- [8] Ítéletének indokolása szerint a felperes garantált illetménye 2013. augusztus 1. és 2015. december 31. között nem érte el a külön jogszabályban meghatározott garantált bérminimumnak megfelelő összeget, mert az 2013-ban 93.815 forint, 2014. és 2015-ben 96.775 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.
- [9] 2015. évben a felperes illetményének helyes összege (122.000 forint + 40.900 forint) 162.900 forint volt, így 2016. január hónapra a (129.000 forint + 8.700 forint) 137.700 forint különbözete, azaz 25.200 forint illetménykülönbözet illeti meg felperest.
- [10] A felperes keresetét azonban ezt meghaladóan elutasította, mert a Kollektív Szerződés 29. pontja szerinti 2.960 forint illetménynövelésnek az alperes eleget tett figyelemmel arra, hogy a felperes illetménye 2013. évről 2014. évre 8.700 forinttal emelkedett.
- [11] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Egri Törvényszék 2.Mf.20.122/2016/3. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét nem fellebbezett részében nem érintette, míg fellebbezett részében helybenhagyta.
- [12] Ítéletének indokolásában egyetértett az elsőfokú bíróság jogi érvelésével. A másodfokú bíróság megállapította, hogy a felperes garantált illetményének el kellett érnie a garantált bérminimum összegét. 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, így a felperes garantált bérminimum illetménybe a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt utólag már nem számíthatja be. Ezen nem változtat, hogy az alperes ezt az illetményrészt milyen szándékkal határozta meg, mert ennek a határozat tartalma ellentmond. Azösszezszerűség vonatkozásában megállapította, hogy azt az alperes nem vitatta, míg a felperes az elutasított rész körében fellebbezést nem terjesztett elő.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

- [13] 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” szóhasználata 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-jétől 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.
- [14] 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. Álláspontja szerint a tényleges adatokat és nem felperes számított adatait kell valósnak és jogszerűnek elfogadni a 2016. év vonatkozásában.

[15] A felperes nem terjesztett elő felülvizsgálati ellenkérelmet.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

[16] Az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.

[17] A 2013. augusztus 1-jétől 2016. január 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.

[18] 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.

[19] 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 havi 118.000 forint, 2015. január 1-jétől a 347/2014.(XII.29.) Kormányrendelet 2. § (3) bekezdése b) pontja alapján havi 122.000 forint, míg 2016. január 1-jétől a 454/2015. (XII. 29.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése alapján havi 129.000 forint volt.

[20] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2013. augusztus 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-ban 93.800 forintban, 2014. és 2015-ben 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.

[21] 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.

- [22] 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.
- [23] 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.
- [24] 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.
- [25] 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 illetményrésze, 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.
- [26] 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 illetményrésze nézve és annak módosítását illetően a munkáltatót írásbeli

intézkedési, erről pedig tájékoztatási kötelezettség terheli.

- [27] 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.
- [28] 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.
- [29] 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. A felperes 2016. január 1-jétől érvényesített követelése vonatkozásában az nem volt vitatott, hogy garantált illetménye 2016. január 1-jétől a garantált bérminimum összegének (129.000 forint) figyelembevételével került kiegészítésre, melyre az alperes 2016. január 1-jétől hatályos intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből csoportosított át összeget. Az alperes 2016. évben ugyan jogszerűen megtehetette, hogy intézkedik arról, hogy a felperes jogszabály alapján felemelt garantált illetményét a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki, azonban ezt jogszerűen csak az addigi illetmény összegének csökkentése nélkül tehetette volna meg. Ez az elv akkor is irányadó, hogyha az illetmény helyes összege utóbb a perben került megállapításra. Ez esetben a felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2015. évi illetményét helyesen állapította volna meg. Ebből következően 2016. évre megalapozott a felperes 2015. évre járó helyes illetménye és a 2016. évben részére folyósított illetmény közötti különbözet iránti igénye.
- [30] Figyelemmel arra, hogy a felülvizsgálati kérelem kizárólag a jogalapot vitatta, az összepszerűséget nem, a Kúria a számítások helyességét nem vizsgálta a Pp. 275. § (2) bekezdés alapján.
- [31] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján az indokolás kiegészítésével hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [32] A felülvizsgálati eljárásban a pernyertes felperesnek igazolt költsége nem merült fel, ezért ebben a kérdésben nem kellett döntenie a Kúriának.
- [33] A felülvizsgálati eljárásban felmerült 68.400 forint felülvizsgálati eljárási illeték az alperes személyes illetékmentességre tekintettel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam terhén marad.
- [34] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2017. április 19.

Dr. Tálné dr. Molnár Erika s.k. a tanács elnöke, Dr. Bors Szilvia s.k. előadó bíró, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. bíró

A kiadmány hitelélül:

bírósági ügyintéző