

**A Kúria  
mint felülvizsgálati bíróság  
ítélete**

**Az ügy száma:** Mfv.II.10.651/2016/5.

**A tanács tagjai:** Dr. Tálné dr. Molnár Erika a tanács elnöke  
Sipőczné dr. Tánczos Rita előadó bíró  
Szolnokiné dr. Csernay Krisztina bíró

**A felperes:**

**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.20.184/2016/3.

**Az elsőfokú bíróság határozata:**

Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.361/2015/8.

**Rendelkező rész**

A Kúria az Egri Törvényszék 2.Mf.20.184/2016/3. számú ítéletét hatályában fenntartja.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 50.000 (ötvenezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

**Indokolás**

**A tényállás**

- [1] A felperes az alperesnél állt közalkalmazotti jogviszonyban középfokú besorolású munkakörben. 2011. december 28-án kelt intézkedésével a munkáltató 2012. január 1-jei hatállyal a D fizetési osztály 10. fizetési fokozatába sorolta őt, s ez alapján garantált illetményét 99.700 forintban, munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 36.300 forintban állapította meg, így illetménye 136.000 forintban került megállapításra. A munkáltató ezen túl címpótlékot fizetett a felperesnek. Az alperes 2014. évben változatlan összegben folyósította a felperes számára az illetményét. Ezt követően 2015. január 16-án kelt intézkedésével 2015. január 1-jei hatállyal a D fizetési osztály 11. fizetési

fokozatába sorolta át, s garantált illetményét 122.000 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 21.602 forintban határozta meg, így illetménye 143.662 forintra emelkedett, s ezen felül változatlanul címpótlékot is fizetett a számára. Ezen felül 2015. július 1-jétől havi 7933 forint rendvédelmi ágazati pótlékban is részesült.

- [2] 2016. január 14-én kelt intézkedésével a munkáltató 2016. január 1-jei hatállyal a felperes garantált illetményét 129.000 forintban állapította meg, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt azonban 14.662 forintra csökkentette, így illetménye a továbbiakban is 143.602 forint volt, ezen felül változatlanul címpótlékot és rendvédelmi ágazati pótlék került folyósításra számára.

### **A felperes keresete, az alperes ellenkérelme**

- [3] A felperes keresetében 2013. augusztus 1-jétől 2016. március 31-éig terjedő időtartamra illetmény-különbözet 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 közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 66. § (9) bekezdése szerinti garantált illetményen felül biztosította. Sérelmezte, 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. évre 71.310 forint, 2014. évre 219.144 forint, 2015. évre 219.756 forint, míg 2016. évre az ítélethozatalig havi 15.338 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest.
- [4] Az alperes a kereset elutasítását és a felperes költségekben való marasztalását kérte vitatva a követelés jogalapját és összegszerűségét is. 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 munkáltatói döntésen alapuló illetményrész valójában kompenzációs célt szolgált és jogszerűen használta azt arra, hogy évről évre eleget tegyen a garantált illetmény megfizetési kötelezettségének figyelemmel arra, hogy a felperes összilletménye nem csökkent.

### **Az első- és másodfokú bíróság ítélete**

- [5] Az Egrei Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.361/2015/8. számú ítéletével kötelezte az alperest 470.650 forint összeg és ez után 2014. december 1-jétől járó késedelmi kamat megfizetésére, ezt meghaladóan a felperes keresetét elutasította azzal, hogy az eljárás során felmerült költségeiket a felek maguk viselik. A bíróság ítélete indokolásában a Kjt. 66. § (9) bekezdése alapján megállapította, hogy a felperest 2013. augusztus 1-jétől garantált

illetményként illeti meg a garantált bérminimumnak megfelelő összeg, az alperes azonban ezt 2014. december 31-éig nem biztosította a részére. A munkáltató a garantált illetményen felül munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt is fizetett a számára, amely juttatásra a felperes eltérő intézkedésig a garantált illetményen felül szerzett jogosultságot. 2015. évben és 2016. évben a felperes garantált illetménye elérte a jogszabályban rögzített garantált bérminimum összegét, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész azonban csak oly mértékben lett volna csökkenthető, hogy az összilletménye ne legyen kevesebb, mint a 2014., illetve 2015. évre helyesen megállapított összilletmény mértéke. Ennek megfelelően 2013. és 2014. évre a kereseti követelésnek megfelelően 71.310 forint, illetve 219.144 forint megfizetésére kötelezte az alperest. 2015. évre a fizetendő összeg mértékét havi 13.600 forint alapján 163.200 forintban, míg 2016. évben havi 5665 forintot alapul véve 16.995 forintban állapította meg.

- [6] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Egri Törvényszék 2.Mf.20.184/2016/3. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét nem fellebbezett részében nem érintette, míg fellebbezett részében helybenhagyta. Határozata indokolásában kifejtette, hogy a felperes a keresetét részben elutasító rendelkezés ellen nem élt fellebbezéssel, ezért a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet evonatkozásban nem érintette. Az alperes fellebbezése kapcsán kifejtette, hogy a munkáltató kifejezetten a garantált illetményen felül állapította meg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt és nem hozott határozatot arról, hogy az illetményen belül a garantált illetmény kötelező növelése miatt a munkáltatói többletilletményt csökkenti, így erre a juttatásra jogosultságot szerzett a felperes. Nincs lehetőség arra, hogy a munkáltató utólag az általa egyébként garantált illetményen felüli illetményrésznek nevezett összeget garantált illetménynek tekintse. A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú ítélet összepszerűségét maga az alperes sem vitatta, így azt érdemben nem vizsgálta.

#### **Az alperes felülvizsgálati kérelme**

- [7] A jogerős ítélet ellen az alperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben kérte, hogy a Kúria a másodfokú bíróság ítéletét helyezze hatályon kívül, hozzon a jogszabályoknak megfelelő határozatot marasztalva a felperest a felmerült perköltségekben. Érvelése szerint a Kjt. 66. § (9) bekezdése – összhangban a Kjt. 21. § (3) bekezdésében foglaltakkal – nem tartalmaz előírást arra, hogy a munkáltatónak kötelezettsége lett volna 2013. augusztus 1-jétől a felperes bértábla szerinti illetményének összegét a garantált bérminimum összegére kiegészíteni és erről külön határozatot hozni. A garantált bérminimum egy zsinórmértéknek tekintendő, nem a közalkalmazott besorolás szerinti illetménye önálló elemének, melyet külön sorban kellett volna szerepeltetni. Ennek alátámasztására több első és másodfokú ítéletben kifejtett

álláspontra hivatkozott.

- [8] Érvelése szerint a törvényszék nem adott magyarázatot arra, hogy miért kellett volna a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész módosításáról, csökkentéséről írásbeli határozat formájában dönteni. Helytelenül értelmezte a Kjt. 66. § (7), (8) és (9) bekezdését és abból nem megfelelő következtetéseket vont le, ezért az ítélet jogszabálysértő. Kifogásolta továbbá, hogy a másodfokú bíróság figyelmen kívül hagyta a Kjt. 21. § (3) bekezdésében foglaltakat azzal, hogy a garantált bérminimumot nem egyszerű zsinórmértéknek, hanem a közalkalmazotti illetmény önálló, alanyi jogosultságú elemének tekintette. A felperes összilletménye elérte, illetve meghaladta az adott évre irányadó garantált bérminimumot, az pedig pusztán technikai körülmény, hogy a garantált illetményelem és a munkáltatói döntésen alapuló illetményelem egybe számításával érte ezt el a munkáltató. A kormányrendeletben meghatározott garantált illetmény csak egy irányadó mértéknek tekinthető, az nem vált a közalkalmazotti illetmény részévé. A fizetési jegyzék azért tartalmazza azt külön bontásban, hogy a közalkalmazott ellenőrizhesse illetményét, erre azonban jogosultság nem alapítható.

#### **A Kúria döntése és jogi indokai**

- [9] Az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.
- [10] A 2013. augusztus 1-jétől 2016. március 31-éig terjedő időtartamra előterjesztett felperesi igény vonatkozásában az alperesi 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.
- [11] 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 alaphíven közalkalmazott esetében az illetményt kell érteni.

- [12] Mindebből következően a Kjt. 66. § (9) bekezdés d) 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. 2016. január 1-jétől a 454/2015.(XII.29.) Kormányrendelet 2. § (3) bekezdése szerint a felperes garantált illetményének 129.000 forint összegre kellett volna emelkednie.
- [13] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2013. augusztus 1-jétől 2014. december 31-éig ennek nem tett eleget, mivel a felperes garantált illetményét 2013. és 2014. évben 99.700 forintban állapította meg. Ebben az 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, arról nem tájékoztatta a felperest, és a garantált illetményét alacsonyabb összegben állapította meg. Az alperes kizárólag a perben hivatkozott arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetmény összegénél a perbeli időszakban figyelembe vette.
- [14] 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.
- [15] 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.
- [16] 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.

- [17] 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 változást nem közli a közalkalmazottal. 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, szabályszerűen közölt írásbeli intézkedés hiányában annak összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad az újabb intézkedésig.
- [18] 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.
- [19] 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 közlési kötelezettség terheli.
- [20] 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.
- [21] 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.
- [22] 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 csökkentti a munkáltatói többletrészt. Az előbbi esetben értelemszerűen növelni kell az összilletményt (közös megegyezéssel), az utóbbi esetben az összilletmény nem változik.

- [23] 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 2014. december 31-e közötti időszakban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a 2011. december 28-i közlésnek megfelelően 36.300 forint volt és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt.
- [24] A munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről szóló döntés a közléssel hatályossá válik és ehhez a munkáltató eltérő tartalmú intézkedéséig és az erről szóló tájékoztatásig kötve van. Az alperes által 2011. december 28-án közölt garantált illetmény összege 99.700 forint volt, ebből következően a megállapított összeg 2013. augusztus 1-je és 2013. december 31-e között havi 14.300 forinttal volt kevesebb a jogszabály szerinti garantált bérminimum összegénél. 2014. január 1-jétől az alperes a felperes számára változatlan összegben, 99.700 forintban állapította meg a garantált illetmény összegét, a jogszabályban rögzített 118.000 forint helyett, így havi 18.300 forint különbözet keletkezett. 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 illetmény-különbözet megfizetésére.
- [25] A felperes 2015. január 1-jétől érvényesített követelése vonatkozásában az nem volt vitatott, hogy garantált illetménye 2015. január 1-jétől, illetve 2016. január 1-jétől a garantált bérminimum összegének (122.000 forint, illetve 129.000 forint) figyelembevételével került kiegészítésre, amelyre az alperes 2015. január 16-án, illetve 2016. január 14-én kelt intézkedésében részben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből csoportosított át összeget. Az alperes 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 tehetné 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 2014. évi illetményét

helyesen állapította volna meg. Ebből következően 2015. és 2016. évre megalapozott a felperes előző évre járó helyes ítéletménye és az adott évre folyósított ítéletménye közötti különbözet iránti igénye.

- [26] Az elsőfokú bíróság e körben részben adott helyt a felperes kereseti kérelmének, az összegszerűséget vitató fellebbezés, illetve csatlakozó fellebbezés hiányában azonban mindez már nem volt tárgya a másodfokú eljárásnak és ekként a Pp. 275. § (2) bekezdése alapján a Kúria sem vizsgálta.
- [27] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet - az indokolás kiegészítésével - a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

#### **Záró rész**

- [28] A felülvizsgálati eljárásban felmerült 50.000 forint felülvizsgálati eljárási illetéket a pervesztes alperest megillető személyes illetékmentességre tekintettel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.
- [29] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2017. június 21.

Dr. Tálné dr. Molnár Erika s.k. a tanács elnöke, Sipőczné dr. Tánczos Rita s.k. előadó bíró,  
Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. bíró

A kiadmány hitelével:

bírószági tisztviselő