

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.601/2016/4.

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

A felperes: Rendőr-főkapitányság

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.20.078/2016/4.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.1/2016/4.

Rendelkező rész

A Kúria az Egri Törvényszék 2.Mf.20.078/2016/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

A 64.300 (hatvannégyezer-háromszáz) forint felülvizsgálati eljárás illetékét az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A felperes az alperes G. Igazgatóság I. Osztályán középfokú besorolású munkakörben állt közalkalmazotti jogviszonyban. Az alperes a 2012. december 18-án írásban meghozott intézkedésével a felperest D fizetési osztály 9. fizetési fokozatába sorolta át, garantált illetményének összegét 96.800 forintban, a garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészének összegét 36.000 forintban, címpótlékát pedig 15.000 forintban, összilletményét mindösszesen 147.800 forintban állapította meg, amely összeg 2015. december 31-ig nem változott.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes a módosított keresetében 2013. augusztus 1-től 2015. december 31-éig számítottan 643.525 forint illetmény-különbözet és

ezen összeg középídtől 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. A felperes ezen túl hivatkozott a Kjt. 66. § (7)-(10) bekezdéseiben foglalt rendelkezésekre, továbbá a jogi álláspontját alátámasztó bírósági ítéletekre is.

- [3] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Állította, hogy a jogszabályok és a hatályos kollektív szerződés előírásai szerinti illetményemeléseket, előresorolásokat a Magyar Államkincstár illetményszámfejtési tematikája szerinti bontásban maradéktalanul végrehajtotta. A felperes illetménye a perbeli időszak minden évében elérte, sőt meghaladta a garantált bérminimum összegét és az a követelmény is teljesült, miszerint illetménye egészében nem csökkenhetett, illetve az előrelépések időpontjában emelkednie kellett.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [4] Az Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 6.M.1/2016/4. számú ítéletével kötelezte az alperest 642.800 forint és ezen összeg 2014. október 16-ától a kifizetésig járó késedelmi kamatának megfizetésére. Ezt meghaladóan a felperes keresetét elutasította. Ítéletének indokolásában megállapította, hogy az alperes a perbeli időszakban megsértette a Kjt. 66. § (9) bekezdésének rendelkezését, mivel a felperes garantált illetményének összege nem érte el a garantált bérminimum összegét. A felperes ebben időszakban 96.800 forint garantált illetményben részesült, amely 2013. augusztus 1. és december 31. közötti időtartamban havonta 17.200 forinttal, 2014. január 1-től 2014. december 31-éig havi 21.200 forinttal, 2015. január 1-től 2015. december 31-éig havonta 25.200 forint összeggel maradt el az adott évek kormányrendeleteiben megállapított bérminimum összegétől, ezért a felperest a perbeli időszakban 642.800 forint illetmény-különbözet illeti meg. A bíróság a felperes keresetét csekély részben, kizárólag az összegszerűséget tekintve utasította el, miután a keresetét nem a kerekítés szabályainak megfelelően terjesztette elő.
- [5] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Egri Törvényszék a 2.Mf.20.078/2016/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érintette, a fellebbezett részében helybenhagyta. Ítéletének indokolása szerint az alperes a fellebbezésében megalapozatlanul hivatkozott a Kjt. 21. § (3) bekezdése alapján arra, hogy külön előírás hiányában az egyes illetményrészeket nem kellett megbontania, mivel a becsatolt besorolási okiratok tételenként, jogcímenként tartalmazzák a felperes részére megállapított garantált illetményt és a garantált összegen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt. A törvényszék álláspontja szerint a munkáltatónak arra nem volt

lehetősége, hogy - az általa írásban kiadott intézkedéssel szemben - utólag nyilatkozzon arról, hogy az adott illetményelemeket másként kezelte és lényegében beszámította, még akkor sem, ha eredetileg kompenzációs célból állapította meg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt. Ennek tényén az a fellebbezésben felhozott körülmény sem változtat, mely szerint a felperest nem érte hátrány. Az alperes által felhozott eseti döntések pedig a perben nem voltak irányadóak.

A felülvizsgálati kérelem

- [6] 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 alanyi jogot fogalmaz meg. A Kjt. 66. § (9) bekezdésében írt jogszabályszöveg 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.
- [7] Az alperes az is panaszolta, hogy a törvényszék az ítéletében nem adta annak magyarázatát, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész garantált bérminimumra átcsoportosítását 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.

- [8] Az alperes álláspontja szerint jogszerű és pusztán technikai körülmény, hogy a felperes illetménye a garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész egybeszámításával érte el a garantált bérminimum összegét. 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.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [9] Az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.
- [10] A 2013. augusztus 1-jétől 2015. december 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.
- [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. Utalni 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 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.
- [13] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2013. augusztus 1-től 2015. december 31-éig 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 és a felperes garantált illetményét a perbeli időszakban 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.
- [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 illetményen 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 alaphétként - 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 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.

- [18] A kifejtettekben 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 kötelezettség terheli, intézkedését a közalkalmazottal jogszerűen közölnie kell.
- [20] A közalkalmazotti jogviszonyban is irányadó a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a 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.
- [21] Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes 2013. augusztus 1. és 2015. december 31. közötti időszakban ezt a kötelezettségét elmulasztotta, mivel úgy ítélte meg - tévesen -, hogy az illetményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezte.
- [22] A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet az indokolás kiegészítésével a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [23] A felülvizsgálati eljárásban felmerült 64.300 forint felülvizsgálati eljárási illetéket az alperest megillető

illetékmentességre tekintettel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.

[24] 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 hitelével:

bírósági ügyintéző