

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.675/2016/4.

A tanács tagjai: Dr. Stark Marianna a tanács elnöke
Szolnokiné Dr. Csernay Krisztina 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:

Szolnoki Törvényszék 4.Mf.21.702/2015/4.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Szolnoki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.206/2015/3.

Rendelkező rész

A Kúria a Szolnoki Törvényszék 4.Mf.21.702/2015/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

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

A 77.300 (hetvenhétezer-háromszáz) forint felülvizsgálati eljárás illetékét az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A felperes az alperesnél állt közalkalmazotti jogviszonyban, középfokú végzettséget igénylő munkakörben dolgozott. A felperes 2013. augusztustól 2015. szeptember 30-áig tartó időszakban a D fizetési osztály 6. fizetési fokozata alapján a munkáltatótól 88.900 forint garantált illetményben és 49.600 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrészben, ekként 153.500 forint illetményben részesült, amelynek összege 2015. szeptember 30-áig

nem változott.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes a keresetében 2013. augusztus 1-től 2015. szeptember 30-áig terjedő időre 772.600 forint illetmény-különbözet és ezen összeg 2014. szeptember 1-től 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-jétől hatályos 66. § (9) bekezdésébe ütközően nem biztosította számára garantált illetményként az adott évi kormányrendeletben meghatározott garantált bérminimumot. Sérelmezte, hogy az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt nem a garantált illetményen felül biztosította, és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének változásáról, annak csökkentéséről nem hozott határozatot. Erre tekintettel 2013. augusztus 1-től december 31-ig havi 25.100 forint, 2014. évben havi 29.100 forint, 2015. január 1-től szeptember 30-áig pedig havi 33.100 forint megfizetését kérte.
- [3] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Arra hivatkozott, hogy felperes tényleges illetménye minden esetben meghaladta a jogszabály szerinti garantált bérminimum összegét.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [4] A Szolnoki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 2.M.206/2015/3. számú ítéletével kötelezte az alperest 772.600 forint illetménykülönbözet és ezen összeg 2014. szeptember 1-től járó késedelmi kamatának, valamint perköltsége megfizetésére.
- [5] Az elsőfokú bíróság a Kjt. 66. § (1), (7) és (8) bekezdése, valamint 67. § (1) bekezdése alapján megállapította, hogy 2013. augusztus 1-jétől a felperes garantált illetményének el kellett érnie a garantált bérminimumnak megfelelő összeget. Az alperes nyilatkozata szerint ezt a kötelezettségét akként hajtotta végre, hogy a garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetmény együttes összegét vette alapul. A közigazgatási és munkaügyi bíróság álláspontja szerint a Kjt. 66. § (1) bekezdésének rendelkezéséből következően a munkáltatói döntésen alapuló illetmény nem minősül garantált illetménynek, ezért az e jogcímen folyósított illetményrész kifizetésével az alperes nem tett eleget a Kjt. 66. § (9) bekezdésében írt kötelezettségének.
- [6] A felperes besorolása és 2013. augusztus 1-től 2015. szeptember 30-ig az illetménye kifizetése jogszabályba ütközött. A Kjt. 3.§ (1) bekezdése alapján alkalmazandó a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 27.§ (1) bekezdése szerint a jogszabályba ütköző megállapodás semmis és a (3) bekezdés szerint érvénytelen. Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság 2013. augusztus 1-től december 31-ig havi 25.100 forint, 2014. évre havi 29.100 forint, 2015. január 1-től szeptember 30-ig havi 33.100 forint, összesen 772.600 forint illetmény-különbözet és ezen összeg kamatainak megfizetésére.

- [7] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Szolnoki Törvényszék a 4.Mf.21.702/2015/4. számú ítéletével annak helyes indokai alapján helybenhagyta. Az alperes fellebbezésére tekintettel kiemelte, hogy a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontja szerint a közalkalmazottat garantált illetményként középfokú vagy magasabb iskolai végzettséget, illetve középfokú vagy magasabb szakképzettséget igénylő munkakör betöltése esetén a garantált bérminimumnak megfelelő összeg illeti meg. Nem értett egyet az alperes azon jogértelmezésével, hogy a Kjt. rendelkezése nem az illetményelemek vonatkozásában, hanem az illetmény tekintetében határozta meg a garantált illetmény mértékét. Az alperesi állásponttal szemben a törvényszék a Kúria Mfv.II.10.460/2015/10. számú ítéletében kifejtett jogi álláspontjával egyezően megállapította, hogy a közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak. A garantált illetmény a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdésében, illetve a 79/E. §-ban foglaltak alkalmazásával meghatározott besorolási illetmény. A Kjt. 66. § (9) bekezdése 2013. augusztus 1-jétől kezdődően hatályos, így a felperes garantált illetményének ezen időponttól kellett elérnie a garantált bérminimum összegét. Minthogy a nem vitatott tényállás szerint a felperes garantált illetménye 2013. augusztus 1-jétől a perbeli időszak végéig 88.900 forint volt, az elsőfokú bíróság helytálló összegben marasztalta az alperest az illetmény-különbözet összegében.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

- [8] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet elsőfokú bíróság ítéletére is kiterjedő hatályon kívül helyezését és a felperes keresetének elutasítását kérte. Álláspontja szerint az eljáró bíróságok a Kjt. 66. §-ában rögzítetteket jogszabálysértően értelmezték és ezáltal helytelen következtetésre jutottak. A Kúria Mfv.II.10.460/2015. számú határozatából következően a garantált illetmény a Kjt. 66. § (1) -(5) bekezdésében foglaltak alkalmazásával meghatározott illetmény és a munkáltatói többlet az illetmény része, amely a garantált illetménnyel összeszámít.
- [9] A Kjt. 60-75. §-ai alapján a közalkalmazottak részére megállapítható bérelem háromféle lehet, garantált bér, illetménykiegészítés és pótlék. A Kjt. 66. § (9) bekezdése nem olyan szabály, amely alapján az alperest határozathozatali és felülvizsgálati kötelezettség terhelte volna. A Kjt. 85/A. § m) pontja szerint alapbér fogalmán illetményt kell érteni és a minimálbért megállapító kormányrendeletek szerint alapbér a közalkalmazotti jogviszonyban állók esetén illetményt kell érteni. A munkáltatói döntésen alapuló garantált illetményen felüli magasabb összegű illetmény az illetmény része. Ezért amennyiben ezek együttes összege a garantált bérminimumnak megfelelt, az alperest határozathozatali és felülvizsgálati kötelezettség sem terhelte. Az alperes érvelése szerint nem volt olyan törvényi kötelezettsége, hogy az illetményt meg kell bontania és

tájékoztatni a felperest a fizetési fokozat és a 66. § (7) bekezdése szerinti illetményről. Munkáltatóként köteles volt elszámolást adni a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 155. § (2)-(3) bekezdéséből adódóan, azonban mivel a perbeli esetben a Kjt. 66. § (7) bekezdése alapján folyósított magasabb összegű illetményről és nem egy, a 67. § alapján folyamatosan változó illetménykiegészítésről van szó, az összilletmény feltüntetésével az elszámolás helyessége ellenőrizhető. Mindezek alapján a Kjt. nyelvtani és rendszertani értelmezéséből sem következett olyan kötelezettsége, hogy a garantált bérminimumon felüli magasabb összegű illetmény megállapítása esetén az illetmény egyes elemeinek megbontásáról külön munkáltatói intézkedést hozzon.

- [10] Az alperes további érvelése szerint az eljáró bíróságok az általuk idézett Kjt. és Mt. rendelkezéseket kiterjesztően, teleológiai módszerrel értelmezték, azonban a jogalkotó szándékának kutatása csak akkor szükséges, ha a nyelvtani, rendszertani és történeti értelmezés fogyatékosága esetén szükséges. A perbeli esetben a jogalkotó szándéka arra irányult, hogy az adott évekre meghatározott kormányrendeletben rögzített garantált munkabért minden közalkalmazott megkapja, azonban olyan szándékot nem tartalmaz, hogy a garantált illetményen felül fizetésemelést eredményezzen. Mindezek alapján a munkáltató mérlegelésén alapuló illetményrészének csökkentése nem minősül a kinevezés egyoldalú módosításának, ezért nem ütközik a Kjt. 24. § (2) bekezdése szerint alkalmazandó Mt. 58. §-ába sem.
- [11] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és az alperes jogtanácsosi munkadíjban történő marasztalását kérte. Álláspontja szerint a jogerős ítélet helyes tényállást állapított meg és ebből helytálló jogi következtetésre jutott. Helytelen a felülvizsgálat érvelése, mely szerint elégséges, ha a közalkalmazott teljes illetménye eléri a kormányrendelet szerinti garantált bérminimum összegét. A Kjt. 66. § (9) bekezdése egyértelműen a közalkalmazott garantált illetményére vonatkozóan írja elő, hogy az nem lehet kevesebb, mint a minimálbér, illetve a garantált bérminimum összege. A jogalkotó nem a teljes illetmény vagy az illetmény fogalmát alkalmazta, hanem a garantált illetményt, amely nem azonos a teljes illetménnyel.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [12] Az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.
- [13] 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. §-át helytelenül értelmezték, ezért tévesen következtettek a munkáltató mulasztására.
- [14] 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 alapbéren közalkalmazott esetében az illetményt kell érteni.

- [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, 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.
- [16] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2013. augusztus 1-től 2015. szeptember 30-áig - az átsorolásról rendelkező okirat kivételével - 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 a teljes perbeli időszakban 88.900 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 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.

- [18] 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.
- [19] 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.
- [20] 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, és 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.
- [21] 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.
- [22] 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 kötelezettség terheli, intézkedését a közalkalmazottal jogszerűen közölnie kell.
- [23] 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.

- [24] 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.
- [25] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet az indokolás kiegészítésével a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [26] A pervesztes alperes a Pp. 78.§ (1) bekezdése alapján köteles a felperes felülvizsgálati eljárási költségének megfizetésére.
- [27] A felülvizsgálati eljárásban felmerült 77.300 forint felülvizsgálati eljárási illetéket az alperest megillető illetékmentességre tekintettel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.
- [28] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2017. június 7.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. előadó bíró, Sipőczné dr. Tánczos Rita s.k. bíró

A kiadmány hitelél:

bírósági ügyintéző