

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.103/2017/4.

A tanács tagjai: Dr. Stark Marianna 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 illetmény-különbözet megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.593/2016/3.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.40/2016/10.

Rendelkező rész

A Kúria a Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.593/2016/3. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt nap alatt fizessen meg a felperesnek 10.000 (tízezer) 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 állt közalkalmazotti jogviszonyban, középfokú besorolású munkakörben. Az alperes a 2013. január 10-én kelt intézkedésével a felperes illetményét 2013. január 1-jétől akként állapította meg, hogy garantált illetménye 93.813 forint, kerekítve 93.800 forint, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze 20.200 forint, így 114.000 forint volt az

illetménye, amely mellett munkatársi címpótlékban is részesült. Az alperes 2014. január 23-án kelt, 304/96-2014. számú intézkedésével a felperest 2014. január 1-jétől a D fizetési osztály 9. fizetési fokozatába sorolta, ahol 96.775 forint garantált illetményt, 21.225 forint garantált bérminimumra történő kiegészítést és 7.962 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt, összesen 125.962 forint illetményt állapított meg részére, s továbbra is folyósította a munkatársi címpótléket. Az alperes a 2015. január 19-én kelt intézkedésével a felperesi illetményt módosította, így a felperes 2015. január 1-jétől 96.775 forint garantált illetményben, 25.225 forint garantált bérminimumra történő kiegészítésben és 3.962 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrészben részesült, így illetménye 125.962 forint lett. A Kollektív Szerződés 26.1. pontja alapján a felperes magasabb fizetési fokozatba történő előresorolásakor az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt havi 5.000 forinttal növelte.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes kereseti kérelmében a 2013. augusztus 1-jétől 2015. december 31-ig terjedő időtartamra illetmény-különbözet megfizetésére kérte kötelezni az alperest arra hivatkozva, hogy a munkáltató 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 illetményrészt az alperes kizárólag a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdése szerinti módon, negatív minősítés következményeként csökkenthette volna. A felperes kérte a 2014. és 2015. évekre a folyósított és a 2013. évre helyesen kiszámított illetmény különbözetét is.
- [3] Kereseti kérelmében továbbá hivatkozott arra, hogy a Kollektív Szerződés alapján járó juttatást sem fizette meg az alperes. Mindezek alapján a felperes részére 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-ig havi 20.200 forint, 2014. január 1-jétől 2014. december 31-ig havi 8.238 forint + 5.000 forint Kollektív Szerződésen alapuló juttatás, összesen 13.238 forint és 2015. január 1-jétől december 31-ig szintén havi 8.238 forint + 5.000 forint Kollektív Szerződésen alapuló juttatás, összesen 13.238 forint illetmény-különbözet megfizetését kérte középídőarányos kamattal és perköltséggel együtt.
- [4] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint amennyiben a munkáltató 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. A törvény, a kormányrendeletek és a Kollektív Szerződés előírásainak eleget tett.

Az első- és a másodfokú ítélet

- [5] A Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.40/2016/10. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította és kötelezte a felperest az alperes részére 15.000 forint perköltség megfizetésére.
- [6] Ítéletének indokolása szerint a munkáltatói többletilletmény az illetmény része és a garantált illetménnyel összeszámít. A felperes összilletménye a peresített időszakban elérte a garantált bérminimum összegét. A felperesnek az összilletményre és nem a jogcímenként meghatározott egyes illetményelemekre volt jogosultsága. A Kollektív Szerződés 26.1. pontjában rögzített rendelkezés körében megállapította, hogy az a Kjt. 2.§ (2) bekezdés értelmében semmis, mert a Kjt. 66.§ (7) és (8) bekezdésébe akként ütközik, hogy e rendelkezésektől való eltérést a jogszabály nem engedi.
- [7] A felperes fellebbezése alapján eljáró Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.593/2016/3. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta és alperest 298.712 forint illetmény-különbözet, valamint 2014. október 15-től járó kamata és 16.700 forint együttes első- és másodfokú perköltség megfizetésére kötelezte. Mellőzte a felperes perköltségben történő marasztalását. Egyebekben az elsőfokú ítéletet helybenhagyta.
- [8] A törvényszék részben megalapozottnak találta a felperes 2013-2015. évekre vonatkozóan előterjesztett illetmény-különbözet iránti igényét. Kifejtett jogi álláspontja szerint, a garantált illetmény változása jogszabályon alapult, melyre külön munkáltatói intézkedés nem volt szükséges. Ezzel szemben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a munkáltató döntésén, mérlegelésen alapult, amely jellegét a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelések sem veszítette el. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege a legutolsó munkáltatói döntésben közölt mértékű maradt mindaddig, míg a munkáltató újabb intézkedést nem tett ekörben. Írásbeli döntés hiányában a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelése fedezetét a változatlan összegű összilletmény nem biztosította.
- [9] A törvényszék azonban nem találta alaposnak a felperes Kollektív Szerződés alapján járó 5.000 forint összegű igényét. Osztotta az elsőfokú bíróság által kifejtett indokokat, így azt, hogy a Kjt. 2.§ (2) bekezdés értelmében semmis rendelkezésekre jogot alapítani nem lehet.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

- [10] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú ítélet hatályában való fenntartását kérte. Anyagi jogszabálysértés körében a Kjt. 66.§ (7-9) bekezdései és a Kjt. 21.§ (3) bekezdés megsértésére hivatkozott.

- [11] Érvelése szerint a Kjt. 66.§ fenti bekezdéseiből nem vonható le az a következtetés, hogy az illetményt illetményrészekre lebontva, tételesen kell megállapítani, meg kell különböztetni a garantált illetményt és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt. Az elsőfokú bíróság ítéletében helytállóan fejtette ki, hogy a felperesnek az összilletményre és nem pedig a jogcímenként meghatározott illetményelemekre van alanyi jogosultsága. Nem kötelessége, hogy a határozatokban az illetményt elemeire bontva jelölje meg.
- [12] Kitért arra is, hogy a felperes illetménye a perrel érintett időszakban minden esetben elérte a garantált bérminimum összegét, ezért a rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye mellett nincs szó rendeleti garantált bérminimumhoz való jog sérelméről.
- [13] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában fenntartását és perköltsége megállapítását kérte annak helyes tényállása és jogi indokolása alapján. Álláspontja szerint a jogerős ítélet tartalmazza az alkalmazandó jogszabályhelyeket, így azt is, hogy nem elégséges, ha a közalkalmazott teljes illetménye eléri a kormányrendelet szerinti garantált bérminimum összegét, mert a garantált bérminimum és a megállapított illetmény nem azonos fogalmak. A Kjt. 66.§ (9) bekezdés a garantált illetményre írja elő, hogy nem lehet kevesebb a garantált bérminimumnál. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész változatlan összegére a közalkalmazottnak addig van alanyi joga, amíg a garantált illetmény összeg változatlan. A garantált illetmény kötelező emelése miatt a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkenthető, de a döntésről írásban tájékoztatni kell a közalkalmazottat. Hivatkozott arra is, amennyiben a 2013. évi helyes illetményösszeg utóbb kerül meghatározásra, a felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha azt az alperes helyesen állapította volna azt meg, ezért ennél az összegnél nem lehet kevesebb a 2014. és a 2015. évi illetménye.
- [14] Téves az alperes azon érvelése is, mely szerint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész átcsoportosításáról nem kell a felperes részére tájékoztatást adni. Az Mt. 155.§-a szerint az írásbeli tájékoztatásnak olyannak kell lenni, hogy az elszámolás helyessége ellenőrizhető legyen. Ha a kifizetés több jogcímen alapul, akkor a jogcímekeket külön kell feltüntetni. Az alperesi gyakorlat és a kinevezési okmányok is külön számszerűsítették a jogcímek szerinti, így a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét is.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [15] Az alperes felülvizsgálati kérelme a következők szerint nem megalapozott.
- [16] A 2013. augusztus 1-jétől 2015. december 31-ig terjedő időtartamra előterjesztett felperesi igény vonatkozásában a felülvizsgálati kérelem azzal érvelt, hogy a másodfokú bíróság a Kjt. 66. § (7-9) bekezdéseit, továbbá a Kjt. 21. § (3) bekezdését helytelenül értelmezte, ezért tévesen következtetett a munkáltató mulasztására.

- [17] A Kúriai számos döntésében kimondta, hogy a közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak (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, valamint a garantált bérminimumot évenként meghatározó kormányrendeletekre is.
- [18] Mindebből következően a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontjában előírtaknak megfelelően 2013. augusztus 1-jétől a felperes garantált illetményének kellett elérnie 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, míg 2015. január 1-jétől a 347/2014.(XII.29.) Kormányrendelet 2. § (3) bekezdése b) pontja alapján havi 122.000 forint volt.
- [19] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2013. augusztus 1-jétől 2013. 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 állapította meg. Az alperes kizárólag a perben hivatkozott arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetmény összegénél a perbeli időszakban figyelembe vette.
- [20] 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.
- [21] A másodfokú bíróság ítéletének 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, a helyesen hivatkozott Mfv.II.10.460/2015/10. számú elvi határozatában kifejtettekre is. 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.

- [22] 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.
- [23] 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 illetmény 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.
- [24] A kinevezés szerinti illetményben 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.
- [25] 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 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.
- [26] Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes 2013. augusztus 1-je és 2013. 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.
- [27] 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 illetményt (közös megegyezéssel), az utóbbi esetben az illetmény nem változik.

- [28] Mivel a nem vitatott tényállás alapján az alperes a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény csökkentéséről 2014. január 1-jéig nem tájékoztatta a felperest azt eredményezi, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege 2013-ban havi 20.200 forint volt és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt.
- [29] Az nem volt vitatott, hogy a felperes garantált illetménye 2014. január 1-jétől a garantált bérminimum összegének figyelembevételével került kiegészítésre, amelyre az alperes a 2014. január 1-től és a 2015. január 1-jétől hatályos írásbeli intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből csoportosított át összeget. Erre az alperes jogosult volt, döntését a felperessel megfelelően közölte.
- [30] A felperes 2013. évi illetménye (garantált illetmény és munkáltatói többletilletmény együttes összege) azonban az előzőekből következően annyival lett magasabb, amennyivel a garantált illetménye növekedett. Ezért az alperes 2014. és 2015. években jogszerűen megtehetette, hogy intézkedett arról, hogy a felperes jogszabály alapján emelkedett garantált illetményét a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki, azonban ezt jogszerűen csak addigi illetmény összegének csökkentése nélkül tehette meg. Ez az elv akkor is irányadó, ha az illetmény helyes összege utóbb a perben került megállapításra. Ez esetben a felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2013. évi illetményét helyesen állapította volna meg. Ebből következően 2014. és 2015. évekre is megalapozott a felperes illetmény-különbözet iránti igénye, azaz a 2013-ban helyesen számított 114.000 forint + 20.200 forint = 134.200 forint illetmény és a 2014-ben ténylegesen folyósított 118.000 forint + 7.962 forint = 125.962 forint illetmény különbsége, havi 8.238 forint, míg 2015-ben ténylegesen folyósított 122.000 forint + 3.962 forint = 125.962 forint illetmény különbsége, szintén havi 8.238 forint.
- [31] Mindezekre tekintettel a felperest 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-ig havi 20.200 forint, összesen 101.000 forint, 2014. január 1-jétől 2014. december 31-ig havi 8.238 forint, összesen 98.856 forint, míg 2015. január 1-jétől 2015. december 31-ig szintén havi 8.238 forint, összesen 98.856 forint, mindösszesen 298.712 forint illetmény-különbözet és kamata illeti meg.
- [32] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján az indokolás kiegészítésével hatályában

fenntartotta.

Záró rész

- [33] A pervesztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.
- [34] A felülvizsgálati eljárásban felmerült 50.000 forint felülvizsgálati eljárási illeték mértékét az Itv. 50.§ (1) bekezdés II. fordulata határozza meg, amely az alperes személyes illetékmentességre tekintettel a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam terhén marad.
- [35] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2017. június 21.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Dr. Bors Szilvia s.k. előadó
bíró, Sipőczné dr. Tánczos Rita s.k. bíró

A kiadmány hitelélül:

bírósági ügyintéző