

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.151/2016/4.

A tanács tagjai: Dr. Stark Marianna a tanács elnöke

Sipőczné dr. Tánczos Rita előadó bíró

é dr. Csernay Krisztina bíró

A felperes:

A felperes képviselője: jogtanácsos

Az alperes:

Az alperes képviselője: jogtanácsos

A per tárgya: illetmény-különbözet megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Zalaegerszegi Törvényszék 2.Mf.20.773/2015/5. számú kijavító végzéssel kijavított 2.Mf.20.773/2015/4.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Zalaegerszegi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.53/2015/5.

Rendelkező rész

A Kúria a Zalaegerszegi Törvényszék 2.Mf.20.733/2015/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg a felperesnek 15.000 (tizenötezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

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

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes 2000. április 1-jétől állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperesnél a perbeli időszakban előadó munkakörben. 2010. január 1-jétől a felperes a „D” fizetési osztály VI. fizetési fokozatába lépett. A munkáltató a garantált illetményét kerekítve 88.900 forintban és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt 24.300 forintban állapította meg, így a felperes összesen 113.200 forintra vált jogosulttá.
- [2] 2013. január 1-jétől a munkáltató előresorolta a felperest a „D” fizetési osztály VII. fizetési fokozatába és garantált illetményét kerekítve 91.000 forintban, míg a munkáltatói döntésen alapuló

illetményrészét 29.800 forintban állapította meg azzal, hogy abból 800 forint a minimálbérre történő kiegészítés. A felperes számára 2013. és 2014. évben ennek megfelelően 120.800 forint illetményt folyósítottak.

- [3] A minimálbér és a garantált bérminimum emelkedésére tekintettel 2015. január 15-én kelt határozatában a munkáltató akként állapította meg a felperes 2015. január 1-jétől járó illetményét, hogy 91.048 forint bértábla szerinti illetményben és 31.000 forint garantált bérminimumra történő kiegészítésben részesítette, így a garantált illetményét kerekítve 122.000 forintban határozta meg. A garantált összegben felül a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt megvonta, így a felperes illetményét összesen 122.000 forintban állapította meg.
- [4] Az alperesnek a perrel érintett időszakban hatályos Kollektív Szerződése I. fejezet 34. pontja előírta, hogy „a közalkalmazottaknak a magasabb fizetési fokozatba történő besorolásakor az illetményét ki kell egészíteni úgy, hogy az illetménye az illetménytábla szerint számított garantált emelésen felül legalább 4700 forinttal növekedjen”.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

- [5] A felperes módosított keresetében a 2012. február 1-jétől 2015. január 31-éig terjedő időszakra 819.000 forint illetmény-különbözet és annak 2013. szeptember 5-étől járó törvényes kamata, valamint a perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Álláspontja szerint az adott időszakban a munkáltató jogszerűtlenül állapította meg az illetményét, mivel a korábban biztosított munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt és a Kollektív Szerződés szerint járó juttatást folyamatosan csökkentette, majd megszüntette. Érvelése szerint a garantált illetményét 2013. augusztus 1-jétől a Kjt. 66. § (9) bekezdése szerint, de azt megelőzően is a minimálbért és a garantált bérminimumot megállapító kormányrendeletek alapján kellett volna megállapítani. A munkáltató már a perbeli időszak előtt biztosított számára a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdése alapján a munkáltatói döntésen alapuló garantált illetményen felüli illetményrészt, melyet utóbb csak „negatív eredményű minősítés” alapján lett volna jogosult megvonni. Az alperes a perbeli időszakban a jogszabályi rendelkezés folytán emelkedő garantált bérminimumot a munkáltatói döntésen, illetve a Kollektív Szerződésen alapuló illetményrész terhére biztosította, amely jogszabálysértő, mert egyrészt a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész funkciójával ellentétes, másrészt a Kollektív Szerződés rendelkezését sérti.
- [6] Az alperes a kereset elutasítását kérte arra hivatkozva, hogy jogszerűen állapította meg az adott időszakban a felperes illetményét, szem előtt tartva a Legfelsőbb Bíróság 1544/2006. számú elvi határozatát, miszerint ha a közalkalmazott illetménye összességében nem csökken, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész megvonható vagy csökkenthető. A Kjt. 66. §-nak és a

Kollektív Szerződésnek sincs olyan rendelkezése, miszerint ez az illetményrész csak negatív minősítés esetén lenne megvonható.

Az első- és másodfokú ítélet

- [7] A Zalaegerszegi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.53/2015/6. számú végzésével kijavított 1.M.53/2015/5. számú ítéletével kötelezte az alperest 454.400 forint illetmény-különbözet és ezen összeg után 2014. május 15-étől járó késedelmi kamata, valamint 33.000 forint perköltség megfizetésére, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Ítélete indokolásában kifejtette, hogy a 2012. február 1. és 2013. július 31. közötti időszakban a felperes garantált illetménye ugyan nem, de a teljes illetménye elérte, sőt meghaladta a garantált bérminimumot. 2012-ben még nem volt hatályban a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 66. § (9) bekezdése, amely azt írta elő, hogy a garantált bérminimumot a garantált illetménynek kell elérnie. A Kjt. 85/A. § m) pontja szerint a közalkalmazotti jogviszonyban az alapbérnek az illetmény felel meg, tehát 2012-ben a Kjt.-nek nem volt olyan rendelkezése, amely a garantált illetményre írta volna elő, hogy annak legalább a minimálbért, illetve a garantált bérminimumot kell elérni. A Kjt. 80. § és 85/A. §-ából együttesen az következik, hogy a közalkalmazott teljes illetménye nem lehet alacsonyabb a minimálbérnél, illetve garantált bérminimumnál, ennek pedig a felperes illetménye 2012. évben és 2013. január 1-jétől 2013. július 31-éig terjedő időszakban megfelelt.
- [8] Ugyancsak megfelelt a felperes illetménye ezen időszakban a Kollektív Szerződés I. fejezet 34. pontjában foglaltaknak, mivel a felperes 2010. január 5-i előresorolásában a 4700 forint illetményrész a garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészben megjelent, így az adott időszakra nem keletkezett a felperesnek elmaradt illetménye. A 2013. augusztus 1-jétől 2015. január 31-éig terjedő időszak vonatkozásában az alperes a Kjt. 66. § (9) bekezdésébe ütközően a garantált illetmény összegét a 2013. évben érvényes havi 114.000 forint helyett havi 91.000 forintban határozta meg, és a felperest ezen felül illetve meg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészként 24.300 forint és a Kollektív Szerződésen alapuló illetményrészként 4700 forint, mivel azt a 2013. január 1-jétől hatályos előresorolása tartalmazta és az alperes 2015. január 1-jéig nem vontja meg. Ez alapján a felperes összesen 143.000 forint illetményre lett volna jogosult, ehelyett ténylegesen havi 120.800 forintot fizettek számára, így havonta 22.200 forint különbözet adódott. Ennek a 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-e közötti időszakra számított összege 111.000 forint volt. A 2014. január 1-jétől 2014. december 31-éig terjedő időtartamra a felperest havi 118.000 forint garantált illetmény, 24.300 forint munkáltatói döntésen alapuló és 4700 forint Kollektív Szerződés által biztosított illetményrész, összesen havi 147.000 forint illetve meg, melyhez képest az alperes havonta 120.800 forintot fizetett, így a különbség havi 26.200

forint, adott időszakban összesen 314.000 forint illetmény-különbözetet jelentett.

- [9] Az alperes 2015. január 1-jétől a felperes garantált illetményét a 347/2014.(XII.29.) Kormányrendeletnek megfelelően a garantált bérminimum összegében havi 22.000 forintban állapította meg, ugyanakkor elvonta a korábbi években biztosított garantált összegben felüli munkáltatói döntésen és Kollektív Szerződésen alapuló illetményrészt, amely az elsőfokú bíróság álláspontja szerint jogellenesen történt. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész ugyanis a munkáltató egyoldalú intézkedésével akkor vonható meg, ha a közalkalmazott illetménye összességében nem csökken. Amennyiben az illetményrész megvonása a közalkalmazott teljes illetményének csökkenésével jár, ez esetben az illetményrész egyoldalú megvonása a Kjt. 24. § (2) bekezdése folytán alkalmazandó, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 58. §-a alapján közös megegyezéssel történő kinevezés-módosításon alapulhat. Emellett a hatályos Kollektív Szerződés alapján a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész nem vonható el. A Kollektív Szerződés rendelkezésébe ütköző intézkedés a Kjt. 3. § (1) bekezdése szerint alkalmazandó Mt. 15. § (3) bekezdése és 27. § (1) bekezdése értelmében érvénytelen. Ennek alapulvételével a felperest 2015. január 1-jétől havi 22.000 forint garantált illetmény, 24.300 forint munkáltatói döntésen és 4700 forint Kollektív Szerződésen alapuló illetményrész, azaz összesen 151.000 forint illette meg. Ehhez képest a munkáltató csak havi 122.000 forintot fizetett meg, így január hónapra a különbözet 29.000 forint. Ez alapján az elsőfokú bíróság összesen 454.400 forint illetmény-különbözet és késedelmi kamata megfizetésére kötelezte az alperest.
- [10] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Zalaegerszegi Törvényszék a 2.Mf.20.773/2015/5. számú végzésével kijavított 2.Mf.20.773/2015/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletének fellebbezéssel nem támadott részét nem érintette, fellebbezett részében megváltoztatta és a felperesnek fizetendő illetmény-különbözet összegét 650.400 forintra felemelte és a késedelmi kamatfizetés kezdő időpontját 2014. szeptember 1-jére módosította, egyebekben az elsőfokú ítéletet helybenhagyta és 30.000 forint fellebbezési perköltség megfizetésére kötelezte az alperest.
- [11] Ítélete indokolásában kifejtette, hogy 2012. február 1-jétől 2013. július 31-éig terjedő időtartamra előterjesztett illetmény-különbözet megfizetése iránti keresetet elutasító rendelkezéssel szemben a felek nem éltek jogorvoslattal, így az nem volt tárgya a fellebbezési eljárásnak. A 2013. augusztus 1. - 2014. december 31. közötti időszakra megítélt illetmény-különbözet tekintetében a másodfokú bíróság maradéktalanul egyetértett az elsőfokú bíróság döntésével és annak jogi indokaival. A fellebbezésre tekintettel kifejtette, hogy a Kjt. 66. § (9) bekezdéséből, 67. § (1) bekezdéséből és 69. §-ából következően a közalkalmazott illetményét a garantált illetmény, illetménykiegészítés és illetménypótlék együttesen teszi ki. A garantált illetmény a közalkalmazott

minimálbérét jelenti, azonban nincs annak törvényi akadály, hogy a munkáltató a garantált illetményt meghaladó mértékű többletilletményt, úgynevezett munkáltatói mérlegelési jogkörben biztosított többletilletményt biztosítson és állapítson meg a közalkalmazottnak. Ez nem jelent új jogcímet, mivel ilyen a Kjt.-ben nem szerepel, ezért a munkáltatói többletilletmény az illetmény része és a garantált illetménnyel összeszámít. Így nincs jelentősége, ha a kinevezés külön tételként tünteti fel a munkáltatói illetménytöbbletet és nem jelenti azt, hogy az a közalkalmazottat a mindenkor garantált illetményén felül megilleti változatlan összegben. Ha a garantált illetmény a jogszabály kötelező rendelkezése folytán emelkedik, ez csökkentheti a munkáltatói többlet illetményrészt, hiszen ezáltal a garantált illetmény és a munkáltatói többletilletmény együttes összege nem csökken, és ez képezi a kinevezés szerinti, a felek megállapodását képező illetmény összegét.

[12] Érvelése szerint helyesen állapította az elsőfokú bíróság, hogy 2013. augusztus 1-je és 2013. december 31-e közötti időszakban a munkáltató nem hozott határozatot a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész megvonásáról vagy csökkentéséről, a felek pedig közös megegyezéssel nem módosították a felperes besorolása ezen elemét, így annak összege változatlanul 24.300 forint volt. A kollektív szerződés I. fejezete 34. pontja alapján pedig megillette a felperest havonta további 4700 forint, ugyanis a kollektív szerződés egyértelműen rendelkezett arról, hogy magasabb fizetési fokozatba történő besorolásról az illetményt ki kell egészíteni az illetménytábla szerint számított garantált emelésen felül legalább 4700 forinttal. A kollektív szerződés e rendelkezése a Kjt. 2.§ (1) bekezdésén alapult és alanyi jogot teremtett a felperesnek havi 4700 forint összegű illetményrészre.

[13] A törvényszék a határozatában megállapította, hogy a kollektív szerződés e rendelkezése nem ellentétes a jogszabállyal, hiszen a Kjt. 13. §-a értelmében a közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. 277.§ (1) és (2) bekezdései alkalmazhatók azzal, hogy a kollektív szerződés a Kjt., illetve a Kjt. felhatalmazása alapján kiadott rendeletek előírásaitól akkor térhet el, ha az eltérésre a jogszabályok felhatalmazást adnak. Mivel a kollektív szerződés eltérhet az Mt. második részétől, így a Kjt. 13. § utaló szabálya alapján a közalkalmazotti jogviszony címszó alatti rendelkezésektől, közte az V. fejezetben szabályozott előmeneteli és illetményrendszer előírásaitól is eltérhet tekintve, hogy a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdései összevetése alapján a minősítéstől függő illetményemelés mellett lehetőség van minősítés mellőzésével és a garantált illetménynél magasabb illetmény alkalmazására, és ezen eltérésre maga a Kjt. ad lehetőséget. Az egy év eltelte utáni minősítés elmaradása nem eshet a közalkalmazott hátrányára, illetve nem merült fel arra adat, hogy a felperes ezen illetményrész megvonását megalapozó minősítést kaphat. Mindezek folytán a törvényszék álláspontja szerint jogellenesen járt el az alperes,

amikor a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentést átcsoportosította, illetve beszámította a garantált illetménybe, amely a felperest jogszabály alapján illette meg.

[14] Ennek megfelelően bár az alperes a Kjt. 66. § (9) bekezdése szerinti átsorolást a garantált illetmény tekintetében nem végezte el a 390/2012.(XII.20.) Kormányrendelet 2. § (3) bekezdése b) pontja értelmében, ennek ellenére a felperest a havi 114.000 forint garantált illetmény a jogszabályváltozás alapján megillette. Ezen felül megillette havi 24.300 forint munkáltatói döntésen alapuló és havi 4700 forint összegű kollektív szerződésen alapuló illetményrész, továbbá 800 forint minimálbérre történő kiegészítés, összesen 143.000 forint, amelyhez képest az alperes havi 120.800 forintot folyósított. Ezáltal 2013. augusztus 1-je és 2013. december 31-e közötti időszakra illetmény-különbözetként havi 22.200 forint, összesen 111.000 forint különbözet illette meg a felperest. Ugyanilyen számítási mód mellett a 483/2013.(XII.7.) Kormányrendelet 2. § (3) bekezdés b) pontja értelmében 2014-re a felperest 118.000 forint garantált illetmény, 24.300 forint munkáltatói döntésen alapuló illetmény és 4700 forint kollektív szerződésen alapuló illetményrész illette meg, melynek együttes összege 147.000 forint volt. Ehhez képest a munkáltató havi 120.800 forintot teljesített, így az adott évre havonta 26.200 forint, összesen 314.000 forint illetmény-különbözet keletkezett.

[15] 2015. január 1-jétől az alperes a 347/2014(XII.29.) Kormányrendelet 2. § (3) bekezdésének b) pontja alapján a garantált illetmény összegét felemelte, emellett azonban megvonta a munkáltatói döntésen és a kollektív szerződés I. fejezete 34. pontján alapuló illetményrészeket. A felperest 2014. december 31-éig összesen 147.000 forint illetmény illette meg, így a munkáltatói határozatban megállapított havi 122.000 forint illetmény ennél kevesebb volt. A kollektív szerződés a Kjt. 2. § (1) bekezdése szerint a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabálynak tekintendő, ezért azt alapul véve 4700 forint megvonására jogellenesen került sor, a döntés a Kjt. 3. § (1) bekezdése folytán alkalmazandó Mt. 27. § (1) bekezdésének megfelelően semmis. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész megvonása nem jelent egyoldalú intézkedést, ha ezáltal a közalkalmazott illetménye összességében nem csökken. A felperest január 1-jétől garantált illetményként megillette havi 122.000 forint, a kollektív szerződés I. fejezete 34. pontja alapján 4700 forint, összesen 126.700 forint. Ennek megfelelően az előző besorolásához képest 20.300 forinttal kevesebb volt az illetménye, így a munkáltatói döntésen alapuló havi 24.300 forint összegű illetményrész teljes mértékben egyoldalúan nem volt megvonható, de az az elsőfokú bíróság álláspontjával ellentétben havi 20.300 forintot meghaladó összeggel (havi 4000 forinttal) egyoldalúan csökkenthető volt, hiszen a felperes illetménye összességében meghaladta volna a korábbi besorolása szerinti havi 147.000 forintot. A felperes keresetfelemelésére tekintettel így a

másodfokú bíróság a 2015. február 1-jétől 2015. szeptember 30-áig járó illetmény-különbözet megfizetéséről rendelkezett. Erre az időszakra a felperest megillette havi 122.000 forint garantált illetmény, havi 4700 forint kollektív szerződésen alapuló illetményrész és havi 20.300 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrész, összesen havi 147.000 forint, amihez képest az alperes havi 122.000 forintot fizetett, ami havi 25.000 forint különbözetet jelentett. Ennélfogva 2015. január 1-jétől 2015. szeptember 30-áig terjedő időszakra 225.000 forint illetmény-különbözet illette meg a felperest, így számára összesen 650.400 forint illetmény-különbözet jár.

A felülvizsgálati kérelem és felülvizsgálati ellenkérelem

[16] A jogerős ítélet ellen az alperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet téves jogértelmezés miatt helyezze hatályon kívül és a felperes keresetét utasítsa el. Érvelése szerint a bértábla szerinti illetményt mindig az adott évre vonatkozó költségvetési törvényben meghatározott szorzószámok alapján kell megállapítani a közalkalmazottak esetében, és nincs olyan szabály, ami előírná azt, hogy a bértábla szerinti illetmény összegét ki kell egészíteni a garantált szakmai bérminimumra. A bértábla szerinti illetmény nem minden esetben jelenti a teljes illetményt, ugyanis a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész is a teljes illetmény része. A bértábla szerinti illetményrész csak az egyik eleme a felperes illetményének, s a felperes a besorolása alapján járó illetményrészt meghaladó illetményben részesül.

[17] A Kormány a vitatott időszakra és azt megelőzően is rendeleti szinten határozta meg a garantált illetmény minimál összegét, és az nem az illetmény egyes részelemeire vonatkozott, hanem a teljes bruttó illetményre. A Kjt. 2013. augusztus 1-je előtt is alkalmazta a garantált illetmény terminológiát. Figyelemmel arra, hogy a Kjt. 66. §-ában rendelkezik a közalkalmazottak besorolásának módjáról és az illetményének megállapításáról, nem lehet jogszabályellenes annak az okiratnak a tartalma, amit a törvény a 66. § (1) bekezdése rendelkezése szerint állított ki a munkáltató és használja a Kjt. által használt kifejezést. A Kjt. 66. § (9) bekezdésének 2013. augusztus 1-jétől hatályos rendelkezése csupán törvényi szintre emelte a korábbi kormányrendelet azon rendelkezését, hogy a közalkalmazottat garantált illetményként legalább a minimálbér, illetve a garantált bérminimum megilleti. A Kjt. szerint a közalkalmazotti illetmény előmeneteli rendszer alsó korlátos, ami azt eredményezi, hogy a fizetési fokozatban történő előrelépés vagy a garantált illetmény évenkénti emelése tényleges bérnövekedéssel csak azoknál a személyeknél jár, akiknek illetménye nem éri el a törvény besorolás szerinti, vagy a kormányrendelet által meghatározott garantált illetményt.

[18] Ezt erősíti a Legfelsőbb Bíróság EBH 2006.1544. számon közzétett döntése is, mely szerint a munkáltatói döntésen alapuló

illetményrész akkor csökkenthető vagy vonható meg, ha ez nem jár a kinevezés szerinti illetmény összegének csökkenésével. A felperes 2013. január 1-jén lépett a „D” fizetési osztály 7. fokozatába és garantált illetménye 91.047,5 forint volt, illetménye azonban 120.800 forintban került megállapításra, így 2013. évben illetménye meghaladta a kormányrendeletben megállapított 114.000 forintot.

[19] Az alperes érvelése szerint a Kjt. 21. § (3) bekezdése nem teszi kötelező tartalmi elemévé a kinevezésnek a kormányrendeletben meghatározott garantált illetményt és annak feltüntetését sem, hogy a kormányrendeletben meghatározott illetmény emelkedésére tekintettel csökkent a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész. A felperes illetménye 2014. évben változatlanul 120.800 forint volt, és a kormányrendelet által megállapított garantált illetmény összegét - 118.000 forintot - meghaladta, így a munkáltató ebben az évben sem követett el jogsértést. A felperes illetménye 2015. évben 122.000 forintra emelkedett, és ez az összeg megfelelt a 347/2014.(XII.29.) Kormányrendeletben meghatározott garantált illetménynek.

[20] Az alperes álláspontja szerint tévedett a másodfokú bíróság, amikor úgy számította ki a felperes illetményét, hogy a kormányrendelet által meghatározott garantált illetményhez adta hozzá a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt, továbbá a kollektív szerződés alapján járó 4700 forintot. A kollektív szerződésben meghatározott emelés nem a kormányrendelet szerinti garantált illetményhez, hanem a közalkalmazott magasabb fizetési fokozatba lépéséhez kötődik és nem emeli az általa megállapított illetményrészt a garantált illetmény rangjára. A kollektív szerződésen alapuló illetményemelés munkáltatói döntésen alapuló illetményemelésnek minősül, arra a közalkalmazottnak nincs alanyi jogosultsága.

[21] A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet annak helyes indokai alapján hatályában tartsa fenn és marasztalja az alperest a jogtanácsosi munkadíj megfizetésében.

[22] Kifejtette, hogy a közalkalmazott illetménye három egymástól elkülönülő jogcímen alapulhat. A garantált illetmény a jogszabályok alapján jár, amelyet a munkáltató döntésen alapuló illetménnyel egészített ki, a kollektív szerződés alapján pedig egyéb illetmény is járhat. A közalkalmazott garantált illetménye és megállapított illetménye nem azonos fogalmak, az pedig csupán az alperes perbeli hivatkozása, hogy 2013. augusztus 1-jétől a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetményre átcsoportosította, így 2015. évben sem csökkenthette volna a felperes illetményét. A munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó illetményrész ugyan csökkenthető, mindez egyoldalú intézkedésekkel akkor tehető meg, ha a közalkalmazott illetménye összességében nem csökken.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

[23] Az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.

- [24] Az alperes 2013. augusztus 1-jétől 2014. december 31-éig előterjesztett igény vonatkozásában azzal érvelt, hogy az eljáró bíróságok a Kjt. 66. § (9) bekezdését, továbbá a Kjt. 21. § (3) bekezdését nem értelmezték helyesen, ezért tévesen következtettek a munkáltató mulasztására.
- [25] A közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak. A garantált illetmény a Kjt. 66. § (1) bekezdés (1)-(5) bekezdésében, illetve a 79/E. §-ában foglaltak alkalmazásával meghatározott besorolási illetmény. A Kjt. 66. §-a azáltal, hogy a közalkalmazott fizetési osztályhoz és fokozathoz 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 az illetmény része és a garantált illetménnyel összeszámít. Ez az értelmezés következik a Kjt. 85/A. § 1) pontjának rendelkezéséből, amely felsorolja az illetményelemeket, első helyen említve magát az illetményt (illetmény, illetménypótlék, illetménykiegészítés, keresetkiegészítés, jutalom). Nem szabályozza külön elemként a besorolási illetményt (garantált illetmény) és a munkáltatói többletilletményt, ebből következően ezeket az illetményfogalmakat 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.
- [26] Mindezekből 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 pedig a felperes garantált illetményének a 483/2013.(XII.17.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése szerint el kellett érnie a havi 118.000 forintot. Ezzel szemben az alperes a felperes 2015. január 15-ei átsorolását megelőzően utoljára 2013. január 1-jétől hatályos intézkedésével közölt illetménymegállapítást a felperessel. Az alperes ebben az intézkedésében a felperes garantált illetményét kerekítve 91.000 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt 29.800 forintban állapította meg azzal, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből 800 forint a minimálbérré történő kiegészítés. Ennek megfelelően a felperes összilletménye 2013. januárjától 120.800 forintban került megállapításra. 2014. december 31-éig, az újabb átsorolásig az alperes - általa sem vitatottan - a garantált illetmény változásáról a garantált bérminimumnak megfelelő összegben történő megállapításról, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének változásáról, csökkentéséről, a garantált illetmény emelése miatt annak összegére történő átcsoportosításról írásban nem intézkedett, nem tájékoztatta a

felperest. Az alperes kizárólag a perben hivatkozott arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetmény összegénél a perbeli időszakban figyelembe vette.

[27] Az eljáró bíróságok helytállóan indultak ki abból, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész munkáltató általi csökkentése - ha a közalkalmazott illetménye összességében nem csökken - nem ütközik jogszabályba (EBH 2006.1544.). A felülvizsgálati eljárásban a Kúriának az alperes felülvizsgálati kérelme alapján többek között abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy a munkáltató megalapozottan hivatkozhat-e arra, hogy a Kjt. 66. § (9) bekezdése szerint a garantált bérminimumnak megfelelő illetményt a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész átcsoportosításával akkor is biztosította (megfizette), ha e körben semmilyen, a felperessel közölt munkáltatói intézkedést nem tett. Az alperes álláspontjának lényege szerint az összilletményen belül annak változatlan összege mellett a garantált illetmény mintegy automatikusan (hallgatólagosan) emelkedett a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész egyidejű, úgyszintén automatikus csökkentése mellett. Ez a munkáltatói álláspont téves, mert egyrészt a jogszabályok téves értelmezésén alapul, másrészt nem felel meg a jogbiztonság alkotmányos követelményének.

[28] Az eljáró bíróságok ítéleteinek helyes jogi álláspontja szerint nincs lehetőség arra, hogy munkáltatói külön intézkedés nélkül utólag a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt minden további nélkül úgy tekintse, hogy az a jogszabályváltozás miatt emelésre szoruló garantált illetmény fedezetéül szolgál. 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 illetményelemet - illetménypótlékok, illetménykiegészítés, keresetkiegészítés, jutalom - mellett, amelyek a Kjt. 85/A. § 1) és m) pontjai meghatároznak. A közalkalmazott garantált illetménye és illetménypótlékai jogszabályon alapuló - kötelező mértékű - juttatások, amelyek a jogszabály változásakor akkor is változnak a jogszabálynak 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 alapuló -, másrészt ezen juttatás jellegét a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelkedésekor sem veszíti el, ezért a munkáltatói kifejezett döntés, írásbeli intézkedés hiányában annak összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad az újabb intézkedésig.

[29] A kifejtettekből az következik, hogy amennyiben a garantált illetmény mértéke a jogszabályon alapulóan emelkedik és a felek között nem jön létre újabb megállapodás a kinevezés módosításával

az összilletmény emelkedéséről 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 összilletmény 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.

[30] 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 tájékoztatási kötelezettség terheli.

[31] A közalkalmazotti jogviszonyban is irányadó új Mt. 46. § (1) bekezdés b) pontja szerint a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót az alaphéren túli munkaberről 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 kell írásban tájékoztatni. Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes 2013. augusztus 1-je és 2014. 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. Az irányadó bírói gyakorlat szerint (EBH 2006.1544.) a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész - a garanciális feltétel 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.

[32] 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 2013. januárban közöltek szerint 29.800 volt, melyből 800 forint a minimálbérre történő kiegészítés volt, a tényleges munkáltatói döntésen alapuló illetményrész 29.000 forintban került meghatározásra. Ennek az összegnek a garantált illetmény növelése összegére történő átcsoportosítására csak 2015. január 15-én került sor. A munkáltató döntésen alapuló illetményrészről szóló döntés a közléssel hatályossá válik és ahhoz a munkáltató eltérő tartalmú intézkedéséig és az erről szóló tájékoztatásig kötve van. Az alperes 2013. januárjában közölt garantált illetmény összege 91.000

forint volt, ettől eltérő összeget a munkáltató 2015. január 15-i intézkedéséig nem állapított meg. Ebből következően a megállapított összeg 2013. augusztus 1-je és december 31-e közötti időszakban havi 23.000 forinttal, 2014. január 1-jétől 2014. december 31-e közötti időszakban havi 27.000 forinttal volt kevesebb a jogszabály szerinti garantált bérminimum összegénél. 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 illetménykülönbözet megfizetésére.

[33] Tévedett azonban a másodfokú bíróság amikor azt állapította meg, hogy a felperes a kollektív szerződés I. fejezete 34. pontja alapján alanyi jogot szerzett havi 4700 forint összegű illetményrészre, illetve, hogy a kollektív szerződésen alapuló illetményemelés nem minősül a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésznek.

[34] A másodfokú bíróság érdemi döntése meghozatalakor tévesen alkalmazta és jogszabálysértően hivatkozott a kollektív szerződés azon rendelkezésére, hogy az alperesnek a kollektív szerződés I. fejezet 34. pontja alapján a felperest a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészen felül havonta további 4700 forint illeti meg, amelyre alanyi jogot szerzett.

[35] A Kjt. 2. § (2) bekezdése szerint a kollektív szerződés és a közalkalmazotti szabályzat nem lehet jogszabállyal ellentétes. Az a rendelkezés, amely e tilalomba ütközik, semmis. A Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdése a következő rendelkezést tartalmazza:

[36] (7) Az (1)-(5) bekezdésben, illetve a 79/E. §-ban foglaltak alkalmazásával meghatározott illetménynél (garantált illetmény) magasabb összegű illetmény akkor állapítható meg, ha a közalkalmazott kiválóan alkalmas vagy alkalmas minősítést kapott.

[37] (8) A (7) bekezdéstől eltérően a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapítható azzal, hogy - az egy évet meg nem haladó időtartamú határozott idejű közalkalmazotti jogviszony kivételével - egy év elteltével a közalkalmazottat minősíteni kell. Ha ekkor a közalkalmazott alkalmatlan vagy kevéssé alkalmas minősítést kapott, illetményét - e törvény erejénél fogva a besorolása szerinti - garantált mértékre kell csökkenteni.

[38] Az előbbiből következően a Kjt. feltétellel csupán a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor, valamint kiválóan alkalmas vagy alkalmas minősítés alkalmával teremt lehetőséget a garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapítására.

[39] A Kjt. 13. §-a szerint a közalkalmazotti jogviszony

tekintetében az Mt. 277. § (1) és (2) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy kollektív szerződés az e törvény, illetve az e törvény felhatalmazása alapján kiadott rendeletek előírásaitól akkor térhet el, ha az eltérésre ezek a jogszabályok felhatalmazást adnak.

[40] Kellő alap nélkül jutott a másodfokú bíróság arra a következtetésre, hogy mivel az Mt. rendelkezése alapján a kollektív szerződés eltérhet az Mt. Második részétől, így a Kjt. 13.§-a utaló szabálya alapján a közalkalmazotti jogviszony címszó alatti rendelkezésektől (Kjt. III. rész) és az V. fejezetben szabályozott előmeneteli és illetményrendszer előírásaitól is eltérhet figyelemmel arra, hogy a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdései összevetése alapján a minősítéstől függő illetményemelés mellett lehetőség van minősítés mellőzésével a garantált illetménynél magasabb illetmény alkalmazására és erre maga a Kjt. ad lehetőséget.

[41] Az eltérésre a Kjt. 13. §-a szerint csak a jogszabályok kifejezett felhatalmazása alapján kerülhetett volna sor, illet azonban sem a Kjt., sem egyéb, a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó jogszabály nem tartalmaz. Az eltérésre vonatkozó kifejezett rendelkezés hiányában a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdésében foglaltaktól a kollektív szerződés nem térhetett volna el, így az jogszabályba ütközik, ezért semmis a kollektív szerződés azon rendelkezése, amely előírja, hogy a három évenkénti kötelező magasabb fizetési fokozatba történő előresoroláskor a közalkalmazott illetményét ki kell egészíteni az illetménytábla szerint számított garantált emelésen felül legalább 4700 forinttal a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdésében előírt feltételek megvalósításától függetlenül. A garantált illetmény és a munkáltatói többletilletmény kettéválasztása azt a célt szolgálja, hogy a közalkalmazott ellenőrizhesse a besorolását és a jogszabályban meghatározott garantált illetménye helyes kiszámítását. A munkáltatói többletilletmény az illetmény része, és nem jelenti azt, hogy a közalkalmazottat a mindenkori garantált illetményen felül megilleti változatlan összegben a garantált illetményen felüli többletilletmény. Ezért a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentése - ha a közalkalmazott illetménye összességében nem csökken (a garantált illetmény és a munkáltatói többletilletmény együttesen) nem minősül a kinevezés egyoldalú módosításának, tehát nem ütközik a Kjt. 24. § (2) bekezdése szerint alkalmazandó Mt. 58. §-ába.

[42] A felperest ennek megfelelően 2015. január 1-től nem illette meg a kollektív szerződés rendelkezése alapján a továbbiakban is havi 4700 forint, hanem a garantált illetményre és a 2014. évre helyesen megállapított összilletményre vált jogosulttá.

[43] Az nem volt vitatott, hogy a felperes garantált illetménye 2015. január 1-jétől a garantált bérminimum összegének (122.000 forint) figyelembevételével került kiegészítésre, melyre az alperes a 2015. január 1-jétől hatályos írásbeli intézkedésében a

munkáltatói döntésen alapuló illetményrészben csoportosított át összeget. Erre az alperes jogosult volt, döntését a felperessel megfelelően közölte.

[44] A felperes 2014. évi illetménye (garantált illetmény és munkáltatói többletilletmény együttes összege) azonban az előzőekből következően annnyival lett magasabb, amennyivel a garantált illetménye növekedett. Ezért az alperes 2015. évben 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 az addigi illetmény összegének csökkentése nélkül tehetette 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 2014. évi illetményét helyesen állapította meg. Ebből következően 2015. évre is megalapozott a másodfokú bíróság által megállapított havi 25.000 forint különbözet, de az előbbiek szerinti eltérő indokolással.

[45] Mindezekre tekintettel megállapítható, hogy a felperest 2013. augusztus 1-je és december 31-e között 114.000 forint garantált bérminimum illette volna meg, ami helyett az alperes 91.800 forintot fizetett meg a számára. Erre az időszakra a felperes a garantált összegen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményként 29.000 forint illette meg, így helyesen illetményét összesen 143.000 forintban kellett volna meghatározni (114.000 forint garantált illetmény+ 29.000 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrész). Ennek megfelelően az így részére megállapított és ténylegesen kifizetett havi 120.800 forint alapulvételével havi 22.200 forint illetmény-különbözet mutatkozott, mely a 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-éig terjedő időtartamra 111.000 forint illetmény-különbözetet eredményezett.

[46] 2014. január 1-je és 2014. december 31-e közötti időszakban a felperesnek havi 118.000 forint garantált bérminimumot kellett volna megfizetni, ami helyett az alperes a továbbiakban is 91.800 forintot állapított meg a számára. Ezen felül a felperest a továbbiakban is megillette 29.000 forint munkáltatói döntésen alapuló többlet, ennek megfelelően az összilletményét helyesen 147.000 forintban kellett volna megállapítani (118.000 forint garantált bérminimum + 29.000 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrész). A felperes részére megállapított és ténylegesen kifizetett havi 120.800 forint alapulvételével így havonta 26.200 forint illetmény-különbözet mutatkozik, amely a 2014. január 1-jétől december 31-éig között eltelt időtartamra 314.400 forint illetmény-különbözetet eredményezett.

[47] 2015. január 1-jétől a felperes garantált illetményét az alperes helyesen állapította meg 122.000 forintban, azonban az irányadó 147.000 forintot illetményhez képest havi 25.000 forinttal kevesebb illetményt fizetett meg számára, így a 2015. január 1-

jétől 2015. szeptember 30-áig terjedő időtartamra 225.000 forint illetmény-különbözet mutatkozott a felperesi oldalon. Ennek megfelelően megállapítható, hogy 2013. augusztus 1-je és 2015. szeptember 30-a között a felperes jogszerűen tarthatott igényt 650.400 forint illetmény-különbözetre (111.000 forint + 314.400 forint + 225.000 forint).

[48] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján a fenti indokolással hatályában fenntartotta.

[49] A Kúria a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján a pervesztes alperest kötelezte a felperes felülvizsgálati eljárással kapcsolatban felmerült költsége megfizetésére, míg a felülvizsgálati eljárásban felmerült illeték összegét a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a értelmében az állam viseli.

[50] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2016. október 19.

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

A kiadmány hitelével:

bírósági ügyintéző