

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.541/2016/5.

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

Egri Törvényszék 2.Mf.20.053/2016/4.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.366/2015/5.

Rendelkező rész

A Kúria az Egri Törvényszék 2.Mf.20.053/2016/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

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

A 86.400 (nyolcvanhatezer-négyszáz) forint felülvizsgálati eljárás illetékét az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A felperes 2012. március 21-én kelt kinevezés-módosítás alapján 2012. április 1-től az alperes ... Csoportjánál előadói munkakörben állt közalkalmazotti jogviszonyban. Az alperes 2012. december 18-án kelt okiratában a felperest 2013. január 1-jétől a C fizetési osztály 6. fizetési fokozatába sorolta, garantált illetményét 86.800 forintban, a garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét 33.500 forintban állapította meg, ezen kívül főmunkatársi címpótlék jogcímén 15.000 forintot

állapított meg, ekként a felperes összilletménye 135.300 forint volt. Az alperes a 2015. január 15-én kelt iratában arról értesítette a felperest, hogy 2015. január 1-jétől garantált illetményét 122.000 forintban, a garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 0 forintban állapítja meg, míg főmunkatársi címpótlék címén továbbra is 15.000 forintot folyósított, ekként a felperes összilletménye 137.000 forint volt.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes a módosított keresetében 2013. augusztus 1-től 2015. december 31-éig 864.400 forint illetmény-különbözet és ezen összeg 2014. november 1-től a kifizetésig járó 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. Az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének változásáról, annak csökkentéséről 2015. január 1-jét megelőzően nem hozott határozatot, ezért a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésznek nevezett összeget a garantált illetményen felül kellett megfizetnie. A munkáltató azt sem vette figyelembe, hogy 2015. január 1-től a 2014. december 31. napján jogszabály szerint megállapított illetménye a munkáltató egyoldalú döntése alapján nem csökkenhetett. Mindezek alapján 2013. évre havi 27.200 forint, 2014. évre havi 31.200 forint, míg 2015. évre havi 29.500 forint illetmény-különbözet megfizetésére kérte kötelezni az alperest.
- [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 a felperes 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.366/2015/5. számú ítéletével kötelezte az alperest 864.400 forint és ezen összeg 2014. november 1-től a kifizetésig járó késedelmi kamatának, valamint 50.000 forint perköltségnek a megfizetésére. Ítéletének indokolásában megállapította, hogy az alperes megsértette a Kjt. 66. § (9) bekezdésének rendelkezését, mivel a felperes garantált illetményének összege 2013. augusztus 1-től 2014. december 31-éig nem érte el a garantált bérminimum összegét. A felperes ebben időszakban 86.800 forint garantált illetményben részesült, amely 2013. augusztus 1-től 2013. december 31-éig havi 27.200 forinttal,

mindösszesen 136.000 forinttal, 2014. január 1-től december 31-éig pedig havi 31.200 forinttal, mindösszesen 374.400 forint összeggel maradt el a garantált bérminimum összegétől.

- [5] A közigazgatási és munkaügyi bíróság szerint a 2015. január 1-től december 31-éig terjedő időszakban az alperes ugyan írásban rendelkezett a garantált illetmény garantált bérminimum összegével megegyező megállapításáról, azonban megsértette az illetmény egyoldalú csökkentésére vonatkozó jogszabályi tilalmat. A felperest 2014-ben jogszerűen 118.000 forint garantált illetmény és 33.500 forint garantált illetményen felül munkáltatói döntésen alapuló illetményrész, valamint 15.000 forint illetménypótlék illetve meg, így összilletménye helyesen számítottan 166.500 forint lett volna. Az alperes ezt az összeget egyoldalúan havi 137.000 forintra csökkentette, ezért a felperes 2015. évben is jogosult havi 29.500 forint illetmény-különbözetre.
- [6] Az alperes fellebbezése alapján eljárta Egri Törvényszék a 2.Mf.20.053//2016/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Érvelése szerint téves az a fellebbezési hivatkozás, mely szerint előírás hiányában nem kellett megbontania a felperest megillető egyes illetményrészeket. A perben becsatolt 2013. január 1-jétől hatályos munkáltatói irat ugyanis tételenként nevesítette a felperes garantált illetményének és a garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészének összegét, amely 2015. január 1-jéig nem változott. A törvényszék álláspontja szerint a munkáltatónak arra nem volt lehetősége, hogy - az általa írásban kiadott intézkedéssel szemben - utólag nyilatkozzon arra, hogy az adott illetményelemeket másként kezelte, lényegében beszámította, még akkor sem, ha a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt eredetileg kompenzációs célból állapította meg. Ezen a tényen az sem változtat, hogy az alperes álláspontja szerint a munkavállalót nem érte hátrány.
- [7] A törvényszék megállapította, hogy 2015. évben az alperes csökkenthette egyoldalúan a munkáltatói döntésén alapuló illetményrész összegét, erre azonban csak az illetmény csökkentése nélkül volt lehetősége.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [8] 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 közalkalmazotti besorolás szerinti illetménye önálló elemének.

- [9] 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.
- [10] 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.
- [11] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását, valamint az alperes felülvizsgálati perköltségben történő marasztalását kérte.

Álláspontja szerint a jogerős ítélet a tényállást teljes körűen feltárta, az irányadó jogszabályokat helyesen értelmezte és teljes egészében megfelel a releváns bírói gyakorlatnak.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [12] Az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.
- [13] A 2013. augusztus 1-jétől 2014. október 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.
- [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 2014. december 31-éig 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, és a felperes garantált illetményét 2013-ban és 2014-ben 86.800 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.

- [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 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.
- [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, 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.
- [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

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.

- [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 illetményrészre nézve és annak módosítását illetően a munkáltatót írásbeli intézkedési kötelezettség terheli, intézkedését a közalkalmazottal jogszerűen közölnie kell.
- [23] 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.
- [24] Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes 2013. augusztus 1-től 2014. december 31-éig ezt a kötelezettségét elmulasztotta, mivel úgy ítélte meg - tévesen -, hogy az illetményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezte.
- [25] Az nem volt vitatott, hogy a felperes garantált illetménye 2015. január 1-től a garantált bérminimum összegének figyelembevételével került kiegészítésre, amelyre az alperes a 2015. január 1-jétől hatályos írásbeli intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt csoportosította át. Erre az alperes jogosult volt, döntését a felperessel megfelelően közölte.
- [26] A felperes 2014. évi illetménye (garantált illetmény és munkáltatói többletilletmény, valamint a főmunkatársi címpótlék 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 elvonva egészítse ki, azonban ezt jogszerűen csak az 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 2014. évi illetményét helyesen állapította volna meg. Ebből következően a felperes 2015. évre is havi 29.500 forintos illetmény-különbözetre jogosult.
- [27] A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet az indokolás kiegészítésével a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában

fenntartotta.

Záró rész

- [28] A pervesztes alperes a Pp. 78.§ (1) bekezdése alapján köteles a felperes felülvizsgálati eljárási költségének megfizetésére.
- [29] A felülvizsgálati eljárásban felmerült 86.400 forint felülvizsgálati eljárási illetéket az alperest megillető illetékmentességre tekintettel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.
- [30] 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 hitelélül:

bírósági ügyintéző