

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.647/2016/5.

A tanács tagjai: Dr. Tálné dr. Molnár Erika a tanács elnöke
Sipőczné dr. Tánczos Rita előadó bíró
Szolnokiné dr. Csernay Krisztina 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.20.175/2016/4.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.38/2016/4.

Rendelkező rész

A Kúria az Egri Törvényszék 2.Mf.20.175/2016/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

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

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 87.200 (nyolcvanhétezer-kétszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

- [1] A felperes az alperesnél állt közalkalmazotti jogviszonyban középfokú besorolású munkakörben. Az alperes 2012. december 18-án kelt intézkedésével 2013. január 1-jei hatállyal a felperest a D fizetési osztály 6. fizetési fokozatába sorolta át, s ez alapján garantált illetményét 88.900 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt pedig 33.400 forintban állapította meg, így illetménye összesen 122.300 forintban került meghatározásra. Ezen

felül havi 15.000 forint főmunkatársi címpótlékot fizetett számára, így összilletménye 137.300 forint volt. A felperes illetménye, illetve összilletménye mértéke 2014. és 2015. évben sem változott.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes keresetében 2013. augusztus 1-jétől 2015. december 31-éig terjedő időtartamra illetmény-különbözet megfizetésére kérte kötelezni az alperest arra hivatkozva, hogy a munkáltató nem tett eleget a garantált illetménye garantált bérminimumra történő felemelési kötelezettségének, illetve a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt nem a Kjt. 66. § (9) bekezdése szerinti garantált illetményen felül biztosította. Sérelmezte, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének változásáról, csökkentéséről az alperes nem hozott határozatot, így a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésznek nevezett összeget a garantált illetményen felül kellett volna biztosítani. Erre figyelemmel 2013-ban a garantált bérminimum mértéke 114.000 forint volt, garantált illetményként pedig csak 88.900 forintot fizetettek számára, így havonta 25.100 forint különbözetre tartott igényt. A 2014. évre megállapított 118.000 forint garantált bérminimumhoz képest 88.900 forint volt a számára megállapított garantált illetmény, így havi 29.100 forint különbség vonatkozásában fizetési kötelezettség terheli az alperest. 2015. évben a garantált bérminimum mértéke 122.000 forintra emelkedett, számára azonban e címen változatlanul 88.900 forintot fizetettek meg, így havi 33.100 forint különbözetre tartott igényt.
- [3] Az alperes a kereset elutasítását és a felperes költségekben való marasztalását kérte, vitatva a követelés jogalapját és összegszerűségét is. Érvelése szerint jogszabályi kötelezettségét az illetményemelés vonatkozásában maradéktalanul végrehajtotta, a felperes illetménye a perrel érintett időszakban elérte, illetve meghaladta a garantált illetményminimum összegét. Érvelése szerint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész valójában kompenzációs célt szolgált és jogszerűen használta a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt arra, hogy újabb forrás bevonása nélkül évről évre eleget tegyen a garantált illetmény megfizetési kötelezettségének tekintettel arra, hogy a felperes összilletménye nem csökkent.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [4] Az Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.38/2016/4. számú ítéletével kötelezte az alperest 871.900 forint illetmény-különbözet és ezen összeg után 2014. október 15-étől járó késedelmi kamat, valamint 43.000 forint perköltség megfizetésére. Ítélete indokolásában a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 66. § (9) bekezdése rendelkezése alapján megállapította, hogy a felperest 2013. augusztus 1-jétől garantált illetményként illeti meg a garantált bérminimumnak megfelelő összeg, az alperes azonban ezt a perrel érintett időszakban nem

biztosította a felperes részére. A munkáltató a garantált illetményen felül munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt is biztosított számára, amely juttatásra a felperes az alperes eltérő intézkedésig a garantált illetményen felül szerzett jogosultságot. Ennek megfelelően 2013. augusztus 1-je és 2013. december 31-e között 125.500 forint, 2014. évre 349.200 forint, míg 2015. évre 397.200 forint illetmény-különbözet megfizetésére köteles a munkáltató. Megalapozatlannak tartotta az alperes azzal kapcsolatos kifogását, hogy jogszabályi tiltás hiányában jogszerűen sorolta hozzá a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetményhez, így végezve el a kötelező éves garantált illetményminimumra történő beállást, mivel erről nem hozott külön intézkedést.

- [5] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Egri Törvényszék 2.Mf.20.175/2016/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és 10.000 forint másodfokú perköltség megfizetésére kötelezte az alperest. Határozata indokolásában kifejtette, hogy a Kjt. 66. § (9) bekezdése értelmében a felperes illetményének 2013. augusztus 1-jétől el kellett érnie a garantált bérminimumot, az alperes azonban a felperes illetménye megállapításánál erre nem volt figyelemmel. Nincs lehetőség arra, hogy a munkáltató utólag az általa egyébként garantált illetményen felüli illetményrésznek nevezett összeget átnevezze és garantált illetménynek tekintse azt. Nem változtat ezen az a körülmény sem, hogy az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt kompenzációnak, illetve korrekciónak tekintette, mert erről nem hozott határozatot, sőt, a határozata tartalma ennek kifejezetten ellentmondott. Nem érinti a jogvita megítélését az sem, hogy az alperesi álláspont szerint a felperest nem érte hátrány azzal, hogy nem írta elő norma az egyes illetményrészek jogcímenkénti megjelölését.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

- [6] A jogerős ítélet ellen az alperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben kérte, hogy a Kúria a másodfokú bíróság ítéletét helyezze hatályon kívül, hozzon a jogszabályoknak megfelelő határozatot, marasztalva a felperest a felmerült perköltségekben. Érvelése szerint a Kjt. 66. § (9) bekezdése - összhangban a Kjt. 21. § (3) bekezdésében foglaltakkal - nem tartalmaz előírást arra, hogy a munkáltatónak kötelezettsége lett volna 2013. augusztus 1-jétől a felperes bértábla szerinti illetményének összegét a garantált bérminimum összegére kiegészíteni és erről külön határozatot hozni. A garantált bérminimum egy zsinórmértéknek tekintendő, nem a közalkalmazott besorolás szerinti illetménye önálló elemének, melyet külön sorban kellett volna szerepeltetni. Ennek alátámasztására több első és másodfokú ítéletben kifejtett álláspontra hivatkozott.
- [7] Érvelése szerint a törvényszék nem adott magyarázatot arra, hogy miért kellett volna a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész módosításáról, csökkentéséről írásbeli határozat formájában

dönteni. Helytelenül értelmezte a Kjt. 66. § (7), (8) és (9) bekezdését és abból nem megfelelő következtetéseket vont le, ezért az ítélet jogszabálysértő. Kifogásolta továbbá, hogy a másodfokú bíróság figyelmen kívül hagyta a Kjt. 21. § (3) bekezdésében foglaltakat azzal, hogy a garantált bérminimumot nem egyszerű zsinórmértéknek, hanem a közalkalmazotti illetmény önálló, alanyi jogosultságú elemének tekintette. A felperes összilletménye elérte, illetve meghaladta az adott évre irányadó garantált bérminimumot, az pedig pusztán technikai körülmény, hogy a garantált illetményelem és a munkáltatói döntésen alapuló illetményelem egybe számításával érte ezt el a munkáltató. A kormányrendeletben meghatározott garantált illetmény csak egy irányadó mértéknek tekinthető, az nem vált a közalkalmazotti illetmény részévé. A fizetési jegyzék azért tartalmazza azt külön bontásban, hogy a közalkalmazott ellenőrizhesse illetményét, erre azonban jogosultság nem alapítható.

- [8] A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában való fenntartását kérte a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 46. § (1) és (4) bekezdésében, továbbá 155. § (1) és (3) bekezdésében, 58. §-ában, valamint 7. §-ában foglaltak alapján. Érvelése szerint az alperes által a kinevezésben megállapított és a fizetési jegyzékben részletezett egyes illetményelemek jogcímében és összegszerűségében alappal bízhatott, annak utólagos megváltoztatása tisztességtelen magatartásnak tekintendő. Hivatkozott továbbá arra, hogy a közalkalmazott garantált illetménye és összilletménye nem azonos fogalmak, és az illetmény megállapításáról szóló határozat hiányában nem fogadható el, hogy 2013. augusztus 1-jétől a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetményre csoportosította át. Ezt az álláspontot támasztja alá a Kúria több eseti döntése is.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [9] Az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.
- [10] A 2013. augusztus 1-jétől 2015. december 31-éig terjedő időtartamra előterjesztett felperesi igény vonatkozásában az alperesi kérelem azzal érvelt, hogy az eljáró bíróságok a Kjt. 66. § (9) bekezdését, továbbá a Kjt. 21. § (3) bekezdését helytelenül értelmezték, ezért tévesen következtettek a munkáltató mulasztására.
- [11] A közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak. Garantált illetmény a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdésében, illetve a 79/E. §-ában foglaltak alkalmazásával meghatározott besorolási illetmény. A Kjt. 66. §-a azáltal, hogy a közalkalmazott fizetési osztályához és fokozatához kapcsolódó, éves költségvetési törvényben meghatározott illetményösszegeket garantált minimumként határozza meg, a munkáltató számára lehetőséget biztosít, hogy a közalkalmazott illetményét az illetménytáblában szereplőnél magasabb összegben állapítsa meg, amennyiben ennek pénzügyi feltételei rendelkezésre állnak. A munkáltatói többlet is az illetmény része, és a garantált

illetményvel 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 alapbíren közalkalmazott esetében az illetményt kell érteni.

- [12] Mindebből következően a Kjt. 66. § (9) bekezdés d) pontjában előírtaknak megfelelően 2013. augusztus 1-jétől a felperes garantált illetményének el kellett érnie a garantált bérminimumnak megfelelő összeget, amely a 390/2012.(XII.20.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése szerint ekkor havi 114.000 forint volt, 2014. január 1-jétől a 483/2013.(XII.17.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése szerint ez az összeg 118.000 forintra emelkedett, míg 2015. január 1-jétől a felperes garantált illetményének a 347/2014.(XII.29.) Kormányrendelet 2. § (3) bekezdése b) pontja alapján el kellett érnie a havi 122.000 forintot.
- [13] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2013. augusztus 1-jétől 2015. december 31-éig ennek nem tett eleget, mivel a felperes garantált illetményét 2012. december 18-án kelt intézkedésével 88.900 forintban állapította meg, s ezt nem emelte sem 2014., sem 2015. évben. A perrel érintett időszakban a garantált 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, arról nem tájékoztatta a felperest, és a garantált illetményét alacsonyabb összegben állapította meg. Az alperes kizárólag a perben hivatkozott arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetmény összegénél a perbeli időszakban figyelembe vette.
- [14] A felülvizsgálati kérelem alapján a Kúriának abban a kérdésben is állást kellett foglalnia, hogy a munkáltató megalapozottan hivatkozhat-e arra, hogy a Kjt. 66. § (9) bekezdése szerint a garantált bérminimumnak megfelelő garantált illetményt a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész átcsoportosításával akkor is biztosította (megfizette), ha e körben semmilyen, a felperessel közölt munkáltatói intézkedést nem tett. Az alperes álláspontja szerint az 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.
- [15] Az eljáró bíróságok ítéleteinek helyes jogi álláspontja szerint

nincs lehetőség arra, hogy a munkáltató külön intézkedés nélkül utólag, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt minden további nélkül úgy tekintse, hogy az a jogszabályváltozás miatt emelésre szoruló garantált illetmény fedezetéül szolgált.

- [16] A Kúria az Mfv.II.10.460/2015/10. számú elvi határozatában kifejtette, hogy az illetmény fogalma nem szabályozza külön a garantált illetményt és a munkáltatói többletet, ezért azokat az illetmény fogalma -mintegy alapbérként - együttesen tartalmazza, a további illetményelemek - illetménypótlékok, illetménykiegészítés, keresetkiegészítés, jutalom - mellett, amelyeket a Kjt. 85/A. § 1) és m) pontjai meghatároznak.
- [17] A közalkalmazott garantált illetménye és illetménypótlékai jogszabályon alapuló - kötelező mértékű - juttatások, amelyek a jogszabály változásakor akkor is változnak a jogszabályoknak megfelelően (összegük növekedik), ha arról a munkáltató nem hoz semmilyen írásbeli intézkedést, illetve a 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.
- [18] 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 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.
- [19] A kinevezés szerinti összilletményben a feleknek meg kell állapodniuk. A jogszabály kötelező rendelkezésén alapuló rész a garantált illetmény és a pótlékok, míg a garantált illetményt növelő részre, azaz a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze nézve és annak módosítását illetően a munkáltatót írásbeli intézkedési, erről pedig tájékoztatási kötelezettség terheli.
- [20] 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 alapbérén túli munkabéréről és egyéb juttatásokról, az Mt. 46. § (4) bekezdése pedig arról rendelkezik, hogy az (1) bekezdésben meghatározottak változásáról a munkavállalót a változást követő tizenöt napon belül írásban kell tájékoztatni.

- [21] Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes 2013. augusztus 1-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.
- [22] Az irányadó bírói gyakorlat szerint (EBH 2006.1544.) 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.
- [23] 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 2015. december 31-e közötti időszakban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a 2012. december 18-ai közlésnek megfelelően havi 33.400 forint volt és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt.
- [24] A munkáltatói döntésen alapuló illetményrészeiről szóló döntés a közléssel hatályossá válik és ehhez a munkáltató eltérő tartalmú intézkedéséig és az erről szóló tájékoztatásig kötve van. Az alperes által 2012. december 18-án közölt garantált illetmény összege 88.900 forint volt, ebből következően a megállapított összeg 2013. augusztus 1-je és 2013. december 31-e között havi 25.100 forinttal kevesebb volt a jogszabály szerinti garantált bérminimum összegénél. 2014. január 1-jétől a felperes garantált illetménye összege a jogszabályban rögzített 118.000 forint helyett változatlanul 88.900 forint volt, így havi 29.100 forint különbözet keletkezett. 2015. január 1-jétől a jogszabályban rögzített garantált bérminimum összege 122.000 forintra emelkedett, az alperes azonban nem emelte meg a felperes garantált illetményét, annak mértékét változatlanul 88.900 forintban határozta meg, amely összeg 33.100 forinttal volt kevesebb a jogszabályban rögzítetténél.
- [25] 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 az illetmény-különbözet megfizetésére.
- [26] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet - az indokolás kiegészítésével - a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában

fenntartotta.

Záró rész

- [27] A pervesztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.
- [28] A felülvizsgálati eljárásban felmerült 87.200 forint felülvizsgálati eljárási illetéket az alperest megillető személyes illetékmentességre tekintettel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.
- [29] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2017. május 24.

Dr. Tálné dr. Molnár Erika s.k. a tanács elnöke, Sipőczné dr. Tánczos Rita s.k. előadó bíró,
Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. bíró

A kiadmány hitelélül:

bírósági ügyintéző