

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.707/2016/6.

A tanács tagjai: Dr. Stark Marianna a tanács elnöke
Szolnokiné dr. Csernay Krisztina előadó bíró
Sipőczné dr. Tánczos Rita bíró

A felperes:

A felperes képviselője:jogtanácsos

Az alperes:

Az alperes képviselője:jogtanácsos

A per tárgya: közalkalmazotti illetmény-különbözet
megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes és alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Veszprémi Törvényszék 3.Mf.20.004/2016/6.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Veszprémi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.202/2015/5.

Rendelkező rész

A Kúria a Veszprémi Törvényszék 3.Mf.20.004/2016/6. számú ítéletét abban a részében, amelyben a Veszprémi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.202/2015/5. számú, a felperes keresetét elutasító ítéletét helybenhagyta - az első- és másodfokú perköltségre kötelező rendelkezésre is kiterjedően - hatályon kívül helyezi, az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatja és kötelezi az alperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg a felperesnek 2015. évi illetmény-különbözet jogcímén 117.600 (száztizenhétezer-hatszáz) forintot és ezen összeg után 2015. július 1-jétől a kifizetésig járó késedelmi kamatát. Ezt meghaladóan a jogerős ítéletet hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg a felperesnek 28.000 (huszonnyolcezer) forint együttes első-, másodfokú és felülvizsgálati eljárásai költséget.

Az első-, másodfokú és felülvizsgálati eljárásban felmerült 107.200 (százhétezer-kettőszáz) forint eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

- [1] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes középfokú besorolású munkakörben állt az alperesnél közalkalmazotti jogviszonyban. 2013. és 2014. években az alperes a felperest a D fizetési osztály 11. fizetési fokozata alapján sorolta be, garantált illetményét 99.700 forintban, munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 54.500 forintban állapította meg, így a felperes illetménye 154.200 forint volt. 2015. január 1-jétől a munkáltató a felperest a D fizetési osztály 12. fizetési fokozatába sorolta át, bértábla szerinti illetményét 105.700 forintban állapította meg, amelyet 16.300 forinttal kiegészített a garantált bérminimum összegére, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze összegét azonban 40.700 forintra csökkentette, így a felperes havi illetménye 162.700 forintra emelkedett.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes a keresetében 2013. augusztus 1-jétől 2015. szeptember 30-áig 424.300 forint illetmény-különbözet és ezen összeg késedelmi kamatának megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Álláspontja szerint a munkáltató a garantált illetményét 2013. augusztus 1-jétől a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 66. § (9) bekezdés b) pontjába ütközően állapította meg, mivel annak összege 2014. december 31-éig nem érte el a garantált bérminimum összegét. Sérelmezte, hogy a munkáltató 2015. január 1-jét megelőzően nem hozott határozatot a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentéséről, ezért az a garantált illetményen felül járt a felperesnek. 2015. január 1-jétől a munkáltató a garantált illetmény összegét kiegészítette a garantált bérminimumra, azonban az összilletmény csökkentésére vonatkozó tilalom alapján, továbbá a kollektív szerződés rendelkezése szerint ezen időszakról havi 14.800 forint illetmény-különbözetre volt jogosult.
- [3] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint a felperes illetményének összege a perbeli időszakban elérte a garantált bérminimum összegét, ezért jogszerűen járt el, amikor illetménye megállapítását 2013. augusztus 1-jétől nem módosította. Hivatkozott a Legfelsőbb Bíróság EBH 2006.1554. számú eseti döntésében foglaltakra, mely szerint, ha a közalkalmazott illetménye összességében nem csökken, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész megvonható vagy csökkenthető. Az alperes intézkedései következtében a felperes összes illetménye nem csökkent, ezért jogszerűen járt el, amikor a felperes illetménye garantált bérminimumra történő emelésekor a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt csökkentette.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [4] A Veszprémi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság az 1.M.202/2015/5.

számú ítéletével a felperes keresetét elutasította. Ítéletének indokolása szerint a közalkalmazott által ellátott munkakör szerint, a Kjt. 61. és 62. §-a alapján megállapított díjazást kell garantált illetménynek tekinteni. A Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdése lehetőséget biztosít a munkáltatónak, hogy a garantált illetménynél magasabb összegű illetményt állapítson meg, az ily módon megállapított díjazás pedig a közalkalmazott garantált bére, amely magában foglalja a törvényi minimumot, valamint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét is. A kinevezésben, a besorolásban, illetőleg a későbbi illetmény megállapításkor ezen összeg csökkentésére csak a közalkalmazottal kötött megállapodás alapján kerülhet sor.

- [5] Az elsőfokú bíróság a Kjt. 66. § (9) bekezdése alapján arra a következtetésre jutott, hogy a garantált illetményhez tartozik a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész is, mivel azt a jogalkotó a garantált illetmény meghatározásának szabályai között helyezte el. Az Alaptörvény XXVIII. Cikke és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 5. § (1) bekezdése alapján a jogszabály nyelvtani, valamint rendszertani értelmezéséből és a rendelkezés céljából arra a következtetésre jutott, hogy a jogalkotó nem kívánt általános béremelést végrehajtani a középfokú végzettséghez kötött munkakört betöltő közalkalmazottak körében, csupán az egyes jogszabályok közötti összhang megteremtésére törekedett. Álláspontja szerint a Kormányrendeletben meghatározott garantált bérminimum fogalma nem azonos a Kjt.-ben használt garantált illetmény fogalmával.
- [6] A közigazgatási és munkaügyi bíróság álláspontja szerint mivel a felperes 2013. és 2014. évi illetménye meghaladta a jogszabályban előírt garantált bérminimum összegét, az alperes 2015-ben pedig eleget tett a Kjt. és a kollektív szerződésben foglalt azon előírásnak is, mely szerint a magasabb fizetési fokozatba történő besoroláskor a közalkalmazott illetményét ki kell egészíteni, a felperes illetmény-különbözet iránti keresete megalapozatlan volt.
- [7] A felperes fellebbezése alapján - amelyben keresetét 2015. december 31-éig felemelte - eljáró Veszprémi Törvényszék a 3.Mf.20.004/2016/6. számú ítéletével az elsőfokú ítélet nem fellebbezett részét nem érintette, fellebbezett rendelkezését részben megváltoztatta és kötelezte az alperest 291.100 forint illetmény-különbözet és ezen összeg után 2014. április 10-től a kifizetésig járó késedelmi kamatának megfizetésére. Egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Ítéletének indokolásában az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást pontosítva rögzítette, hogy 2013. és 2014-ben a felperes garantált illetményének összege 99.700 forint volt, továbbá megállapította, hogy a másodfokú eljárás - fellebbezés hiányában - nem érintette a kollektív szerződésre alapított igényt.
- [8] A törvényszék álláspontja szerint a Kjt. 66. § (1) bekezdése által megállapított illetmény a besorolási vagy illetménytábla szerinti illetmény. A törvény ezen rendelkezése kogens, attól a Kjt. 21. §

(3) bekezdése szerinti kinevezési okmányban sem lehet eltérni. A Kjt. 66. § (7) bekezdése a garantált illetménytől elválasztja a munkáltatói döntésen alapuló illetményt, amelynek megállapítását a törvény a közalkalmazott minősítéséhez, a pályakezdő közalkalmazottak esetében pedig az előrehozott minősítéshez köti. Ez utóbbi rendelkezés azonban nem kogens, annak alkalmazása a munkáltató számára nem kötelező. Az illetménytábla szerinti és a munkáltatói döntésen alapuló rész együttesen adja az illetmény fogalmát, amely ezen rendelkezések összevetéséből következik.

[9] A törvényszék nem osztotta az elsőfokú bíróságnak a Kjt. 85/A. §-ával kapcsolatos jogértelmezését sem. Ez a rendelkezés felsorolásszerűen a munkaviszonyra irányadó szabályokban meghatározott fogalmakat kívánja a Kjt.-ben használatos fogalmakkal azonosítani, ezért e rendelkezéseket akkor kell alkalmazni, ha másik jogszabály értelmezése során kérdés merül fel, hogy az adott jogszabály által alkalmazott fogalomrendszert hogyan kell interpretálni a közalkalmazotti jogviszonyban. A törvényszék érvelése szerint a Kjt. 66. § (9) bekezdése a közalkalmazottat megillető járandóság legkisebb összegét a garantált bérminimum kifizetését írta elő kötelezően a munkáltató számára. Ez a rendelkezés azonban csak a javadalmazás legalacsonyabb mértékét kívánta megállapítani, és azt is csak a kogens illetményrész esetében. Mivel a jogszabályi változás év közben lépett hatályba, a másodfokú bíróság álláspontja szerint a munkáltatónak az Mt. 155. § (3) bekezdéséből következően az illetményt újból meg kellett volna állapítani és erről tájékoztatni kellett volna a közalkalmazottat. Amennyiben a jogalkotó nem kívánt volna általános béremelést elérni a Kjt. 66. § (9) bekezdésének beiktatásával, úgy a közalkalmazott illetményére és nem garantált illetményére utalt volna. Miután a garantált illetmény fogalmát a Kjt. 66. § (7) bekezdése különíti el a munkáltatói illetménytől az következik, hogy az illetménytábla szerinti illetménynek kell elérnie a külön jogszabályban meghatározott összeget. Ebből következően a törvényszék 2013. és 2014. évre vonatkozóan megalapozottnak találta a felperes keresetét és megállapította, hogy a felperest 2013-ra havi 14.300 forint, mindösszesen 71.500 forint, 2014. évre pedig havi 18.300 forint, összesen 219.600 forint illetmény-különbözet illeti meg.

[10] A törvényszék ugyanakkor nem értett egyet a felperes 2015. január 1-jétől terjedő időszakra előterjesztett illetmény-különbözet iránti fellebbezési érvelésével. Megállapította, hogy a felperes 2015. január 1-jétől hatályos besorolása a bértábla szerinti illetmény mellett a garantált bérminimumra történő kiegészítést is alkalmazza, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt pedig csökkentette. Azáltal, hogy ezeket az illetményelemeket az alperes az előresorolásában feltüntette, a törvényszék álláspontja szerint egyértelműen megfelelt a Kjt. 66. § (9) bekezdése és az Mt. 155. § (3) bekezdésében foglalt követelményeknek is. Érvelése szerint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész nem a felek közös megállapodásának tárgya, hanem az egyik fél egyoldalú mérlegelési

joga. A mérlegelés keretében arra is lehetősége van, hogy amennyiben nem rendelkezik pénzügyi fedezettel a saját döntésén alapuló illetményrész kifizetésére, úgy annak összegét csökkentheti vagy megvonhatja. Ezért az Mt. 58. § (2) bekezdésében hivatkozottak szerinti kinevezés módosítás tárgyát ennek mértéke nem képezheti, mert az a munkáltató egyoldalú döntésén alapuló, a Kjt. 2. § (3) bekezdése értelmében alkalmazandó Mt. 16. § (1) bekezdése szerinti egyoldalú kötelezettségvállalásnak tekinthető. A közalkalmazotti jogviszonyban is irányadó Mt. 285. § (3) bekezdésében foglalt szabály szerint a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben igény csak abban az esetben érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette. Ennek hiányában pedig a felperes keresete a 2015. évi illetmény-különbözet vonatkozásában nem volt megalapozott figyelemmel arra is, hogy illetményének összege nem csökkent, hanem növekedett.

A felülvizsgálati kérelmek és a felülvizsgálati ellenkérelem

- [11] A jogerős ítélet ellen a peres felek felülvizsgálati kérelmet terjesztettek elő. Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását, továbbá a felperes felülvizsgálati eljárási költségben történő marasztalását kérte. Álláspontja szerint a jogerős ítélet téves jogértelmezéssel jutott arra a következtetésre, hogy a felperest 2013. augusztus 1. és 2014. december 31-e közötti időszakra illetmény-különbözet illeti meg. A másodfokú bíróság ítélete megsértette a 2011. évi CLVI. törvény 2. § (2) bekezdését, a Pp. 1-2. §-ában meghatározott alapelveket, továbbá nem megfelelően értelmezte a Kjt. 21. § (3) bekezdését, 65. §-át, 66. § (7)-(9) bekezdését, 85/A § 1) és m) pontjait, valamint az Mt. 136. §-át és 155. §-át. A felperes illetményének összege a perbeli időszakban meghaladta a garantált bérminimum összegét, ezért a munkáltató jogszerűen járt el a felperes illetményének megállapításakor, illetve erre tekintettel nem módosította azt 2013. augusztus 1-jétől. A közalkalmazott bértábla szerinti illetményét 2008. január 1-jét követően mindig az adott évre vonatkozó költségvetési törvényben meghatározott szorzószámok alapján kell kiszámítani. Nincs olyan szabály, amely előírná, hogy a bértábla szerinti illetmény összegét ki kell egészíteni a garantált bérminimumra. A kormányrendeletben meghatározott garantált bérminimumot a közalkalmazott teljes illetményével kell összevetni, a kormány általi „garantálás” a teljes illetményre és nem annak részelemeire vonatkozott. A Kjt. 21. § (3) bekezdésének előírása alapján a munkáltatónak nem volt kötelezettsége a kinevezési okmány módosítása, mivel kormányrendeletben foglalt összegeket nem kell az okmányokban feltüntetni.
- [12] Az alperes álláspontja szerint a másodfokú bíróság ítéletében helytelenül értelmezte a Kjt. 80. § (1) bekezdésének az Mt. 136. § (1)-(2) bekezdésének alkalmazhatósága kizárásával kapcsolatos

rendelkezését. A minimálbérre vonatkozó kormányrendeletek értelmező rendelkezése alapján közalkalmazottak esetében az alapbéren illetményt kell érteni, azaz közalkalmazott esetén az illetmény összege nem lehet kevesebb a kötelező legkisebb munkabérnél.

- [13] Téves a másodfokú bíróság azon megállapítása is, amely nem osztotta az elsőfokú bíróság Kjt. 85/A. §-ával kapcsolatos értelmezését, amelyet a Kúria Mfv.II.10.460/2015/10. számú ítélete tartalmaz.
- [14] Az alperes álláspontja szerint ugyancsak téves a törvényszéknek a Kjt. 66. § (9) bekezdéséhez fűzött miniszteri indokolásból levont következtetése, vitatta, hogy a jogalkotó általános béremelést kívánt végrehajtani. A másodfokú bíróság érvelésével szemben a Kjt. 21. § (3) bekezdése alapján továbbá nem volt kötelezettsége év közben a kinevezési okmányt módosítani.
- [15] Az alperes érvelése szerint az Mt. 153. § (1) bekezdésében foglalt felhatalmazás alapján a kormány minden évben megalkotta a kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum megállapításáról szóló rendeleteket, amelyek alkalmazása során a munkáltatón költségvetési szervet, a munkavállalón közalkalmazottat, személyi alapbéren közalkalmazottak esetében illetményt is érteni kell. Ez a kormányrendeletben meghatározott összeg azonban nem a személyi alapbér, illetve az illetmény részelemeire vonatkozott és vonatkozik, hanem a teljes bruttó bérre, illetve a közalkalmazottak teljes bruttó illetményére. A törvény által meghatározott minimális garantált bérnél azonban a Kjt. 66. § (7) bekezdése lehetőséget biztosít a munkáltató számára, hogy magasabb összegű illetményt állapítson meg abban az esetben, ha a közalkalmazott kiválóan alkalmas vagy alkalmas minősítést kapott, amelyre a (8) bekezdés rendelkezése szerint a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor is lehetősége van. Ezen szabályok rendszerbeli elhelyezéséből az következik, hogy az ilyen módon megállapított díjazás a dolgozó garantált bére, amely magában foglalja a törvényi minimumot, valamint a munkáltatói döntés alapján meghatározott összeget is. A Kjt. 66. § (9) bekezdése 2013. augusztus 1-jétől csupán törvényi szintre emelte a kormányrendeletekben már évek óta meglévő rendelkezést, amely szerint a közalkalmazottat garantált illetményként legalább a kötelező legkisebb munkabér, illetve a garantált bérminimumnak megfelelő összeg illeti meg. A változás tehát csupán a szabályozás hierarchiájában történt, annak tartalmában nem.
- [16] A felperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet „felülvizsgálatát”, valamint azt kérte, hogy a Kúria a kereseti kérelemnek megfelelően marasztalja az alperest 2015. január 1-jétől 2015. december 31-éig számítottan további 117.600 forint illetménykülönbözet és ezen összeg törvényes kamatainak megfizetésére. Álláspontja szerint a törvényszék ítélete sérti a közalkalmazotti jogviszonyban is alkalmazandó Mt. 6., 7., 46., 58. és 155. §-ában foglaltakat. A törvényszék is egyetértett avval, hogy a felperest 2013. és 2014. évben garantált illetményként legalább a garantált bérminimum összege illeti meg, amelyből következően a 2014. évben

jogszerűen és helyesen megállapított illetménye 172.500 forint lett volna. Ebből következően az ezen évre ténylegesen folyósított 162.700 forint, havi 9800 forint, mindösszesen 117.600 forint illetmény-különbözetet eredményezett. Érvelése szerint a munkáltató a mérlegelési jogkörébe tartozó illetményrész csökkenését, megvonását egyoldalú intézkedéssel csak akkor teheti meg, ha a közalkalmazott illetménye összességében nem csökken. Amennyiben a munkáltatói illetményrész csökkentése, illetve megvonása a közalkalmazott teljes illetményének csökkenésével jár, az az illetményrész megvonása egyoldalú intézkedéssel nem, csak a Kjt. 24. § (2) bekezdése szerint megfelelően alkalmazandó Mt. 58. §-a alapján közös megegyezéssel lehetséges, amelyre azonban nem került sor.

- [17] A Kúria Mfv.II.10.460/2015. számú ítélete szerint a közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetmény nem azonos fogalmak és az illetmény megállapításáról szóló határozat hiányában nem fogadható el, hogy az alperes 2013. augusztus 1-jétől a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetményre átcsoportosította. A Kúria ezen határozata azt is kiemelte, hogy nincs jogszabályi akadálya annak, hogy az alperes az illetmény összegének csökkentése nélkül a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki a felperes besorolás szerinti garantált illetményét a garantált bérminimum összegére. A felülvizsgálati igény jogalapja tehát jelen ügyben az, hogy a garantált illetmény nem felelt meg a Kjt. 66. § (9) bekezdésének, és ennek megfelelően a jogerős ítélet által megállapított 2014. évi illetmény 2015. évben kizárólag a felek közös megegyezése alapján lett volna csökkenthető az Mt. 58. §-a alapján, ennek hiányában pedig el kellett volna érnie a 2014. évi jogszerűen megállapított illetmény összegét.
- [18] A felperes álláspontja szerint a jogerős ítélet sérti továbbá az Mt. általános magatartási követelményeket szabályozó 6. és 7. §-ában foglaltakat, továbbá ellentétes az Mt. 46. § (1) bekezdése és 155. § (1) bekezdésével is. Mindezekre figyelemmel a törvényszék tévesen minősítette az alperes 2014. évi jogszerűen megállapított illetmény csökkenését eredményező eljárását jogszerűnek. Ezen jogértelmezést alátámasztja a Kúria Mfv.II.10.043/2016/7. számú ítélete is.
- [19] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében elsődlegesen a felülvizsgálatát kérelmét tartotta fenn, másodlagosan a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását kérte.
- [20] Az alperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a 2015. évi kereseti követelés vonatkozásában a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását kérte.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [21] A felperes felülvizsgálati kérelme megalapozott, az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.
- [22] 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.

- [23] 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.
- [24] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2013. augusztus 1-jétől 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, nem tájékoztatta a felperest, és a felperes garantált illetményét változatlanul 99.700 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.
- [25] 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 (hallgatólágosan) 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.

- [26] A törvényszék 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.
- [27] 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.
- [28] A közalkalmazott garantált illetménye és illetménypótlékai jogszabályon alapuló - kötelező mértékű - juttatások, amelyek a jogszabály változásakor akkor is változnak a jogszabályoknak megfelelően (összegük növekedik), ha arról a munkáltató nem hoz semmilyen írásbeli intézkedést és a változást nem közli a közalkalmazottal. Ezzel szemben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész más jogi természetű, mivel egyrészt nem jár alanyi jogon a közalkalmazottnak - mert ez a juttatás munkáltatói döntésen, mérlegelésen alapul -, másrészt ezen juttatás jellegét a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelkedésekor nem veszíti el, ezért munkáltatói kifejezett döntés, szabályszerűen közölt írásbeli intézkedés hiányában annak összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad az újabb intézkedésig.
- [29] 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 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.
- [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 kötelezettség terheli, intézkedését a közalkalmazottal jogszerűen közölnie kell.

- [31] 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.
- [32] 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.
- [33] 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 összilletményt (közös megegyezéssel), az utóbbi esetben az összilletmény nem változik.
- [34] 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. és 2014. december 31. közötti időszakban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a 2012-ben közöltek szerint havi 54.500 forint volt és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt.
- [35] A 2013. augusztus 1-től 2014. december 31-éig terjedő időszak vonatkozásában a törvényszék helytállóan állapította meg, hogy a felperes besorolásának módosítása, illetőleg ennek közlése hiányában a felperes 2013. augusztus 1-től december 31-éig terjedő időszakra számított illetménye havi 14.300 forinttal, 2014-ben pedig havi 18.300 forinttal volt kisebb összegű, mint a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontjában foglalt garantált bérminimum összege, ezért ezen évekre a felperest 71.500 forint és 219.600 forint, vagyis a jogerős ítéletben foglalt 291.100 forint illetménykülönbözet illeti meg.
- [36] A felperes 2015. január 1-jétől érvényesített követelése vonatkozásában 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 2015. január 1-jétől hatályos intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló összegből csoportosított át összeget. Az alperes 2015. évben ugyan jogszerűen megtehetette, hogy intézkedik 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 tehette volna meg a Kjt. 24. §-a alapján alkalmazandó Mt. 58. §-a alapján kinevezését az illetmény vonatkozásában sem módosíthatta volna egyoldalúan. Ez az elv akkor is irányadó, hogyha 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 felperest 2015. évre is megilleti a havi 9800 forint illetmény-különbözet.

- [37] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet abban a részében, amelyben az elsőfokú bíróság keresetet elutasító rendelkezését helybenhagyta, a Pp. 275. § (4) bekezdése alapján - az első- és másodfokú perköltségre vonatkozó rendelkezések is kiterjedően - hatályon kívül helyezte és az elsőfokú ítéletet részben megváltoztatta, a jogerős ítéletnek a felperes keresetének 2013. és 2014. évre vonatkozó igénye tekintetében helyt adó részében a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [38] A Kúria a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján kötelezte a pervesztes alperest a felperes első-, másodfokú és felülvizsgálati eljárással kapcsolatban felmerült költsége megfizetésére, míg az első-, másodfokú és felülvizsgálati eljárási illetéket az alperest megillető személyes illetékmentességre figyelemmel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.
- [39] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2017. június 14.

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

A kiadmány hitelélül:

bírósági ügyintéző