

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.III.10.233/2018/7.

A tanács tagjai: . Zanathy János
a tanács elnöke
. Magyarfalvi Katalin
előadó bíró
. Farkas Katalin
bíró

A felperes:

A felperes képviselője: Független Rendőr Szakszervezet

Az alperes: Békés Megyei Rendőr-főkapitányság

Az alperes képviselője: kamarai jogtanácsos

A per tárgya: elmaradt munkabér megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat: Gyulai Törvényszék
9.Mf.25.928/2017/3.

Az elsőfokú bíróság határozatának száma: Gyulai Közigazgatási és
Munkaügyi Bíróság

Rendelkező rész

A Kúria a Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.928/2017/3. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 15 napon belül 15.000 (tizenötezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárás illetékét a magyar állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A felperes a alperes nevenál állt közalkalmazotti jogviszonyban, középfokú besorolású munkakörben; az alperes a felperest 2013-ban D fizetési osztály 13. fokozatába sorolta be, ami 2015. január 1-től D fizetési osztály 14. fokozatára változott. A felperes összilletménye 2013. augusztus 1. és 2014. december 31. között havi 145.800 forint, 2015. január 1. és június 30. között - fizetési fokozat emelkedése és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész

csökkentése folytán - 153.800 forint, 2015. július 1-től december 31-ig - rendvédelmi ágazati pótlék megállapítása folytán - 161.490 forint, 2016. január 1-től - a rendvédelmi ágazati pótlék növekedése folytán - 169.180 forint volt. Az alperes garantált illetmény címén 2013-ban havonta 108.600 forintot, 2014-ben 108.600 forintot, 2015. január és június között 111.600 forintot, 2015. júliustól 111.000 forintot, garantált bérminimumra kiegészítés címén 2015. januártól decemberig havi 10.400 forintot, 2016. januártól 17.400 forintot, munkáltatói döntésen alapuló illetményrész címén 2013-ban és 2014-ben havi 32.200 forintot, 2015-től 26.800 forintot, 2016. januártól 19.800 forintot, munkatársi címpótlék címén 2013-tól havi 5.000 forintot, rendvédelmi ágazati pótlék címén 2015. júliustól decemberig 7.690 forintot, 2016. januártól 15.390 forintot fizetett a felperesnek.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes - a Kúria Mfv.II.10.823/2016/5. számú végzésével elrendelt új eljárásban előterjesztett - keresetében a Kjt. 66. § (7)-(9) bekezdése megsértésére hivatkozva a 2013. augusztus 1-től 2015. december 31-ig terjedő időre 158.560 forint illetmény-különbözet megfizetésére kérte kötelezni az alperest.
- [3] Az alperes a kereset elutasítását kérte arra hivatkozva, hogy a felperes illetményét a Kjt. 66. § (7)-(9) bekezdésének és az EBH 2006.1544. számú döntésének megfelelően állapította meg.

Az első- és másodfokú ítéletek

- [4] Az elsőfokú bíróság az alperest 148.200 forint illetmény-különbözet megfizetésére kötelezte, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. A bíróság döntését a Kjt. 66. § (7)-(9) bekezdéseire, 85/A. § 1) és m) pontjára, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 6. § (2) bekezdésére, 46. § (1) bekezdés b) pontjára és (4) bekezdésére, valamint a belügyminiszter irányítása alatt álló rendvédelmi szerveknél foglalkoztatott közalkalmazottak részére rendvédelmi ágazati pótlék megállapításáról szóló 29/2015. (VI.15.) BM rendelet 1. § (1)-(2) bekezdésére alapította.
- [5] Az ítélet indokolása szerint a közalkalmazott garantált illetménye és illetménypótlékai - az egységesen követett joggyakorlatnak (Mfv.II.10.460/2015/10., Mfv.II.10.043/2016/7., Mfv.II.10.080/2016/4, Mfv.II.10.098/2016/5., stb.) megfelelően - olyan, jogszabályon alapuló kötelező mértékű juttatások, amelyek a jogszabály változásakor akkor is változnak, ha arról a munkáltató nem hoz írásbeli intézkedést, illetve a változásról nem tájékoztatja a közalkalmazottat. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész ezzel szemben más jogi természetű, mivel egyrészt nem jár alanyi jogon, másrészt ez a juttatás ezt a jellegét a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelésekor sem veszíti el, ezért - munkáltatói kifejezett döntés, írásbeli intézkedés hiányában -

annak összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad az újabb intézkedésig. Amennyiben az illetmény helyes összege utóbb perben kerül megállapításra, a közalkalmazottat olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes az illetményt már a korábbiakban is helyesen állapította volna meg.

- [6] Az elsőfokú bíróság nem fogadta el a felperes azon álláspontját, miszerint a tényleges összilletmény összegét csak a garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész adja, mivel az illetmény értesítésekben szereplő pótlékok, így a rendvédelmi ágazati pótlék is ide tartozik. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes esetében csak 2014. után történt meg a garantált illetmény helyes megállapítása és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész módosítása, a felperes azonban - a jogszabály erejénél fogva - ezt megelőzően is jogot szerzett az adott naptári év garantált illetményrész garantált bérminimumnak megfelelő összegére és ennek megfelelően alakul az összilletménye is. A felperes garantált bérminimumnak megfelelő garantált illetmény összegével figyelembe vehető havi összilletménye 2013-ban 151.200 forint, 2014-ben 155.200 forint, ami 2015. és 2016. évekre is irányadó, amely összegek alapján 2013. augusztus 1-től 2015. június 30-ig - az ítéletben részletesen levezetettek szerint - 148.200 forint illetmény-különbözet illeti meg.
- [7] A felperes és az alperes fellebbezése folytán eljáró másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, az alperes által fizetendő marasztalási összeget 158.560 forintra felemelte, egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Az ítélet indokolása szerint az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, a 2014. évi illetmény-különbözet iránti igényre vonatkozó, a Kjt. 66. § (9) bekezdése alkalmazásával levont következtetések is helyesek. A másodfokú bíróság - a Kjt. § 85/A. § 1), m), és n) pontjai alapján - nem osztotta az elsőfokú bíróság azon álláspontját, hogy a garantált illetménynek az illetménypótlékok is részét képezik, ezért a másodfokú bíróság megállapította, hogy a felperes - a jogerős ítéletben levezetett számítások alapján - további, a keresetnek megfelelő összegű illetmény-különbözetre jogosult.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [8] A jogerős ítélet ellen az alperes élt felülvizsgálati kérelemmel, amelyben annak hatályon kívül helyezését, a felperes keresetének elutasítását és költségekben való marasztalását kérte a Kjt. 21.§ (3) bekezdése és 66.§ (7)-(9) bekezdései megsértésére hivatkozva.
- [9] Álláspontja szerint a Kjt. 66.§ (7) és (8) bekezdéseiből nem következik, hogy az illetményt illetményrészekre bontva, tételezve kellene megállapítani, garantált illetményt, illetve munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt kellene megkülönböztetni. A Kjt. 66.§ (9) bekezdésének rendelkezéseiből sem következik, hogy a garantált illetményt a kinevezésben vagy a kinevezés módosításban

szükséges lenne az illetmény keretei között elkülöníteni. A felperesnek az összilletményre, nem pedig a jogcímenként meghatározott illetményelemekre van alanyi jogosultsága. Nincs akadálya annak, hogy a munkáltató az összilletmény csökkentése nélkül, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki a besorolás szerinti illetményt a garantált bérminimumra. Az alperes álláspontja alátámasztására hivatkozott az EBH2006.1544. számú eseti döntésben és a Kúria Mfv.II.10.391/2014/4. számú határozatában kifejtettekre, valamint arra, hogy a Kjt. 21.§ (3) bekezdéséből sem fakad kötelezettség arra, hogy a határozatokban az illetményt elemeire bontva jelölje meg.

- [10] Az alperes kiemelte, hogy a felperes illetménye mindig meghaladta a középfokú garantált bérminimum összegét is, ezért az Mt. 7.§ szerinti rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye mellett nem sérült a felperes garantált bérminimumhoz való joga. Az elsőfokú bíróság a tényállásból a fenti jogszabályok téves értelmezése miatt helytelen következtetésekre jutott, tévedett a másodfokú bíróság is, amikor az elsőfokú ítéletet helybenhagyta.
- [11] A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában való fenntartását és az alperes költségekben való marasztalását kérte. Álláspontja szerint helytelen az az érvelés, amely szerint elégséges, ha a közalkalmazott teljes illetménye éri el a Korm. rendeletek szerinti garantált bérminimum összegét, a Kjt. 66. § (9) bekezdése ugyanis egyértelműen a garantált illetményre írja elő, hogy nem lehet kevesebb, mint a minimálbér, illetve a garantált (szakmai) bérminimum. A Kjt. a jogforrási hierarchiában a Korm. rendelethez képest magasabb szinten áll, másrészt speciális szabály, így a jogszabályon alapuló illetménynek kell elérnie a minimálbért, illetve a garantált bérminimumot. Az alperes értelmezése ellentétes a Kjt. 66.§ (9) bekezdésének Kúria általi értelmezésével (Mfv.II.10.460/2015.), amelynek értelmében a garantált illetmény és megállapított illetmény nem azonos fogalmak, és az illetmény megállapításáról szóló határozat hiányában nem fogadható el az a munkáltatói hivatkozás, hogy 2013. augusztus 1-től a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetményre átcsoportosította. Ha a korábbi illetmény helyes összege utóbb a perben kerül megállapításra, akkor a közalkalmazottat olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes azt helyes összegben állapította volna meg.
- [12] A felperes utalt a Kúria Mfv.II.10.460/2015., Mfv.II.10.043/2016. és Mfv.II.10.080/2016. számú eseti döntéseiben foglalt, a Kjt. 66.§ (9) bekezdésén alapuló garantált illetmény és az Mt. 58.§-án alapuló összilletmény közös megegyezéssel való csökkentésének értelmezésére is. Álláspontjuk szerint a Kjt. 21. § (3) bekezdése és az Mt. 155. §-a alapján megalapozatlan az a felülvizsgálati érvelés, hogy a munkáltatónak a 2013. augusztus 1-jei módosításokra tekintettel nem kellett új okmányt kiállítani; ez ellentétes az alperes azon gyakorlatával is hogy a kinevezési okmányokban és az

illetménymódosításokról szóló értesítésekben következetesen elhatárolták és külön számszerűsítették a jogszabályon és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészeket.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [13] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [14] A Kúria középfokú besorolású közalkalmazottak garantált illetménye tárgyában hozott határozataiban (Mfv.10.460/2015/10.; Mfv.II.10.080/2016/4.; Mfv.II.10.390/2016/5., Mfv.II.10.414/2016/6., Mfv.II.10.249/2017/4., Mfv.II.10.427/2017., Mfv.II.10.515/2017/3., stb.) rámutatott: a közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak, a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdése, 79/E. §-a, 85/A. § 1) pontja alapján figyelemmel kell lenni a garantált bérminimumot évenként meghatározó kormányrendeletekre is. A Kúria számos határozatában (pl. Mfv.II.10.682/2017/4., Mfv.II.10.594/2017/5.) kimondta azt is, hogy a közalkalmazottak garantált illetményének - a fentiekből következően, a Kjt. 66. § (9) bekezdésében előírtaknak megfelelően - 2013. augusztus 1-től el kellett érnie a garantált bérminimumnak megfelelő, a Korm. rendeletek által meghatározott összeget.
- [15] A Kúria fenti határozatokban elvi élel mutatott rá arra, hogy a közalkalmazott garantált illetménye és illetménypótlékai jogszabályon alapuló, kötelező mértékű juttatások, amelyek a jogszabály változásakor, annak megfelelően, akkor is változnak (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.
- [16] A kifejtettekből a Kúria azt a következtetést vonta le, hogy amennyiben a garantált illetmény mértéke jogszabályon alapulóan emelkedik és a felek között nem jött létre újabb megállapodás a kinevezés módosításával az illetmény emeléséről, és a munkáltató sem hoz döntést - írásban nem intézkedik - a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről, azaz annak összegét változatlanul tartja, a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelése fedezetét a változatlan összegű illetmény nem biztosítja. Ez azt jelenti, hogy ilyen tényállás mellett nem hivatkozhat a munkáltató arra, hogy a garantált illetmény emelését biztosította, illetve megfizette a közalkalmazott részére.
- [17] A Kúria a fenti határozatokban rámutatott arra is, hogy a kinevezés szerinti illetményben a feleknek meg kell állapodniuk. A jogszabály kötelező rendelkezésén alapuló rész a garantált illetmény és a

pótlékok, míg a garantált illetményt növelő részre, azaz a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre nézve és annak módosítását illetően a munkáltatót írásbeli intézkedési kötelezettség terheli, intézkedését a közalkalmazottal jogszerűen, az Mt. 46. § (1) és (4) bekezdésében foglaltak szerint közölnie kell. A munkáltató e kötelezettségét elmulasztja, amennyiben úgy tekinti, hogy az illetményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezi. A Kúria kimondta azt is, hogy ha a közalkalmazotti illetmény helyes összege munkaügyi perben került megállapításra, a közalkalmazott felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a perben vizsgált időszakban az illetményt megfelelően állapította volna meg. Ha az alperes az ezt követő időszakra (évre) az irányadó illetményhez képest alacsonyabb összegű összilletményt állapít meg, a felperes igénye a különbözetre megalapozott.

- [18] A Kúria - az irányadó bírói gyakorlat (EBH2006.1544., EBH2016.M.25., Mfv.II.10.098/2016/5.) alapján - rögzítette azt is, hogy 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. Amennyiben a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény csökkentéséről a munkáltató a peridőszakban nem közöl intézkedést, úgy nem tudja bizonyítani, hogy ezen illetményrészre döntést hozott, amely bizonyítás sikertelensége a terhére esik.
- [19] A fenti jogértelmezésnek az eljárás bíróságok ítéletei megfelelnek, az alperes felülvizsgálati kérelmében olyan indokot, amely a perben vitás, korábban már elbírált kérdésekben eltérő következtetések levonására adnának alapot, nem jelölt meg.
- [20] Mindezek alapján a Kúria a jogerős ítéletet - a Pp. 275. § (3) bekezdése alkalmazásával - hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [21] A felperes felülvizsgálati eljárási költségét az alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni.
- [22] A le nem rótt felülvizsgálati eljárási illetékét - az alperest megillető személyes illetékmentességre tekintettel - az illetékekről szóló 1993. évi XCIII. törvény 5. § (1) bekezdés c) pontja alapján az állam visel.
- [23] A felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 271. § (1) bekezdés 1) pontja zárja ki.
- [24] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2018. november 26.

- . Zanathy János s.k. a tanács elnöke, Dr. Magyarfalvi Katalin s.k. előadó bíró, Dr. Farkas Katalin s.k. bíró

A kiadmány hiteléül:

tisztviselő