

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.III.10.290/2018/7.

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: jogtanácsos

A per tárgya: elmaradt munkabér megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Gyulai Törvényszék 9.Mf. 25.860/2017/3.

Az elsőfokú bíróság határozatának száma:

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.107/2017/4.

Rendelkező rész

A Kúria a Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.860/2017/3. 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 áll közalkalmazotti jogviszonyban, középfokú besorolású munkakörben. Az alperes a felperest 2015. január 1-től B fizetési osztály 12. fizetési fokozatából 13. fokozatba sorolta sorolta be, összilletményét 2014. februártól havi 129.800 forintban, 2015. január 1. és június 30. között - fizetési

fokozat, garantált bérminimum emelkedése, munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentés folytán - 137.500 forintban, 2015. július 1-től december 31-ig - rendvédelmi ágazati pótlék megállapítása folytán - 144.375 forintban, 2016. január 1-től - a garantált bérminimum, rendvédelmi ágazati pótlék növekedése folytán - 151.250 forintban állapította meg. Az alperes a felperes részére garantált illetmény címén 2014-ben havonta 98.400 forintot, munkáltatói döntésen alapuló illetményrész címén 31.400 forintot állapított meg, majd 2016. júniusig a garantált illetmény címén 101.063 forintot, garantált bérminimum kiegészítéseként 20.937 forintot állapított meg, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt havi 15.500 forintba csökkentette. Az alperes 2015. júliustól havi 6.875 forint rendvédelmi ágazati pótlékot állapított meg, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt havi 8.500 forintba csökkentette, a rendvédelmi ágazati pótlékot 13.750 forintba emelte.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes keresetében a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 66. § (9) bekezdése, 84/A. §-a, és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 46. § (1) bekezdés b) pontja, 58. §-a megsértésére hivatkozva a 2014. február 1-től 2016. december 31-ig terjedő időre 501.200 forint illetmény-különbözet és kamata 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 294.950 forint illetmény-különbözet és kamata megfizetésére kötelezte, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. A bíróság döntését a Kjt. 66. § (7)-(9) bekezdéseire, 85/A. § 1) és m) pontjára, az Mt. 6. § (2) bekezdésére, 46. § (1) bekezdés b) pontjára és (4) 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 a garantált illetmény mértéke jogszabály alapján emelkedik és a felek között nem jött létre új megállapodás a kinevezés módosításával az összilletmény emeléséről, és a munkáltató sem hoz döntést, a munkáltató döntésén alapuló illetményrészről, azaz annak összegét változatlanul tartja, a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelése fedezetét a változatlan összegű összilletmény nem biztosítja. 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 érvelését, miszerint a tényleges összilletmény összegét csak a garantált illetmény és a munkáltatói döntésén 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 döntésén 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 2014. évre kialakult, 2015. és 2016. évekre is irányadó összilletménye havi 149.400 forint, amelynek alapul vételével a tényleges és a számított havi összilletmények különbözete megilleti.
- [7] A felperes és az alperes fellebbezése folytán eljáró másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, az alperes által fizetendő marasztalási összeget 501.200 forintra, a perköltség összegét 31.000 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 szerint a felperes a 2015. és 2016. évre is igényt tarthatott az illetmény-különbözetre, az illetmény-különbözet összegét nem kellett csökkenteni a rendvédelmi ágazati pótlék mértékével, ez a pótlék a garantált bérminimum szempontjából nem tekinthető az illetmény részének. Mivel annak levonása tévesen történt, a felperes további, a keresetének 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. rendelet 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. Álláspontja 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 gyakorlataival 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 érveléssel 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 eljáró 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 viseli.

- [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. december 17.

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

A kiadmány hitelével:

tisztviselő