

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.III.10.346/2018/7.

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: illetmény-különbözet megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.959/2017/6.

Az elsőfokú bíróság határozatának száma:

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.221/2017/5.

Rendelkező rész

A Kúria a Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.959/2017/6. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 15 napon belül 20.000 (húszezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárás illetékét a magyar állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A felperes középfokú iskolai végzettség igénylő munkakörben közalkalmazotti jogviszonyban áll az alperes alkalmazásában. A felperes 2013. augusztus 1-től 2015. június 30-ig havi 138.000 forint illetményben részesült, 2015. júliustól - rendvédelmi ágazati pótlék megállapítása folytán - havi 144.900 forint, majd - garantált bérminimum, fizetési fokozat és rendvédelmi ágazati pótlék emelkedése folytán - 2016. augusztustól 160.342 forint, 2016. szeptembertől - címpótlék megállapítása és rendvédelmi ágazati pótlék emelkedése folytán - 165.842 forint, 2017-ben

182.600 forint illetményben részesült. A felperes részére 2014-ben garantált illetmény címén havi 91.000 forintot, munkáltatói döntésen alapuló illetményrész címén 47.000 forintot állapítottak meg. 2015. első felében a felperes garantált illetmény címén havi 91.048 forintban, garantált bérminimumra való kiegészítés címén 30.952 forintban részesült, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze 16.000 forintra csökkent. 2015. második felében a felperes bértábla szerinti illetménye havi 91.048 forint volt, a garantált bérminimumra való kiegészítés és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész nem változott, a rendvédelmi ágazati pótlék címén 6.900 forintot kapott. 2016. január és augusztus között a felperes bértábla szerinti illetménye havi 93.813 forint volt, garantált bérminimumra való kiegészítés címén 35.187 forintot, munkáltatói döntésen alapuló illetmény címén 16.765 forintot, rendvédelmi ágazati pótlék címén 14.577 forintot kapott. 2016. szeptembertől a bértábla szerinti illetmény a garantált bérminimumra való kiegészítés és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész nem változott, munkatársi címpótlékként a felperes havi 5.000 forintot, rendvédelmi ágazati pótlék címén 15.077 forintot kapott. 2017-ben a felperes - fizetési osztály és garantált bérminimum emelkedés folytán - havi 93.813 forint bértábla szerinti illetményben, 67.187 forint garantált bérminimumra való kiegészítésben, 5.000 forint munkatársi címpótlékban és 16.600 forint rendvédelmi ágazati pótlékban részesült, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész folyósítása megszüntetésre került.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes keresetében a 2014. február 1. és 2017. szeptember 30. közötti időszakra - a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 66. § (9) bekezdés b) pontja, 85/A. § 1) és m) pontja, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 6. § (2) bekezdése, 58. §-a, 46. § (1) és (4) bekezdése, valamint a belügyminiszter irányítása alatt álló rendvédelmi szerveknél foglalkoztatott közalkalmazottak részére rendvédelmi ágazati pótlék megállapításáról szóló 29/2015. (VI.15.) BM rendelet (BMr.) 2. § (2) bekezdése alapján - 887.820 forint, 2017. január 1-től pedig havi 4.000 forint illetmény-különbözet és kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest.
- [3] Az alperes a kereset elutasítását kérte arra hivatkozva, hogy a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdéséből és a 21. § (3) bekezdéséből sem következik, hogy az illetményt tételezve kellene megállapítani és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt ne lehetne csökkenteni. A garantált illetmény összegét meghaladó munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a kinevezésben meghatározott illetmény része (EBH 2006.1544.), amely akkor csökkenthető, vagy vonható meg, ha az nem jár a kinevezés szerinti illetmény összegének csökkenésével. A felperest megillető munkáltatói döntésen alapuló illetményrész

azért csökkenthető, mert az illetménye a perbeli időszakban nem csökkent, mindig meghaladta a középfokú garantált bérminimum összegét.

Az első- és másodfokú ítélet

- [4] Az elsőfokú bíróság az alperest - a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontja, az Mt. 6. § (2) bekezdése, 46. § (1) bekezdés b) pontja és (4) bekezdése alkalmazásával - 753.896 forint illetmény-különbözet és kamata megfizetésére kötelezte, ezt meghaladóan a keresetet elutasította.
- [5] Az ítélet indokolása szerint a bíróság az azonos tárgyú ügyekben hozott határozatokkal kialakított egységes gyakorlat (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.) figyelembevételével döntött a keresetről. A közalkalmazott garantált illetménye és megállapított illetménye nem azonos fogalmak. A Kjt. 66. §-a lehetőséget biztosít a munkáltatónak arra, hogy a közalkalmazott illetményét az illetménytáblában szereplőnél magasabb összegben állapítsa meg, amely többlet az illetmény része, a garantált illetménnyel összeszámít. A garantált illetmény és illetménypótlék jogszabály által biztosított kötelező mértékű juttatások, amelyek a jogszabályok változásakor akkor is változnak, ha arról a munkáltató nem hoz intézkedést. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész más jogi természetű, nem jár alanyi jogon a közalkalmazottnak, mérlegelésen alapuló juttatás, amely ezt a jellegét a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelkedésekor sem veszíti el, ezért annak összege írásbeli intézkedés hiányában a legutolsó intézkedésben közölt mértékű marad. Ha a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelkedésekor a felek között az összilletmény emeléséről nem jön létre újabb megállapodás, a saját döntésen alapuló illetményrészről a munkáltató sem hoz döntést, úgy a garantált illetmény jogszabályon alapuló emeléseinek fedezetét a változatlan összegű illetmény nem biztosítja. Ha a munkáltató a garantált illetmény növelését a többletrészt csökkentve biztosítja és az összilletmény nem változik, erről írásban tájékoztatni kell a közalkalmazottat. Ennek hiányában a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelkedése fedezetét a változatlan összegű összilletmény nem biztosítja.
- [6] A felperes esetében a garantált illetmény helyes megállapítása csak a 2014. utáni időszakra történt meg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész módosításával, az erről szóló értesítéssel. Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a felperes a jogszabály erejénél fogva jogot szerzett az adott naptári év garantált illetményrész garantált bérminimumnak megfelelő összegére és ennek megfelelően alakult az összilletménye (165.000 forint/hó) is 2014. évre. A 2015. második félévére és a 2016-ra megállapított összilletmény összege - az EBH 2006.1544. számú döntésben foglaltak szerint, közös megegyezés hiányában - a megelőző összilletmény számított,

jogszerűen járó összegéhez képest nem csökkenhetett. A 2014. februárra kialakult, 2015. első félévére „védett összegként” irányadó összilletmény havi 165.000 forint, ami egyben a rendvédelmi ágazati pótlék alapja. Ennek figyelembevételével – az elsőfokú bíróság által levezetettek szerint – a felperest a 2014. február 1. és 2017. szeptember 30. közötti időszakra a rendelkező részben szereplő összeg illeti meg illetmény-különbözetként.

- [7] A felperes és az alperes fellebbezése folytán eljáró másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét – a Kjt. 66. § (9) bekezdése alkalmazásával – megváltoztatta, az alperest terhelő marasztalás összegét 851.820 forintra felemelte, egyebekben az elsőfokú ítéletet helybenhagyta.
- [8] A másodfokú bíróság kiemelte, hogy a közalkalmazott garantált illetményének változása jogszabályon alapul, arra külön munkáltatói intézkedés nem szükséges. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész ezzel szemben a munkáltató döntésén, illetve mérlegelésén alapul, és ezt a jellegét a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelésekor sem veszíti el. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege az utolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad mindaddig, amíg a munkáltató újabb intézkedést nem tett ebben a körben. A munkáltatónak tehát írásbeli intézkedést kell hoznia a munkáltatói illetményrész vonatkozásában és ezt csak így csökkentheti. Írásbeli döntés hiányában a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelése fedezetét a változatlan összegű összilletmény nem biztosítja.
- [9] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az alperes 2014. február 1. és 2016. december 31. között a felperes részére nem a garantált illetményen felül biztosította a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt. A felperesnek járó illetmény-különbözet összegét – az elsőfokú bíróság álláspontjával ellentétben – nem kellett csökkenteni a rendvédelmi ágazati pótlék összegével, az utóbbi pótléket a garantált bérminimum szempontjából nem lehet az illetmény részének tekinteni. Mindezek alapján a kereseti kérelmének megfelelő összegű illetmény-különbözet illeti meg.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [10] 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.
- [11] 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.

- [12] 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.
- [13] 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.
- [14] 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 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

- [15] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [16] A Kúria közép fokú 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.
- [17] 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.
- [18] 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.
- [19] 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.

- [20] 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.
- [21] A Kúria korábbi határozataiban (Mfv.II.10.442/2016/5., Mfv.III.10.053/2018/6., stb.) a Kjt. fenti rendelkezései és a BMr. 2. § (2) bekezdése alkalmazásával kapcsolatban állást foglalt a felülvizsgálati kérelemben felvetett további kérdésben is akként, hogy amennyiben a munkáltató jogerős ítéletben megállapított, azaz a felperest megillető illetményösszeg figyelmen kívül hagyásával állapítja meg a rendvédelmi ágazati pótlék összegét, eljárása jogszerűtlen.
- [22] 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.
- [23] Mindezek alapján a Kúria a jogerős ítéletet - a Pp. 275. § (3) bekezdése alkalmazásával - hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [24] A felperes felülvizsgálati eljárási költségét az alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni.
- [25] 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.

[26] A felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 271. § (1) bekezdés l) pontja zárja ki.

[27] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

, 2019. január 14.

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

A kiadmány hitelélül:

tisztviselő