

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.321/2016/5.

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: elmaradt illetmény megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Egri Törvényszék 2.Mf.20.002/2016/4.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.321/2015/6.

Rendelkező rész

A Kúria az Egri Törvényszék 2.Mf.20.002/2016/4. számú ítéletét hatályában fenntartja. Kötelezi az alperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg a felperesnek 15.000 (tizenötezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 51.400 (ötvenegyezer-négyszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A felperes az alperesnél állt közalkalmazotti jogviszonyban középfokú besorolású munkakörben. Az alperes 2012. december 20-án kelt intézkedésével 2013. január 1-jei hatállyal a D fizetési osztály 10. fizetési fokozatába sorolta át a felperest. Ez alapján garantált illetményét 99.700 forintban, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét 28.900 forintban állapította meg, továbbá a felperes 15.000 forint címpótlékra volt jogosult, így összilletménye 143.600 forintban került megállapításra. Ezt

követően az illetménye nem változott, a fizetési jegyzék tanúsága szerint 2014. és 2015. évben is garantált illetményként 99.700 forintot, munkáltatói döntésen alapuló illetményrészként 28.900 forintot, illetve címpótlékként 15.000 forintot kapott.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes módosított keresetében 2013. augusztus 1-jétől 2015. október 31-éig terjedő időtartamra illetménykülönbséget 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 az e címen járó összeget a garantált illetményen felül kellett volna biztosítania. Mivel 2013-ban a garantált bérminimum mértéke 114.000 forint volt, garantált illetményként pedig csak 99.700 forintot fizettek számára, így havonta 14.300 forint különbségre tartott igényt. A 2014. évre megállapított 118.000 forint garantált bérminimumhoz képest a továbbiakban is 99.700 forint volt a számára megállapított garantált illetmény, így havi 18.300 forint különbség vonatkozásában fizetési kötelezettség terheli az alperest. 2015. évre a garantált bérminimum mértéke 122.000 forint volt, ezzel szemben garantált illetményét változatlanul 99.700 forint összegben folyósították, így havi 22.300 forint különbséget keletkezett. Mindezek alapján 2013. augusztus 1-jétől 2015. október 31-éig 514.000 forint elmaradt illetmény és a középидőtől számított kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest.
- [3] Az alperes a kereset elutasítását kérte arra hivatkozva, hogy végrehajtotta a jogszabály és a Kollektív Szerződés előírásait a MÁK illetményszámfejtési tematikája szerinti bontásban. A felperes illetménye minden évben elérte, meghaladta a közalkalmazotti garantált illetményt, illetve 2013. augusztusától a garantált illetményminimum összegét. Önmagában az, hogy ettől az időponttól nem készített külön illetményhatározatot és a számfejtés dokumentumában a garantált illetmény minimumként előírt összegét nem szerepeltette, nem teszi eljárását jogellenessé.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [4] Az Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.321/2015/6. számú ítéletével kötelezte az alperest 514.100 forint illetménykülönbséget és ezen összeg után 2014. szeptember 15-étől járó késedelmi kamat és 35.000 forint perköltség megfizetésére.
- [5] Ítéletének indokolásában a Kjt. 66. § (9) bekezdésének 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 részére, mert ezen időpontig garantált illetményként 99.700 forintot fizetett meg. Megállapítása szerint a közalkalmazotti jogviszonyban az illetmény megállapítása és annak módosítása szigorú írásbeliséget kíván meg, és annak betartása alól nem mentesíti az alperest az, hogy a költségvetési szervek központosított illetményszámfejtését kizárólagosan a Magyar Államkincstár végzi. Erre figyelemmel a perrel érintett időszakra a felperes összesen 514.100 forint illetménykülönbözetre volt jogosult.

- [6] Az alperes fellebbezése folytán eljárta Egri Törvényszék 2.Mf.20.002/2016/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és 10.000 forint perköltség megfizetésére kötelezte az alperest.
- [7] Határozata indokolásában kifejtette, hogy a becsatolt okiratok azt támasztották alá, hogy az alperes 2013. augusztus 1-jétől elmulasztotta a felperes garantált illetménye összegét a garantált bérminimum összegére felemelni. Nem volt lehetőség arra, hogy utólagosan a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt számolja el a munkáltató garantált bérminimumként. Az illetmény megállapításáról szóló határozat hiányában nem fogadható el az a tényállítás, hogy 2013. augusztus 1-jétől a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt az alperes garantált illetményre csoportosította át.

A felülvizsgálati kérelem és felülvizsgálati ellenkérelem

- [8] A jogerős ítélet ellen az alperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet helyezze hatályon kívül, a felperes keresetét utasítsa el és marasztalja a felperest a perköltségben. Érvelése szerint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 66. § (9) bekezdésének b) pontja azt tartalmazza, hogy a közalkalmazottakat garantált illetményként legalább a garantált bérminimumnak megfelelő összeg illeti meg. Mivel a felperes illetménye a perrel érintett időszakban ezt az összeget elérte, nem sértettek jogszabályt. A Kjt. 66. § (9) bekezdésében írt jogszabályhely - összhangban a Kjt. 21. § (3) bekezdésében foglaltakkal - nem tartalmaz arra előírást, hogy a munkáltatónak kötelezettsége lett volna a felperes bértábla szerinti illetményének összegét a garantált bérminimumra kiegészíteni úgy, hogy erre olyan munkáltatói intézkedést hozzon, melyben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentését is megjeleníti. A garantált bérminimum nem tekinthető a közalkalmazotti besorolás szerinti illetmény önálló elemének, melyet külön sorban kellene szerepeltetni.
- [9] Az alperes több első-, és másodfokú döntésre hivatkozva előadta, hogy eljárása megfelelt a jogszabály előírásainak. Álláspontja szerint a másodfokú bíróság nem adta magyarázatát annak, hogy milyen jogszabályi hivatkozással tekinti nem megengedhető munkáltatói intézkedésnek azt, hogy a munkáltatói döntésen alapuló

illetményrészből kerüljön átcsoportosításra meghatározott összeg a garantált bérminimum fedezetére. A Kjt. 21. § (3) bekezdése rendelkezik arról, hogy mik a kinevezés, illetve a kinevezés-módosítás kötelező tartalmi elemei, s a felperes illetményét ennek megfelelően állapították meg. A kormányrendeletben meghatározott garantált illetmény csak egy irányadó mértéknek tekintendő, ettől ez még nem vált a közalkalmazotti illetmény önálló részévé. Az a körülmény, hogy a felperes fizetési jegyzéke külön bontásban tartalmazta az egyes illetményelemeket, tájékoztató célt szolgált annak érdekében, hogy az illetményadatok ellenőrizhetőek legyenek. az egyes illetményelemekre azonban ez alanyi jogosultságot nem biztosított.

[10] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és az alperes 15.000 forint összegű felülvizsgálati költségben való marasztalását kérte. Álláspontja szerint 2013. augusztus 1-jétől nem elégséges, hogy a közalkalmazott teljes illetménye elérje a kormányrendelet szerinti garantált bérminimum összegét. A Kjt. 66. § (9) bekezdése ugyanis ezen időponttól egyértelműen a közalkalmazott garantált illetményére írja elő, hogy az nem lehet kevesebb, mint a minimálbér, illetve a garantált bérminimum összege. A Kjt. nem a teljes illetmény vagy az illetmény fogalmát használja, hanem a garantált illetményt, amely nem azonos a teljes illetménnyel.

[11] Álláspontja szerint jogilag irreleváns, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt milyen szándékkal határozta meg a munkáltató, egyedül annak van jelentősége, hogy a munkajogi okmányban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész elnevezésű illetményelem írásban is dokumentáltan, a garantált illetményen felül illetve meg a felperest, a garantált illetmény összegét ugyanakkor jogszabályellenesen az adott évi garantált bérminimumnál kisebb összegben biztosította a munkáltató. A 2013-2014 és 2015. évben részére megállapított garantált illetmény nem felelt meg a Kjt. 66. § (9) bekezdésében foglaltaknak, így a bíróságok jogszzerű döntést hoztak. Megjegyezte továbbá, hogy az alperes által hivatkozott eseti döntés kivételesnek mondható, hiszen számos határozatban helyt adtak a felperesek garantált illetmény-különbözet iránti igényének.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

[12] Az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.

[13] A 2013. augusztus 1-jétől 2015. október 31-éig terjedő időtartamra előterjesztett felperesi igény vonatkozásában a felülvizsgálati kérelem azzal érvelt, hogy az eljáró bíróságok a Kjt. 66. § (7), (8) és (9) bekezdését, továbbá a Kjt. 21. § (3) bekezdését helytelenül értelmezték, ezért tévesen következtettek a munkáltató mulasztására.

[14] 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.

[15] 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.

[16] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes a perrel érintett időszakban 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.

[17] 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.

[18] 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.

[19] 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.

[20] 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 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.

[21] 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.

[22] 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.

[23] 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 munkabéréról 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.

[24] Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes 2013. augusztus 1-je és 2015. október 31-e ezt a kötelezettségét elmulasztotta, mivel úgy ítélte meg - tévesen -, hogy az összilletményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezte.

[25] 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.

[26] 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. október 31-e közötti időszakban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a 2012. december 20-án közöltek szerint 28.900 forint volt és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről szóló döntés a közléssel hatályossá válik és ehhez a munkáltató eltérő tartalmú intézkedéséig és az erről szóló tájékoztatásig kötve van. Az alperes 2012. december 20-án közölt garantált illetmény összege 99.700 forint volt, ettől eltérő összeget a munkáltató a perrel érintett időszakban nem állapított meg. Ebből következően a megállapított összeg 2013. augusztus 1-je és 2013. december 31. között havi 14.300 forinttal, 2014. január 1-jétől 2014. december 31-éig havi 18.300 forinttal, míg 2015. január 1-jétől 2015. október 31-éig havi 22.300 forinttal volt kevesebb a jogszabály szerinti garantált bérminimum összegénél. 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 illetménykülönbözet megfizetésére.

[27] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet - az

indokolás kiegészítésével - a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [28] A perveztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.
- [29] A felülvizsgálati eljárásban felmerült 51.400 forint felülvizsgálati eljárási illetéket az alperest megillető személyes illetékmentességre tekintettel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.
- [30] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2017. január 18.

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:

tisztviselő