

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.III.10.277/2018/7.

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

A felperes:

A felperes képviselője:Független Rendőr Szakszervezet

Az alperes: Békés Megyei Rendőr-főkapitányság

Az alperes képviselője: jogtanácsos

A per tárgya: munkabér és illetmény-különbözet megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.862/2017/5.

Az elsőfokú bíróság határozatának száma:

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.113/2017/5.

Rendelkező rész

A Kúria a Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.862/2017/5. 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 alperesnél áll közalkalmazotti jogviszonyban, középfokú besorolású munkakörben. A felperes D fizetési osztály 10. fizetési fokozatú besorolását az alperes 2016. január 1-től D fizetési osztály 11. fizetési fokozatra módosította. A felperes összilletménye 2013. decembertől 2014. decemberéig tartó időszakban 149.500 forint volt, amely 99.700 forint bértábla szerinti illetményből és 49.800 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből állt. 2015. januártól-decemberig tartó időszakban

a felperes összilletménye 149.500 forint volt, amely 99.738 forint bértábla szerinti illetményből, 22.262 forint garantált bérminimumra kiegészítésből, 27.500 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből állt. A 2016. januártól decemberig tartó időszakban a felperes összilletménye 157.462 forint volt, amely 102.700 forint bértábla szerinti illetményből, 26.300 forint garantált bérminimumra kiegészítésből, 28.462 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből tevődött össze. A felperes 2015. júliusától rendvédelmi ágazati pótlékban részesült 7.475 forint, 2016. januártól 15.746 forint, 2016. szeptembertől pedig 16.246 forint összegben. A felperes 2017. január 1. napjától 102.700 forint bértábla szerinti illetményben, 26.300 forint garantált bérminimum kiegészítésben, 28.462 forint garantált illetményen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészben, 16.600 forint rendvédelmi ágazati pótlékban részesült. A felperes javára az alperes 2016. szeptemberétől 5.000 forint munkatársi címpótlékot is fizetett.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes módosított kereseti kérelmében 2013. december 1-től 2017. július 31-ig terjedő időszakra 625.156 forint illetmény-különbözet megfizetésére kérte kötelezni az alperest a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (továbbiakban: Kjt.) 66. § (9) bekezdése, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 58. §-a, 46. § (1) bekezdés b) pontja megsértésére, továbbá a Kúria számos ítéletére hivatkozva.
- [3] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte a Kjt. 66. § (7-9) bekezdéseire, a Miskolci Törvényszék 1.Mf.23.019/2015/4. számú ítéletére, az EBH 2006.1544. számú eseti döntésre, továbbá a Szombathelyi Törvényszék számos ítéletére és a Kúria Mfv.II.10.391/2014/4. számú ítéletére hivatkozással.

Az első- és másodfokú ítélet

- [4] Az elsőfokú bíróság 376.050 forint illetmény-különbözet megfizetésére kötelezte az alperest, ezt meghaladóan a keresetet elutasította a Kjt. 66. § (9) bekezdésére, 85/A. § 1) és m) pontjára, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 6. § (2) bekezdésére, 46. § (1) bekezdés b) pontjára és (4) bekezdésére alapítottnan.
- [5] Az ítélet indokolása szerint „a közalkalmazott garantált illetménye és illetménypótlékai - az egységesen követett joggyakorlatnak (Mfv.II.10.043/2016/7., Mfv.II.10.080/2016/4.) 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 más jogi természetű, mivel egyrészt nem alanyi jogon jár, másrészt ez a juttatás azt a jellegét a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelésekor sem veszti el, ezért munkáltatói kifejezett döntés, írásbeli intézkedés hiányában annak összege a legutolsó munkáltató intézkedésben közölt mértékű marad az újabb intézkedésig (Mfv.II.10.043/2016/7.)".

- [6] Amennyiben az illetmény helyes összege utóbb a perben kerül megállapításra, a közalkalmazottat olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes az illetményt már korábban is helyesen állapította volna meg (Mfv.II.10.080/2016/4., EBH 2006.1544.).
- [7] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint nem csak a garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész adja a tényleges összilletmény összegét, ez utóbbinak az illetményértékesítésben feltüntetett pótlékok, így a rendvédelmi ágazati pótlék is a részét képezi.
- [8] A felperes garantált bérminimumnak megfelelő garantált illetmény összegével figyelembe vehető összilletménye 2014. évre kialakult összege a következő évekre is irányadó, nem csökkenhet (EBH 2006.1544.).
- [9] A felperes és az alperes fellebbezése folytán eljáró másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság kijavított ítéletét részben megváltoztatta és az alperest terhelő marasztalási összeget 599.356 forintra, a perköltség összegét 32.00 forintra felemelte, egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Az ítélet indokolása szerint az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, azonban az abból levont jogi következtetések csak részben helytállóak.
- [10] A másodfokú bíróság osztotta a Kjt. 66. § (9) bekezdése alkalmazásával levont következtetéseket, azonban a Kjt. 85/A. § 1) és m) pontjaiból levont következtetéseket tévesnek ítélte. A törvényszék álláspontja szerint a Kjt. 85/A. § 1), m) és n) pontjainak egybevetéséből az következik, hogy az illetmény szűkebb fogalom, azaz illetménypótlékokat, illetménykiegészítést, kereset kiegészítést, jutalmat nem tartalmaz, az illetmény-különbözetből a pótlékok összege nem vonható le, ezért az elsőfokú bíróság számítása téves.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [11] A jogerős ítélet ellen az alperes élt felülvizsgálati kérelemmel, amelyben annak hatályon kívül helyezését, a felperes keresetének az elutasítását és perköltségben történő marasztalását kérte a Kjt. 66. § (7)-(9) bekezdései, 21. § (3) bekezdése és 25. § (2) bekezdés b) pontja megsértésére hivatkozva. 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 hatályban tartását és az alperes költségekben marasztalását kérte. Álláspontja szerint a Kjt. 66. § (9) bekezdése 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 elhatárolta és külön

számszerűsítette a jogszabályon és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészeket.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [15] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott az alábbiak szerint.
- [16] 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., Mfv. III.10060/2018/6., Mfv.IIIII.10.233/2018/7. 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. A kifejtettekéből 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.
- [18] 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.

- [19] 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.”
- [20] Mindezek alapján a Kúria a jogerős ítéletet - a Pp. 275. § (3) bekezdése alkalmazásával - hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [21] A felperes felülvizsgálati eljárásban felmerült költségét az alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni.
- [22] A le nem rótt felülvizsgálati eljárási illetéket 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 tárgyaláson kívül bírálta el [Pp. 274. § (1) bekezdés].

Budapest, 2019. február 4.

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

A kiadmány hiteléül:

tisztviselő