

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság**

ítélete

Az ügy száma: Mfv.II.10.162/2017/5.

A tanács tagjai: Dr. Stark Marianna a tanács elnöke
Dr. Bors Szilvia előadó bíró
Szolnokiné dr. Csernay Krisztina bíró

A felperes:

A felperes képviselője:.
ügyintéző: jogtanácsos)

Az alperes:

Az alperes képviselője: jogtanácsos

A per tárgya: közalkalmazotti illetménykülönbözet megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Fővárosi Törvényszék 5.Mf.680.570/2016/3.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.1142/2016/4.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 5.Mf.680.570/2016/3. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt nap alatt fizessen meg a felperesnek 20.000 (húszezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 50.000 (ötvenezer) 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 a 2013. január 10-én kelt intézkedésével a felperest a D fizetési osztály 12. fizetési fokozatába sorolta és illetményét 2013. január 1-jétől 2015. december 31-ig akként állapította meg, hogy garantált illetménye 105.663 forint, kerekítve 105.700 forint, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze 69.700 forint, így összesen 175.400 forint illetményben részesült.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes kereseti kérelmében a 2013. augusztus 1-jétől 2015. december 31-ig terjedő időtartamra illetmény-különbözet megfizetésére kérte kötelezni az alperest arra hivatkozva, hogy a munkáltató nem tett eleget a garantált illetmény garantált bérminimumra történő felemelési kötelezettségének, illetve a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt nem a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 66. § (9) bekezdése b) pont szerinti garantált illetményen felül biztosította.
- [3] Mindezek alapján a felperes részére 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-ig havi 8.300 forint, 2014. január 1-jétől 2014. december 31-ig havi 12.300 forint és 2015. január 1-jétől december 31-ig havi 16.300 forint illetmény-különbözet megfizetését kérte középírárányos kamattal és perköltséggel együtt.
- [4] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint a felperes illetményét 2013. január 1-jétől határozta meg, így a 2013. augusztus 1-jétől hatályba lépett rendelkezéseket nem lehetett figyelembe venni. Az alperes a felperesi illetmény megállapításakor a jogszabályoknak megfelelően járt el, teljes illetménye elérte, sőt meghaladta a garantált bérminimum mértékét. A Kormány a vitatott időszakra rendeleti szinten határozta meg a garantált illetmény minimum összegét, ez a meghatározott összeg nem a személyi alaphérré, illetve az illetmény részelemeire vonatkozott, hanem a teljes bruttó illetményre. A Kjt. 66.§ (9) bekezdés beiktatásával 2013. augusztus 1-jétől csupán a szabályozás hierarchiájában történt változás és ezt nem lehet úgy értékelni, hogy megváltozott a közalkalmazott alanyi jogosultsága a különböző illetményrészekre. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkenthető, el is vonható, ha ez nem jár a kinevezés szerinti illetmény összegének csökkenésével azért, mert törvény általi védelemben az illetmény végösszege részesül és nem az egyes illetményelemek. A közalkalmazottnak a teljes illetményre van alanyi jogosultsága, nem annak részelemére. A munkáltatónak nem kellett határozatot hozni az illetményrészek átcsoportosításról a Kjt. 21.§ (3) bekezdés alapján, mert a kinevezést módosító okmánynak nem kötelező eleme a garantált illetmény és az, hogy annak jogszabályi emelkedése folytán a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkent.

Az első- és a másodfokú ítélet

- [5] A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.1142/2016/4. számú ítéletével az alperest 384.700 forint illetmény-különbözet, valamint 2014. október 15-től járó kamat és 10.000 forint perköltség megfizetésére kötelezte.
- [6] Ítéletének indokolása szerint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 153. § (1) bekezdés b) pontja és a kormányrendeletek szerinti garantált illetmény megnevezése azonos. A Kjt. 66.§ (9) bekezdés egyértelmű, a garantált illetmény a garantált bérminimumnak megfelelő összeg. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a kinevezésben meghatározott illetmény része, ezért akkor csökkenthető, vonható meg, ha ez nem jár a kinevezés szerinti illetmény csökkenésével. A munkáltató intézkedésének mindig a hatályos jogszabályoknak kell megfelelnie. A Kjt. 23.§ (1) bekezdés alapján kötelező az illetmény meghatározása, ennek a munkáltató akként tett eleget, hogy az egyes illetményrészeket és az illetmény összegét is feltüntette.
- [7] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Fővárosi Törvényszék 5.Mf.680.570/2016/3. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és alperest 5.000 forint másodfokú perköltség viselésére kötelezte.
- [8] A törvényszék a Kúria EBH2016.M8. számú munkaügyi elvi határozatában foglalt iránymutatása alapján megalapozottnak találta a felperes 2013-2015. évekre vonatkozóan előterjesztett illetmény-különbözet iránti igényét. Kifejtett jogi álláspontja szerint, a közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak. A garantált illetmény a Kjt. 66.§ (1)-(5) bekezdéseiben, illetve a 79/E.§-ban foglaltak alkalmazásával meghatározott besorolási illetmény. A munkáltatói többlet az illetmény része és a garantált illetménnyel összeszámít. Ez az értelmezés következik a Kjt. 85/A.§ 1) pontjának rendelkezéséből, amely felsorolja az illetményelemeket. Nem szabályozza külön a besorolási illetményt és a munkáltatói többletilletményt, ebből következően ezeket az illetmény fogalma együttesen tartalmazza. Utalt a Kúria Mfv.II.10.043/2016/6. és Mfv.II. 10.080/2016/4. számú eseti döntéseire is. Kifejtette, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész nem alanyi jogon jár a közalkalmazottnak, a munkáltató döntésén, mérlegelésén alapul. A garantált illetmény emelésekor nem veszti el ezt a jellegét, ezért a munkáltató kifejezett döntése, írásbeli intézkedése hiányában annak összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad. Ezért nem hivatkozhat arra a munkáltató, hogy a garantált illetmény emelkedését a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből biztosította.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

- [9] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a kereset elutasítását kérte. A bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény (továbbiakban: Bszi.) 2.§ (2) bekezdés, a Pp. 1-2.§-ai, 221.§ (1)

bekezdés megsértésére, valamint a Kjt. 21.§ (3) bekezdés, 85/A.§, az Mt. 46.§ (1) és (4) bekezdések megsértésére hivatkozott.

- [10] Álláspontja szerint a garantált illetmény összegét a kormányrendeletekben meghatározott garantált bérminimum összege nem befolyásolhatja, az ugyanis nem a Kjt. 66.§ (1-5) bekezdések alapján kerül meghatározásra. A kormányrendeletek csak „zsinórmértéket” határoznak meg, amennyiben ennél többet kap a közalkalmazott a Kjt. 66.§ (8) bekezdés alapján, akkor a kormányrendeletekben meghatározott összegnek nem lesz jelentősége. A kormányrendeletek alapján a garantált illetmény nő, azaz a tényleges „összes” illetmény és a garantált illetmény közötti különbség a növekedés mértékével csökken.
- [11] Érvelése szerint az Mt. 46.§-ából nem vonható le az a következtetés, hogy a munkáltatónak a garantált bérminimum emelésére tekintettel okiratot kellett volna módosítania, s erről tájékoztatni a közalkalmazottat, mert ez a kötelezettség az alapbéren túli munkabérre és egyéb juttatásra vonatkozik, amely körbe az illetménypótlék, illetménykiegészítés, keresetkiegészítés és a jutalom tartozik. Az alapbéren jelen esetben az illetményt kell érteni.
- [12] A törvényszék nem fejtette ki, hogy miért a teljes illetmény változik a garantált bérminimum emelkedésekor, és arra sem adott magyarázatot, hogy miért van a munkáltató az eltérő tartalmú tájékoztatásáig kötve a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegéhez.
- [13] A Kjt. 21.§ (3) bekezdés alapján a munkáltatónak nincs jogszabályi kötelezettsége arra, hogy a kormányrendeletekben meghatározott garantált bérminimum emelkedésekor és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentésekor okiratot adjon ki. Az alperes eleget tett a törvényi kötelezettségének, amikor az előresorolást és a tényleges illetményt tartalmazta a kinevezésmódosítás.
- [14] A felperesnek nem az illetmény egyes elemeire, hanem csak az összilletményre van anyagi jogosultsága.
- [15] Az alperes a Pp. 358.§ (3) bekezdés és az 1/2014. (II.10.) KMK vélemény alapján kérte az értékhatárra tekintet nélkül, a jogviszony módosulásának jogszerűsége miatt, a jogerős ítélet felülvizsgálatát.
- [16] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében elsődlegesen a felülvizsgálati kérelem elutasítását kérte a Pp. 358.§ (2) bekezdés alapján megjelölt értékhatárra tekintettel. Másodlagosan a jogerős ítélet hatályában fenntartását és perköltsége megállapítását kérte annak helyes tényállása és jogi indokolása alapján. Álláspontja szerint 2013. augusztustól hiányzott a határozathozatal a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész módosításáról.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [17] Az alperes felülvizsgálati kérelme a következők szerint nem megalapozott.
- [18] A felülvizsgálati kérelem egymással szorosan összefüggő kötelező

tartalmi kellékei a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése, valamint annak kifejtése, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja (Pp. 272.§ (2) bekezdés). Ezen együttes törvényi feltételeknek a fél akkor tesz eleget, ha egyrészt a megsértett jogszabályhelyet konkrétan megjelöli, másrészt pedig a hivatkozott jogszabálysértést tartalmilag is körülírja, az arra vonatkozó jogi álláspontját kifejti, vagyis, ha a jogszabálysértésre való hivatkozása indokait ismerteti. Mindezek bármelyikének hiánya a felülvizsgálati kérelem hivatalbóli elutasítását eredményezi (1/2016. (II. 15.) PK vélemény).

- [19] A Kúria kifejti, hogy az alperes a Bszi. 2.§ (2) bekezdésének és a Pp. 1-2.§-ainak megsértésére hivatkozott, azonban nem írta körül tartalmilag, az arra vonatkozó jogi álláspontját nem fejtette ki, vagyis a jogszabálysértésre való hivatkozásának indokait nem ismertette, így a Kúria az alperes e körben előterjesztett jogszabálysértést - hivatkozás megjelölése hiányában - érdemben nem vizsgálta.
- [20] A Kúria számos döntésében kimondta, hogy a közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak (Mfv.II.10.390/2016/5., Mfv.II.10.414/2016/6., Mfv.II.10.550/2016/4.), a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdésében, 79/E. §-ában, 85/A. § 1) pontjában meghatározott rendelkezések alapján figyelemmel a 390/2012.(XII.20.) Kormányrendelet 3. § (2) bekezdés c) pontjára, valamint a garantált bérminimumot évenként meghatározó kormányrendeletekre is.
- [21] Mindebből következően a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontjában előírtaknak megfelelően 2013. augusztus 1-jétől a felperes garantált illetményének kellett elérnie 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 havi 118.000 forint, míg 2015. január 1-jétől a 347/2014.(XII.29.) Kormányrendelet 2. § (3) bekezdése b) pontja alapján havi 122.000 forint volt.
- [22] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2013. augusztus 1-jétől 2015. december 31-ig terjedő 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. A felperes garantált illetményét 2013., 2014. és 2015. években kerekítve 105.700 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.
- [23] 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.

- [24] A másodfokú bíróság ítéletének 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, helyesen hivatkozott Mfv.II.10.460/2015/10. számú elvi határozatában kifejtettekre is. Az illetmény fogalma nem szabályozza külön a garantált illetményt és a munkáltatói többletet, ezért azokat az illetmény fogalma együttesen tartalmazza, a további illetményelemek - illetménypótlékok, illetménykiegészítés, keresetkiegészítés, jutalom - mellett, amelyeket a Kjt. 85/A. § 1) és m) pontjai meghatároznak.
- [25] 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.
- [26] A kifejtettekéből az következik, 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.
- [27] 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, erről pedig tájékoztatási kötelezettség terheli.

- [28] 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 alapbéren túli munkabéréről 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.
- [29] Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes 2013. augusztus 1-je és 2015. december 31-e között ezt a kötelezettségét elmulasztotta, mivel úgy ítélte meg - tévesen -, hogy az illetményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezte.
- [30] Az irányadó bírói gyakorlat szerint (EBH 2006.1544., EBH 2016.M.25., Mfv. II. 10.098/2016/5.) 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.
- [31] Mivel a nem vitatott tényállás alapján az alperes a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény csökkentéséről 2015. január 1-jéig nem tájékoztatta a felperest azt eredményezi, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege 2013., 2014. és 2015. években havi 69.700 forint volt és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt. Közölt intézkedés hiányában az alperes nem tudta bizonyítani, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre nézve bármilyen döntést hozott. Ennek bizonyításának sikertelensége pedig terhére esik.
- [32] Mindezekre tekintettel a felperest 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-ig havi 8.300 forint, összesen 41.500 forint, 2014. január 1-jétől 2014. december 31-ig havi 12.300 forint, összesen 147.600 forint, míg 2015. január 1-jétől 2015. december 31-ig havi 16.300 forint, összesen 195.600 forint, mindösszesen 384.700 forint illetmény-különbözet és kamata illeti meg.
- [33] Megjegyzi a Kúria, hogy a felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében kérte a felülvizsgálati kérelem elutasítását a Pp. 358.§ (2) bekezdés alapján. E jogszabályhely szerint nincs helye felülvizsgálatnak - a (3) bekezdésben foglalt kivétellel - ha a felülvizsgálati kérelemben vitatott érték a teljes munkaidőre megállapított kötelező legkisebb havi munkabér (minimálbér) ötszörösét nem haladja meg. A (3) bekezdés a) pontja azonban

kimondja, hogy e meghatározott értékhatár alatt is helye van felülvizsgálatnak – többek között –, ha a jogviszony módosulásának jogszerűsége vitás. Jelen esetben a jogviszony módosulásának jogszerűsége és az ebből eredő elmaradt illetménykülönbözet volt a per tárgya. A jogviszony tartalmi elemeinek megváltozása (például bérpótlékról szóló szabály módosítása) mellett a felek akaratától függő szerződésváltoztatás esetén is értékhatárra tekintet nélkül nyújtható be a felülvizsgálati kérelem (1/2014. (II. 10.) KMK vélemény), így a felülvizsgálati kérelmet a Kúria érdemben tárgyalta.

- [34] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján az indokolás kiegészítésével hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [35] A pervesztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.
- [36] A felülvizsgálati eljárásban felmerült 50.000 forint felülvizsgálati eljárási illeték mértékét az Itv. 50.§ (1) bekezdés II. fordulata határozza meg, amely az alperes személyes illetékmentességre tekintettel a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam terhén marad.
- [37] A felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 271. § 1) pontja zárja ki.
- [38] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2017. október 18.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Dr. Bors Szilvia s.k. előadó bíró, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. bíró

A kiadmány hitelél:

bírósági ügyintéző