

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.126/2018/7.

A tanács tagjai: Dr. Tálné dr. Molnár Erika a tanács elnöke
Szolnokiné dr. Csernay Krisztina előadó bíró
Dr. Stark Marianna bíró

A felperes:

A felperes képviselője:

: kamarai jogtanácsos

Az alperes:

Az alperes képviselője: kamarai jogtanácsos

A per tárgya: illetmény-különbözet megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.576/2017/4.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.155/2017/6.

Rendelkező rész

A Kúria a Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.576/2017/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt nap alatt fizessen meg a felperesnek 15.000 (tizenötezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A 66.700 (hatvanhatezer-hétszáz) forint felülvizsgálati eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

- [1] A felperes 2002. március 1-től 2007. december 31-éig az O. Határőr Igazgatóságon, majd 2008. január 1-jétől 2016. március 31-éig közép fokú besorolású munkakörben állt az alperesnél közalkalmazotti jogviszonyban.
- [2] Az alperes 2014. március 1. és december 31. között a D/5. besorolási osztály alapján a felperes garantált illetményét 86.900

forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 33.100 forintban, ekként illetményét 120.000 forintban állapította meg. 2015. január 1. és december 31. között a felperes a D/6. besorolás alapján garantált illetményként 88.875 forintban, garantált bérminimumra kiegészítés jogcímén 33.125 forintban, míg munkáltatói döntésen alapuló illetményrész jogcímén 5000 forintban részesült, ekként illetménye 127.000 forint volt. 2016. január 1-jétől március 31-éig a felperes változatlan besorolása alapján garantált illetményként 88.875 forintban, garantált bérminimumra való kiegészítés jogcímén 40.125 forintban részesült, így illetménye 129.000 forint volt.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [3] A felperes a keresetében 2014. március 1-től 2016. március 31-éig terjedő időszakra 666.500 forint illetmény-különbözet és ezen összeg 2015. március 16-ától a kifizetésig járó késedelmi kamata, valamint perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Álláspontja szerint az alperesnek garantált illetményként az adott évre meghatározott garantált bérminimumot kellett volna biztosítania, ugyanakkor az alperes garantált illetményét jogszabálysértően nem az adott évi garantált bérminimumban, hanem a Kjt. besorolási bértábla szerinti összegnél alacsonyabb mértékben állapította meg. A munkáltató 2015. január 1-ét megelőzően a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének változásáról nem hozott határozatot.
- [4] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben történő marasztalását kérte. Álláspontja szerint a hatályos jogszabályi rendelkezésekből nem vezethető le az az értelmezés, hogy az illetményt illetményrészekre bontva kellene megállapítani. A közalkalmazottnak alanyi joga nem az egyes jogcímekre, hanem arra az összegre áll fenn, amely őt összességében megilleti. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a munkáltató egyoldalúan is csökkentheti.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [5] A Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.155/2017/6. számú ítéletével kötelezte az alperest 666.500 forint elmaradt illetmény és ezen összeg után 2015. március 16-ától a kifizetésig járó késedelmi kamata, továbbá 30.000 forint perköltség megfizetésére megállapítva, hogy a 39.990 forint eljárási illeték az állam terhén marad.
- [6] Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásában a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 2013. augusztus 1-től hatályos 66. § (9) bekezdése alapján megállapította, hogy a közalkalmazott garantált illetményének 2013. augusztus 1-jétől el kellett érnie a garantált bérminimumnak megfelelő összeget, amely összeget a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló kormányrendeletek határoznak meg. A garantált bérminimum összege

2014-ben havi 118.000 forint, 2015-ben havi 122.000 forint, míg 2016-ban havi 129.000 forint volt.

- [7] A közigazgatási és munkaügyi bíróság érvelése szerint a garantált illetmény és a megállapított illetmény nem azonos fogalmak. Garantált illetményen a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdésében, illetve a 79/E. §-ában foglaltak alkalmazásával meghatározott besorolási illetményt kell érteni. Utalt arra, hogy a Kjt. 66. §-a azáltal, hogy a közalkalmazott fizetési osztályához és fokozatához kapcsolódó éves költségvetési törvényben meghatározott illetmény összegeket garantált bérminimumként határozza meg a munkáltató számára lehetőséget biztosít arra, 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 összeszámítandó.
- [8] Utalt arra is, hogy a közalkalmazott garantált illetménye és illetménypótléka jogszabályon alapuló kötelező mértékű juttatások, amelyek a jogszabály változásakor abban az esetben is változnak, ha arról a munkáltató nem hoz semmilyen írásbeli intézkedést. Ezzel szemben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész más jogi természetű, mert az nem jár a közalkalmazottnak alanyi jogon. Ez a juttatás a munkáltató döntésén, mérlegelésénél alapul. A munkáltató kifejezett írásbeli intézkedése hiányában annak összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad az újabb intézkedésig. Így tehát amennyiben a munkáltató nem hoz döntést a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről, a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelésének fedezetét a változatlan összegű összilletmény nem biztosítja.
- [9] A közigazgatási és munkaügyi bíróság a felperes besorolási okirataiban szereplő illetményösszegek alapján arra következtetett, hogy a felperes havi illetménye a peresített időszakban nem lehetett kevesebb 151.100 forintnál, ezért jogszerűen tarthatott igényt az ezen összeg és az általa ténylegesen átvett összeg közti különbözetre.
- [10] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Gyulai Törvényszék a 9.Mf.25.576/2017/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét annak helyes indokai alapján helybenhagyta. Megállapította, hogy az 53.320 forint fellebbezési illetéket az állam viseli és az alperest 30.000 forint fellebbezési perköltség megfizetésére kötelezte.
- [11] A másodfokú bíróság - az elsőfokú bíróság jogi érvelését osztva - a Kjt. 66.§ (9) bekezdése alapján megalapozottnak találta a felperes 2014. március 1-től 2016. március 31-éig előterjesztett illetmény-különbözet iránti igényét. Álláspontja szerint a garantált illetmény változása jogszabályon alapul, ezért arra külön munkáltatói intézkedés nem szükséges. Ezzel szemben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a munkáltató döntésén, mérlegelésén alapul, ezt a jellegét a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelésekor sem veszíti el. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt

mértékű marad mindaddig, amíg a munkáltató újabb írásbeli intézkedést nem tesz, e döntés hiányában a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelése fedezetét a változatlan összegű összilletmény nem biztosítja, ezért a felperes keresete megalapozott volt.

- [12] A törvényszék az alperes azon fellebbezési érvelését, mely szerint az általa igényelt összegből nem került levonásra a rendvédelmi ágazati pótlék összege, a Pp. 235. § (1) bekezdése alapján mint új tény, már nem tudta figyelembe venni.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

- [13] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a kereset elutasítását, valamint perköltsége megfizetését kérte.
- [14] Álláspontja szerint a Kjt. 66.§ (7-9) bekezdéseiből és azok értelmezéseiből nem következik, hogy az illetményt illetményrészekre bontva, tételezve kellene megállapítani, garantált illetményt, illetve munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt kellene megkülönböztetni, avagy a kinevezésben vagy a kinevezés módosításban a garantált illetményt szükséges lenne az illetmény keretei között elkülöníteni.
- [15] Az alperes érvelése szerint a felperesnek az összilletményre, nem 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 EBH2006.1544. számú döntése és a Kúria Mfv.II.10.391/2014/4. számú határozata szerint a közalkalmazottnak a garantált illetményre van jogosultsága, amennyiben pedig munkáltatói döntés alapján ennél magasabb illetményt biztosítottak számára, úgy arra az illetményre, amely a két összeg együttes mértéke volt. A Kjt. 21.§ (3) bekezdés értelmében nem volt kötelezettsége, hogy a határozatokban az illetményt elemeire bontva jelölje meg.
- [16] A felperes illetménye mindig meghaladta a garantált bérminimum összegét, ezért az Mt. 7.§ szerinti, rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye mellett nem sérült a felperes garantált bérminimumhoz való joga.
- [17] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és perköltsége megállapítását kérte. Érvelése szerint helytelen az a felülvizsgálati érvelés, amely szerint elégséges, ha a közalkalmazott teljes illetménye eléri a kormányrendelet szerinti garantált bérminimum összegét. A Kjt. 66.§ (9) bekezdése egyértelműen a közalkalmazott garantált illetményére vonatkozóan írja elő, hogy az nem lehet kevesebb, mint a minimálbér, illetve a garantált bérminimum összege. Álláspontja szerint a jogerős ítélet összhangban van a Kúria Mfv.II.10.460/2015. számú ítéletével, amelynek során rámutatott

arra, hogy a közalkalmazott garantált illetménye és megállapított illetménye nem azonos fogalmak és az illetmény megállapításáról szóló határozat hiányában nem fogadható el, hogy 2013. augusztus 1-től a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetményre a munkáltató átcsoportosította. Álláspontja szerint az alperesnek a Kjt. 21.§ (3) bekezdés és az Mt. 155.§-a alapján olyan írásbeli tájékoztatást kell adni a kifizetett illetményről, amelyből az elszámolás helyessége ellenőrizhető. Utalt arra, hogy a kinevezési okmányok külön-külön számszerűsítették a jogszabályon alapuló és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [18] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [19] Az eljáró bíróságok ítéletük indokolásában helyesen hivatkoztak arra, hogy 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 minimálbért évenként meghatározó kormányrendeletekre is.
- [20] Mindebből következően a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontjában előírtaknak megfelelően 2013. augusztus 1-jétől a felperes garantált illetményének kellett elérnie a garantált bérminimum összegét, amely 2014. január 1-jétől a 483/2013. (XII.17.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése szerint havi 118.000 forint, 2015. január 1-jétől a 347/2014. (XII.29.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése alapján havi 122.000 forint, míg 2016. január 1-jétől a 454/2015. (XII. 29.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése alapján havi 129.000 forint volt.
- [21] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2014. március 1-jétől 2014. december 31-éig terjedő időszakban a garantált illetmény változásáról, a garantált bérminimumnak megfelelő összegben történő megállapításáról, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének csökkentéséről, a garantált illetmény emelkedése miatt annak összegére történő átcsoportosításáról írásban nem intézkedett, a felperes garantált illetményét 86.900 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.
- [22] Az eljárt bíróságok helyesen vizsgálták azt is, 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.

- [23] Az elsőfokú és 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. 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.
- [24] 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.
- [25] 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 illetményrésze, azaz annak összegét változatlanul tartja, a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelése fedezetét a változatlan összegű illetmény nem biztosítja. Ilyen tényállás mellett nem hivatkozhat a munkáltató arra, hogy a garantált illetmény emelését biztosította, illetve megfizette a közalkalmazott részére.
- [26] 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 illetményrésze nézve és annak módosítását illetően a munkáltatót írásbeli intézkedési kötelezettség terheli, intézkedését a közalkalmazottal jogszerűen közölnie kell.
- [27] 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.

- [28] Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes 2014. március 1-je és 2014. 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.
- [29] Az irányadó bírói gyakorlat szerint (EBH2006.1544., EBH2016.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.
- [30] Mivel a nem vitatott tényállás alapján az alperes a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény csökkentéséről a peridőszakban nem tájékoztatta a felperest azt eredményezi, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege 2014-ben havi 33.100 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.
- [31] Az nem volt vitatott, hogy a felperes garantált illetménye 2015. január 1-jétől a garantált bérminimum összegének figyelembevételével került kiegészítésre, amelyre az alperes a 2015. január 1-jétől hatályos írásbeli intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből csoportosított át összeget. Erre az alperes jogosult volt, döntését a felperessel megfelelően közölte.
- [32] A felperes 2015. és 2016. évi illetménye (garantált illetmény és munkáltatói döntésen alapuló illetményrész együttes összege) azonban az előzőekből következően annyival lett magasabb, amennyivel a garantált illetménye növekedett. Ezért az alperes 2015. évben jogszerűen megtehetette, hogy intézkedett arról, hogy a felperes jogszabály alapján emelkedett garantált illetményét a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki, azonban ezt jogszerűen csak addigi illetmény összegének csökkentése nélkül tehetette meg. Ez az elv akkor is irányadó, ha az illetmény helyes összege utóbb a perben került megállapításra. Ez esetben a felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2014. évi illetményét helyesen (118.000 + 33.100 forint, azaz 151.100 forintban) állapította volna meg.

Ugyanígy a felperes 2016. évi illetménye (garantált illetmény és munkáltatói döntésen alapuló illetmény együttes összege) az előzőekből következően annnyival lett magasabb, amennyivel a garantált illetménye növekedett, így őt szintén olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2015. évi illetményét helyesen állapította volna meg.

- [33] Mindezekre tekintettel a felperest a felek által nem vitatott összegű illetmény-különbözet és kamata illeti meg.
- [34] A fentiek alapján 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 le nem rótt 66.600 forint felülvizsgálati eljárási illeték mértékét az Itv. 50.§ (1) bekezdés II. fordulata határozza meg, amelyet az alperest megillető személyes illetékmentességre tekintettel a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam visel.
- [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, 2018. október 10.

Dr. Tálné dr. Molnár Erika s.k. a tanács elnöke, Szolnokiné dr.
Csernay Krisztina s.k. előadó bíró, Dr. Stark Marianna s.k. bíró

A kiadmány hitelélül:

bírósági ügyintéző