

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.III.10.300/2018/7.

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

A felperes:

A felperes képviselője: Független Rendőr Szakszervezet
ügyintéző: jogtanácsos

Az alperes: Békés Megyei Rendőr-főkapitányság

Az alperes képviselője: jogtanácsos

A per tárgya: munkabér megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.066/2018/6.

Az elsőfokú bíróság határozatának száma:

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.299/2017/4.

Rendelkező rész

A Kúria a Gyulai Törvényszék 9.Mf.25.066/2018/6. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 15 napon belül 10.000 (tízezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárás illetékét a magyar állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] Az alperes a 2014. január 28. napján kelt ... számú határozatával a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (továbbiakban: Kjt.) 78. § (1) és (2) bekezdés b) pontja alapján 2014. február 21. napi hatállyal 3 havi illetményrésznek megfelelő összegű, 30 éves jubileumi jutalomban részesítette a felperest. A jubileumi jutalom kifizetésére 147.700 forint összegű illetmény (102.700 forint garantált illetmény + 40.000 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrész + 5.000 forint munkatársi címpótlék)

alapján került sor.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes kereseti kérelmében kérte kötelezni az alperest jubileumi jutalom különbözet címén 45.900 forint és annak 2014. február 16. napjától számított kamata megfizetésére. A felperes érvelése szerint a jubileumi jutalmát 163.000 forint illetmény alapul vételével kellett volna az alperesnek kifizetni.
- [3] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Érvelése szerint a jubileumi jutalom számítása a Kjt. 66. §-75. §-ai figyelembevételével jogszerűen történt a kifizetés időpontban a felperes megillető illetmény összege alapján. Az alperes a felperes illetményét jogszerűen állapította meg, amikor a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentette és annak terhére végezte el a garantált bérminimumra történő kiegészítést. A garantált illetmény összegét meghaladó munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a kinevezésben meghatározott illetmény része, amely előbbire a közalkalmazottnak nincs alanyi joga, ezért azt a munkáltató akár egyoldalú nyilatkozattal is csökkenthette. Nem mond ellent ezen álláspontnak sem a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdése, sem a Kjt. 21. § (3) bekezdése.

Az első- és a másodfokú ítélet

- [4] A bíróság kötelezte az alperest 45.900 forint elmaradt illetmény és annak 2014. február 21. napjától járó kamata, valamint 5.000 forint perköltség megfizetésére a Kjt. 78. § (1) bekezdése és 66. § (9) bekezdése alkalmazásával.
- [5] A bíróság mindenek előtt rögzítette, hogy a Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság az 1.M.300/2017/4. szám alatt hozott (nem jogerős) ítéletében a felperes 2014. évre járó illetményét 163.00 forintban állapította meg. A legalább középfokú végzettséghez kapcsolódó garantált bérminimum összege 2014. évben 118.000 forint volt, amelyen felül megillette a felperest 40.000 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrész és 5.000 forint címpótlék. A munkáltató a 2015. január 1. napját megelőzően nem hozott határozatot a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkenéséről, ezért azt a Kjt. 66. § (9) bekezdése alapján a garantált illetmény összegén felül kellett biztosítani az alperesnek. A Kúria több határozatában kifejtette: nincs lehetőség arra, hogy a munkáltató külön intézkedés nélkül, utólag a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt úgy tekintse, hogy az a jogszabályváltozás miatt emelésre szoruló garantált illetmény fedezetéül szolgált (Mfv.II.10.103/2017/4., Mfv.II.10.460/2015/10.). A Kúria a középfokú besorolású közalkalmazottak garantált illetménye tárgyában hozott határozataiban kimondta: a közalkalmazott garantált illetménye és illetmenypótléka jogszabályon alapuló kötelező mértékű juttatás,

amelyek a jogszabály változásakor akkor is változnak a jogszabálynak megfelelően, ha arról a munkáltató nem hoz írásbeli intézkedést, illetve a változásról a közalkalmazottat nem tájékoztatja. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész nem jár alanyi jogon a közalkalmazottnak és a juttatás jellegét a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelések sem veszíti el, ezért a munkáltató kifejezett döntése írásbeli intézkedése szükséges annak megváltoztatásához, ellenkező esetben annak összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad az újabb intézkedésig. A felek között nem jött létre újabb megállapodás; a munkáltató a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről döntést nem hozott; a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelése fedezetét a változatlan összegű illetmény nem biztosítja. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre nézve és annak módosítását illetően a munkáltatót írásbeli intézkedési, tájékoztatási kötelezettség terheli (Mfv.II.10.103/2017/4.).

- [6] A Gyulai Törvényszék az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta és az alperes által a felperesnek fizetendő perköltség összegét 5.000 forintról 10.000 forintra felemelte. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéleti indokolásával egyetértett, a felperes fellebbezését a perköltség tekintetében megalapozottnak, az alperes fellebbezését a per fő tárgya tekintetében alaptalannak tartotta. Kiemelte: a Kjt. 66. § (9) bekezdésének 2013. augusztus 1-jétől hatályos rendelkezése alapján a közalkalmazott garantált illetményét legalább a kötelező legkisebb munkabérben, illetve a garantált bérminimumnak megfelelő összegben kell megállapítani. A közalkalmazott garantált illetményének a változása jogszabályon alapul, arra külön munkáltatói intézkedés nem szükséges, ezzel szemben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a munkáltató döntésén, mérlegelésén alapul, mely jellegét a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelések sem veszíti el. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad mindaddig, amíg a munkáltató újabb intézkedést nem tesz. A felperes illetménye a jubileumi jutalom kifizetése időszakában 163.000 forint volt, ezért a felperes az illetmény-különbözetre megalapozottan tartott igényt.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [7] Az alperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a kereset elutasítását a Kjt. 66. § (7)-(9) bekezdései bíróság általi megsértése miatt kérte.
- [8] Az alperes álláspontja szerint a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdéseiből nem következik, hogy az illetményt illetményrészekre bontva tételezve kellene megállapítani, hogy a garantált illetményt, illetve a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt meg kellene különböztetni. A Kjt. 66. § (9) bekezdéséből nem következik, hogy a garantált illetményt a kinevezésben vagy a kinevezés-módosításban

az illetmény keretei között meg kellene különböztetni. A felperesnek az összilletményre és nem a jogcímenként meghatározott illetményelemekre van alanyi jogosultsága; a munkáltatónak lehetősége van az összilletmény csökkentése nélkül a munkáltatói illetményrész összegét csökkentve kiegészíteni a besorolás szerinti illetményt a garantált bérminimumra. Hivatkozott a Miskolci Törvényszék 1.Mf.23.019/2015/4. számú ítéletére, valamint a Kúria Mfv.II.10.391/2014/4. számú határozatára, melyek szerint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkenthető és megvonható, ha ez nem jár a kinevezés szerinti illetmény csökkentésével és a közalkalmazott alanyi joga az illetmény egésze vonatkozásában áll fenn az egyes illetményrészekre külön nem.

- [9] A Kjt. 21. § (3) bekezdése helyes értelmezése szerint a munkáltatónak nem kötelessége a határozatokban az illetmény elemekre bontva történő megjelölése. A felperes illetményrészekből álló illetménye mindig meghaladta a középfokú garantált bérminimum összegét, ezért a rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye mellett a garantált bérminimumhoz való jog sérelméről nem lehet beszélni.
- [10] A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályban tartását és az alperes perköltségben marasztalását kérte. A felperes érvelése szerint a Kjt. 66. § (9) bekezdése a közalkalmazott garantált illetménye vonatkozásában írja elő, hogy az nem lehet kevesebb, mint a minimálbér, illetve a garantált (szakmai) bérminimum. A Kjt. és a minimálbért szabályozó kormányrendelet egymáshoz képest speciális és általános szabály viszonylatában állnak a Kjt., mint törvény a magasabb rendű jogszabály, így a közalkalmazottak esetében a jogszabályon alapuló illetménynek kell elérnie legalább a minimálbért, illetve a garantált bérminimumot és nem az összilletménynek. A jogerős ítélet a Kjt. 66. § (9) bekezdésének, valamint a Kúria Mfv.II.10.460/2015. számú ítéletében kifejtettekkel összhangban van. A Kúria több határozatában (Mfv.II.10.460/2015., Mfv.II.10.043/2016., Mfv.II.10.080/2016.) kifejtette és következetes a felülvizsgálati bírói gyakorlat is, amely szerint a Kjt. 66. § (9) bekezdésén alapuló garantált illetmény és az Mt. 58. §-án alapuló összilletmény közös megegyezéssel való csökkentésének értelmezésével kapcsolatban. A közalkalmazott garantált illetménye és a 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 átcsoportosítja. Ha a 2013. és 2014. évi helyes összege utóbb a perben kerül megállapításra, ez esetben a felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2013. és 2014. évi illetményét helyesen állapította volna meg, ezért a jubileumi jutalom címén előterjesztett illetmény-különbözet összegére irányuló felperesi igény megalapozott.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [11] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott az alábbiak szerint.
- [12] 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.10.550/2016/4., Mfv.II.10.427/2017., stb.) kimondta, hogy 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 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, másrészt ezen juttatás jellegét a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelkedésekor nem veszíti el, ezért munkáltatói kifejezett döntés, írásbeli intézkedés hiányában annak összege az újabb intézkedésig a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad az. 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, a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelése fedezetét a változatlan összegű illetmény nem biztosítja.
- [13] Ha a közalkalmazotti illetmény helyes összege utóbb, munkaügyi perben került megállapításra, a közalkalmazott felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a perben vizsgált időszakban az illetményt megfelelően állapította volna meg.
- [14] A Kúria - az irányadó bírói gyakorlat (EBH2016.M.25., Mfv.II.10.098/2016/5., Mfv.II.10.599/2017/4., Mfv.II.10.063/2017/7., Mfv.II.10.547/2017/4., Mfv.II.10.548/2017/4. stb.) 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 növelni kell az illetményt, az utóbbi esetben az illetmény nem változik.
- [15] A fenti jogértelmezésnek az eljáró bíróságok ítéletei megfelelnek, azt a felperes jubileumi jutalom címén illetmény-különbözet megfizetése iránti kérelme elbírálásához is irányadó. Az alperes a felülvizsgálati kérelmében olyan indokot, amely a perben vitás,

korábban elbírált kérdésekben eltérő következtetések levonására adnának alapot, nem jelölt meg, ezért a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján - az indokolás kiegészítésével - hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [16] A felperes felülvizsgálati eljárási költségét az alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni.
- [17] 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.
- [18] A felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 271. § (1) bekezdés 1) pontja zárja ki.
- [19] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet tárgyaláson kívül bírálta el [Pp. 274. § (1) bekezdés].

Budapest, 2019. március 18.

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

A kiadmány hitelélül:

tisztviselő