

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.512/2018/6.

A tanács tagjai: . Stark Marianna a tanács elnöke
é dr. Csernay Krisztina előadó bíró
. Tanczos Rita bíró

Az I. rendű felperes:

A II. rendű felperes:

A felperesek képviselője:

Az alperes:

Az alperes képviselője:

A per tárgya: közalkalmazotti illetmény-különbözet
megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: I. rendű felperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Fővárosi Törvényszék 6.Mf.680.784/2017/3.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 43.M.354/2017/8.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 6.Mf.680.784/2017/3. számú ítéletének felülvizsgálati kérelemmel nem érintett részét nem érinti, egyebekben a jogerős ítéletet hatályában fenntartja. Kötelezi az I. rendű felperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg az alperesnek 10.000 (tízezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

Megállapítja, hogy az 50.000 (ötvenezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

- [1] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint az I. rendű felperes középfokú besorolású munkakörben állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperesnél. 2013-ban a munkáltató az I. rendű felperes garantált illetményét 105.700 forintban, a garantált összesen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 36.152 forintban állapította meg, így illetménye 141.852 forint volt.

2014. január 1-től az alperes az I. rendű felperest a D fizetési osztály 12. fizetési fokozatából a D fizetési osztály 13. fizetési fokozatába sorolta át és a felperes bértábla szerinti illetményét a garantált bérminimumra kiegészítve 118.000 forintban állapította meg, a munkáltatói döntésen alapuló illetményét azonban 32.752 forintra csökkentette, így illetménye 150.702 forintra módosult. 2015. január 1-től az alperes az I. rendű felperes garantált illetményét 122.000 forintra kiegészítette, a munkáltatói döntésen alapuló illetményét 28.752 forintra csökkentette, így illetménye változatlanul 150.752 forint maradt. 2016. január 1-től az I. rendű felperes garantált illetménye 129.000 forintra nőtt, a munkáltatói döntésen alapuló illetményének összege azonban 21.752 forintra csökkent, így illetménye továbbra is 150.752 forint volt.

- [2] Az I. rendű felperes 2015. július 1-től 5%-os, míg 2016. január 1-től 10%-os mértékű rendvédelmi ágazati pótlékban is részesült.

Az I. rendű felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [3] Az I. rendű felperes pontosított keresetében elsődlegesen 2014. február 1-től 2015. június 30-áig számítottan 81.800 forint, másodlagosan 2014. február 1-től 2016. december 31-ig 83.950 forint illetmény-különbözet és ezen összegek késedelmi kamatának megfizetésére kérte kötelezni az alperest.
- [4] Álláspontja szerint a munkáltató 2013-ban a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 66. § (9) bekezdésébe ütközően garantált illetményét a garantált bérminimumnál alacsonyabb összegben állapította meg. 2013. évre illetmény-különbözet iránti igényt az elévülésre tekintettel nem terjesztettek elő, ugyanakkor hivatkozott arra, hogy 2014-től a jogszerűen számított 2013. évi illetmény összegét figyelembe kellett volna venni.
- [5] Az I. rendű felperes sérelmezte, hogy 2014. évi átsorolásakor a munkáltató a garantált bérminimumra történő kiegészítést a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész terhére csoportosította át, ezt azonban előzetesen nem egyeztetette vele, hozzájárulását nem kérte. E körben a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a korábbiakban: Mt.) 15. és 16. §-ában foglalt egyoldalú kötelezettségvállalásra hivatkozott, amely alapján a vállalt kötelezettséget a munkáltató csak a hozzájárulásával módosíthatta vagy vonhatta volna vissza.
- [6] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint az egyoldalú szerződésmódosításokkal kapcsolatban nem lehet figyelmen kívül hagyni, hogy a keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított 30 napon belül kell előterjeszteni, ezért az I. rendű felperes az igényét jogszerűen már nem érvényesíthette.
- [7] Álláspontja szerint az illetményt megállapító parancsok nem minősülnek egyoldalú kötelezettségvállalásnak. A munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló munkakörében és alapbérében, tehát a munkaberről, illetőleg annak módosításáról csak kétoldalú megállapodással lehet dönteni. Ezzel szemben az

egyoldalú kötelezettségvállalásnak nem feltétele annak elfogadása.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [8] A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 43.M.354/2017/8. számú ítéletével az I. rendű felperes keresetét elutasította. Kötelezte az alperest a II. rendű felperes részére 579.670 forint elmaradt illetmény és ezen összeg után 2015. július 15-étől számított késedelmi kamata megfizetésére, ezt meghaladóan a II. rendű felperes keresetét elutasította.
- [9] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy 2013. augusztus 1-től a Kjt. 66. § (9) bekezdése alapján a garantált illetménynek el kellett érnie a kötelező legkisebb munkabér, illetve a garantált bérminimum összegét. Álláspontja szerint az alperes megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy az összilletménynek kell elérnie a garantált bérminimum összegét, mivel a jogszabály ezt kimondottan a garantált illetményre vonatkozóan írja elő.
- [10] A közigazgatási és munkaügyi bíróság rögzítette, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a kinevezésben meghatározott illetmény része, ezért a kinevezésnek a közalkalmazott részéről történő elfogadásával a jogviszony alanyai között a megállapodás az illetmény tekintetében is létrejön (EBH.2006.1544.)
- [11] A közalkalmazottat a besorolása alapján megillető garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapításának törvényi lehetőségéből nem következik, hogy a közalkalmazottnak joga van a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész változatlan összegéhez (EBH.2016.M.8.). Nincs jogszabályi akadálya annak, hogy az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentse azzal a korlátozással, hogy a felperes összilletménye nem csökkenhet.
- [12] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a Kjt. 21. § (3) bekezdéséből következően fogalmilag kizárt, hogy a közalkalmazott illetményét a munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalásának tekintsük. Ebből következően az „előresorolás közalkalmazotti jogviszonyban” elnevezésű dokumentumok nem minősülnek a munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalásának, vagyis olyan nyilatkozatnak, amely csak a közalkalmazott hozzájárulásával módosítható.
- [13] Az alperes az I. rendű felperes illetményét a jogszabály változásakor nem módosította, a garantált illetménye 105.700 forint volt, amely 8300 forinttal kevesebb, mint a 2013. évre irányadó garantált bérminimum (114.000 forint) összege. Mivel az I. rendű felperes ezen felül 36.152 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményben is részesült, így a folyósított 141.852 forint helyett illetménye 150.152 forint lett volna.
- [14] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a jogszabályváltozást követően a felperes mindaddig jogosult a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre, amíg az alperes azt határozatban nem módosítja. Ez az illetményrész ugyanis csökkenthető vagy átcsoportosítható azzal a feltétellel, hogy a közalkalmazott illetménye nem csökkenhet. Abban az esetben, ha a munkáltató

határozatban rendelkezik az illetményről és meghatározza a bértábla szerinti illetményt és annak kiegészítését a garantált bérminimumra, valamint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt, ezt követően kizárólag azt lehet vizsgálni, hogy a felperes bértábla szerinti illetménye a kiegészítéssel együtt megfelelt-e a jogszabálynak, azaz elérte-e a garantált bérminimum összegét. Ebben a határozatban a munkáltató dönthet úgy, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt csökkenti vagy akár meg is szünteti, ha az illetmény enélkül is eléri a korábbi illetmény összegét. A perbeli esetben a munkáltató 2014. január 1-től az I. rendű felperest előresorolta, amelynek alkalmával a bértábla szerinti illetménye emelkedett és határozatban rendelkezett a bértábla szerinti illetmény garantált bérminimumra történő kiegészítéséről, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt azonban csökkentette, a felperes illetménye ezáltal 150.752 forintra változott. Ezt követően az alperes 2015. és 2016. évben is határozatban rendelkezett az I. rendű felperes bértábla szerinti illetményének garantált bérminimumra történő kiegészítéséről, ugyanakkor a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt fokozatosan csökkentette avval, hogy az I. rendű felperes illetménye 150.752 forint maradt. Az alperes megtehetette, hogy intézkedik arról, hogy az I. rendű felperes jogszabály alapján emelkedett garantált illetményét a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki mindaddig, amíg az illetmény összege nem csökken. Minthogy az I. rendű felperes illetménye nem csökkent, a 2013. évre jogszerűen megállapított 150.152 forinthez képest ezért az I. rendű felperes illetménykülönbözetre nem jogosult.

- [15] A felperesek fellebbezése alapján eljáró Fővárosi Törvényszék a 6.Mf.680.784/2017/3.számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét annak helyes indokai alapján helybenhagyta.
- [16] Az I. rendű felperes fellebbezésére reagálva megállapította, hogy a következetes és töretlen bírói gyakorlat értelmében a kinevezés szerinti illetményben a feleknek meg kell állapodniuk. A Kjt. 24. § (2) bekezdése alapján a közalkalmazotti jogviszonyban az Mt. 45. § (1) bekezdését nem kell alkalmazni, mivel a feleknek nem alapbérben kell megállapodni. A Kjt. 21. § (1) bekezdése alapján a közalkalmazotti jogviszony kinevezéssel jön létre, azonban a munkáltató által a kinevezés feltételeit tartalmazó megjelölések ajánlatnak minősülnek, és ha ezt a közalkalmazott elfogadja, akkor a kinevezés tartalmára a felek között a megállapodás létrejön. E megállapodás része az összilletményben való megállapodás is.
- [17] A jogszabály kötelező rendelkezésén alapul - és ezáltal nem „alku” tárgya - a garantált illetmény és a pótlékok összege, de a garantált illetmény növelő részre, azaz a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre és módosítására már nem a jogszabályban rögzített kötelezettséget vállal a munkáltató, hanem egy mérlegeléssel adható juttatást biztosít a közalkalmazott részére. A kinevezés elfogadásával a közalkalmazott a mérlegeléssel adható

juttatás jellegét is elfogadja, a megállapodás a felek között erre nézve is létrejön. A munkáltatót a diszkrecionális jogkörében biztosított juttatással összefüggésben, így a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre és módosítására írásbeli intézkedési és erről tájékoztatási kötelezettség terheli, amelynek az alperes eleget tett, ezért az I. rendű felperes egyoldalú kötelezettségvállalásra vonatkozó érvelése megalapozatlan volt.

- [18] A másodfokú bíróság nem osztotta az I. rendű felperes illetménykiegészítésre vonatkozó érvelését sem. A Kjt. 67. § (2) bekezdése alapján az illetmény-kiegészítés egyfajta teljesítménybérezési formának tekinthető, amely meghatározott feltételek fennállása esetén jár. A perbeli adatok alapján ilyen feltételek fennállására azonban adat nem merült fel, ezért a fellebbezési érvelés megalapozatlan volt.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

- [19] Az I. rendű felperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet elsőfokú bíróság ítéletére is kiterjedő „megváltoztatását” és a keresetnek történő helyt adást, másodlagosan a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a bíróság új eljárás folytatására és új határozat hozatalára történő utasítását, valamint az alperes perköltségben történő marasztalását kérte.
- [20] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság az EBH.2006.1544. számú elvi határozatát alapul véve hozta meg ítéletét, ennek során azonban teljesen figyelmen kívül hagyta, hogy az Mt. egyoldalú jognyilatkozatokra, kötelezettségvállalásokra vonatkozóan új rendelkezését. 2012. január 1. napját követően az egyoldalúan juttatott összeg megvonásnak a közalkalmazottakra is irányadó Mt. 16.§ (2) bekezdése alapján már korlátai vannak. Az Mt. 15-17. §-ait figyelembe véve egyértelműen már nem állítható, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a munkáltató mindenféle korlátozás nélkül átcsoportosíthatja akár a garantált bérminimumra, akár a magasabb fizetési fokozatba történő lépésből adódó illetménynövekedésre, ha az előző évi illetmény nem csökken.
- [21] A törvényszék a jogerős ítéletében az elsőfokú bíróság álláspontját megerősítve arra hivatkozott, hogy az Mt. hatályba lépését követően is hasonló döntéseket hozott a Kúria, azonban nem vette figyelembe, hogy az Mt. 15-17. §-ai ezen felülvizsgálati kérelmekben még hivatkozási alapként nem szerepeltek.
- [22] Az elsődleges kereseti kérelmüket a munkáltatói határozatokra alapították, amelyet az elsőfokú bíróság szintén figyelmen kívül hagyta, holott a becsatolt határozatok szövegezése is az egyoldalú jelleget támasztja alá. Álláspontja szerint az alperes által kiadott „értesítés illetményváltozásról közalkalmazotti jogviszonyban”, illetve „előresorolás közalkalmazotti jogviszonyban” és egyéb megnevezésű felperesi illetményt közlő dokumentumok egyoldalú kötelezettségvállalásnak minősülnek.
- [23] A törvényszék a Kjt. 21. § (3) bekezdésére alapított érvelésénél

nem vette figyelembe, hogy a Kjt. 21. § (1) bekezdése nem a felek szokásos értelemben vett szerződéses megállapodásáról rendelkezik. A közalkalmazotti jogviszony egyik oldalán álló állami szervvel szemben a munkavállaló (helyesen: közalkalmazott) nincs alku pozícióban a munkaszerződés (helyesen: kinevezés) tartalmának kialakításakor, így az illetmény meghatározásakor sem. Mindezt a Kjt. kommentárja is alátámasztja, amely szerint a kinevezés egyoldalú jognyilatkozat és a munkáltató a jogszabály keretei között egyoldalúan határozza meg a kinevezés egyes feltételeit.

- [24] A törvényszék álláspontjától eltérően az alperesi határozatok nem kinevezések, illetve kinevezés-módosítások, hanem tartalmukat tekintve a munkáltató egyoldalú határozatai, amelyben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész egyoldalú csökkentésével egyoldalúan módosította a felperes illetményét.
- [25] A munkáltató a kinevezési okmányban, illetve az illetményváltozásokat közlő határozatában külön részként tüntette fel a garantált illetményt és a munkáltatói döntésen alapuló illetményt, így azok külön tételként számítanak a kötelezettségvállalás szempontjából. Ebből következőn az alperesnek az Mt. 15. § (4) bekezdését, valamint 16. § (1) bekezdését figyelembe véve nem volt lehetősége a munkáltatói kötelezettségvállalásban rögzített munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének egyoldalú csökkentésére.
- [26] A Ptk. 6:591. § (3) bekezdése alapján a bírói gyakorlat következetesen azt az álláspontot képviseli, hogy amennyiben a munkáltató konkrét feltétel és időhatározás nélkül teljesít, az egyoldalú jognyilatkozatával vállalt kötelessége utóbb, mintegy szerződéses elemmé válik és ebből következően azt egyoldalúan nem módosíthatja, illetve nem vonhatja vissza.
- [27] Az I. rendű felperes végül hivatkozott arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész tartalma szerint az illetménykiegészítés kategóriájába sorolható figyelemmel arra, hogy ezen illetményrészt a korábbi években a munkáltató a kollektív szerződésekben szabályozottak alapján állapította meg. Ezért szerinte tartalma alapján a vitatott összeg illetménykiegészítésként értelmezhető, ami viszont nem számítható össze a garantált illetménnyel, így annak kiegészítéseként sem használható fel.
- [28] Az alperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és az I. rendű felperes felülvizsgálati eljárási költségekben történő marasztalását kérte.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [29] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [30] A perben nem vitatott tényállás alapján az alperes az I. rendű felperes garantált illetményét 2013-ban a garantált bérminimum összegénél alacsonyabb mértékben állapította meg, majd 2014-ben a garantált illetményt a jogszabályban meghatározott mértékre emelte fel, amelynek során - részben - a munkáltatói döntésen alapuló

illetményrészt csoportosította át, így annak mértéke csökkent. Az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a perben a jogszerűen megállapított 2013. évi illetményt kellett összevetni a 2014. évi illetmény összegével, ennek során azonban illetmény-különbözet nem keletkezett.

- [31] Az I. rendű felperes a keresetét és a fellebbezését arra alapította, valamint a felülvizsgálati kérelmében is avval érvelt, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész az Mt. 16.§-a szerinti egyoldalú munkáltatói kötelezettségvállalásnak minősült, a közalkalmazotti jogviszony jellegéből következően az illetmény megállapítása nem a felek megállapodásának eredménye volt.
- [32] A Kjt. 21.§ (1) bekezdése alapján a közalkalmazotti jogviszony kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre. A munkáltató ennek során először a kinevezés tartalmi elemeinek megjelölésével ajánlatot tesz, amelyet ha az érintett elfogad, a felek között megállapodás jön létre a közalkalmazotti jogviszony létesítésére. A kinevezési okmány kötelező tartalmi eleme a közalkalmazott illetménye (Kjt. 21.§ (3) bekezdés), így az nem egyoldalúan, hanem megállapodás alapján kerül elfogadásra. Az illetmény fogalma nem szabályozza külön a garantált illetményt és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt, ezért azokat az illetmény fogalma együttesen tartalmazza, a további illetményelemek mellett, amelyeket a Kjt. 85/A.§ 1) és m) pontjai meghatároznak. A kinevezéssel létrejött közös megegyezés az illetményre és nem azok elemeire vonatkozik. A Kjt. illetményrendszere egységes, törvényen alapuló megállapodás. Ezért a garantált illetménynél a Kjt. 66.§ (7) bekezdése alapján megállapított, munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt is magában foglaló magasabb illetményre jött létre adott esetben a felek között a megállapodás. Ebből következően a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész nem minősülhet a munkáltató Mt. 16.§- szerinti egyoldalú kötelezettségvállalásnak. Az ezzel összefüggő felperesi érvelés minden alapot nélkülöz. Egyoldalú kötelezettségvállalásnak egyébként sem minősülhet az, amelynek illetmény-különbözet a jogcíme.
- [33] A töretlen bírói gyakorlat értelmében a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésznek a munkáltató általi csökkentése - ha a közalkalmazott illetménye összességében nem csökken - nem ütközik jogszabályba (EBH.2006.1544.).
- [34] Ha tehát a munkáltató a közalkalmazott részére munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt állapít meg, annak összege a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelkedése esetén átcsoportosítható avval, hogy a teljes illetmény összege nem csökkenhet. A közalkalmazottat a besorolása alapján megillető garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapításának törvényi lehetőségéből nem következik, hogy a közalkalmazottnak joga van a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész változatlan összegéhez (EBH2016.M.8.). A munkáltatót azonban a döntésén alapuló illetményrész átcsoportosításáról, annak csökkentéséről írásbeli intézkedési és tájékoztatási kötelezettség terheli.

- [35] A perbeli esetben az alperes írásban intézkedett és az I. rendű felperest tájékoztatta a 2014. és 2015. évi illetménye megállapításáról, amely a 2013. és a 2014. évi jogszerűen megállapított illetmény összegéhez képest nem csökkent, ezért a felperes 2014-2016. évi illetmény-különbözet iránti igénye az eljáró bíróságok helytálló következtetése szerint megalapozatlan volt.
- [36] Az I. rendű felperes a felülvizsgálati kérelmében megalapozatlanul érvelt avval, hogy a felperes részére megállapított garantált illetményen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrész tartalmában illetménykiegészítésnek minősült. A Kjt. 67. § (1)-(3) bekezdésében szabályozott illetménykiegészítés egy teljesítményhez kötött juttatás, amelynek feltételeit a felek írásban határozzák meg. A perbeli esetben a felek ilyen tartalmú megállapodást nem kötöttek, a felperes az átsorolási okiratok alapján nem e jogcímen, hanem a munkáltató döntésén alapuló illetményrészben részesült.
- [37] A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítélet felülvizsgálati kérelemmel nem érintett részét nem érintette, az I. rendű felperesre vonatkozó részében pedig a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

A döntés elvi tartalma

- [38] A kinevezéssel létrejött közös megegyezés az illetményre és nem azok elemeire vonatkozik. A Kjt. illetményrendszere egységes, törvényen alapuló megállapodás. Ezért a garantált illetménynél a Kjt. 66.§ (7) bekezdése alapján megállapított, munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt is magában foglaló magasabb illetményre jött létre adott esetben a felek között a megállapodás. Ebből következően a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész nem minősülhet a munkáltató Mt. 16.§- szerinti egyoldalú kötelezettségvállalásnak.

Záró rész

- [39] Az I. rendű felperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes felülvizsgálati eljárási költségének megfizetésére.
- [40] A felülvizsgálati eljárás illetékét az I. rendű felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.
- [41] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján a 2019. április 17-én megtartott tárgyaláson bírálta el.

Budapest, 2019. április 17.

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

A kiadmány hitelével:

bírósági ügyintéző