

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
végzése**

Az ügy száma: Mfv.II.10.482/2018/4.

A tanács tagjai: . Stark Marianna a tanács elnöke

. Tánczos Rita előadó bíró

é Dr. Csernay Krisztina bíró

A felperes:

A felperes képviselője: Börzsönyiné dr. Kiricsi Szilvia ügyvéd

Az alperes:

Az alperes képviselője:

A per tárgya: közalkalmazotti illetmény-különbözet
megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Szombathelyi Törvényszék 7.Mf.20.311/2018/5.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Szombathelyi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.279/2017/6-I.

Rendelkező rész

A Kúria a Szombathelyi Törvényszék 7.Mf.20.311/2018/5. számú ítéletének azon részét, amellyel helybenhagyta a Szombathelyi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.279/2017/6-I. számú ítéletének az alperest 95.000 (kilencvenötezer) forint illetmény és ezen összeg után 2014. november 15-től számított késedelmi kamata megfizetésére kötelező rendelkezését nem érinti, ezt meghaladóan a jogerős ítéletet az elsőfokú bíróság ítéletére is kiterjedően hatályon kívül helyezi és a közigazgatás és munkaügyi bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja.

A felek felülvizsgálati eljárási költségét személyenként 20.000-20.000 (húszezer-húszezer) forintban, míg a felülvizsgálati eljárási illetéket 50.000 (ötvenezer) forintban állapítja.

A végzés ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

- [1] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes közép fokú besorolású munkakörben állt az alperes alkalmazásában 2011. július 1-jétől 2017. március 31-éig. 2014-ben és azt megelőzően minősítésére nem került sor, így a 2014. és 2015. évi illetménye megállapításakor „kiválóan alkalmas”, illetve „alkalmas” minősítéssel nem rendelkezett. 2015. december 28-ai és 2016. december 30-ai minősítése eredménye „alkalmas” volt.
- [2] A munkáltató 2011. július 1-jei hatállyal a felperes garantált illetményét 80.900 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt 28.100 forintban állapította meg, így illetménye 109.000 forintban került meghatározásra. 2014. évtől garantált illetményének összege 82.500 forintra, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész 33.100 forintra emelkedett, így az illetménye 115.600 forintra nőtt. 2015. január 1-jei hatállyal garantált illetménye 105.000 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész 10.600 forintban került meghatározásra, így illetménye változatlanul 115.600 forintban került meghatározásra, melyen felül 2015. július 1-jétől havi 5780 forint rendvédelmi ágazati pótlékban is részesült. 2016. január 1-jei hatállyal a felperes garantált illetménye 111.000 forintra emelkedett, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze azonban 4600 forintra csökkent, így illetménye változatlanul 115.600 forint volt, melyen felül 11.560 forint rendvédelmi ágazati pótlékot is biztosítottak számára. 2017. január 1-jével a felperes garantált illetménye 127.500 forintban, munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze 6553 forintban került meghatározásra, amin felül 13.405 forint rendvédelmi ágazati pótlékot is biztosítottak a számára.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

- [3] A felperes keresetében 2014. évre illetményének a minimálbérnek megfelelő összegre történő kiegészítését, míg 2015-2017. évekre a 2014. évben helyesen megállapított illetmény és a ténylegesen megfizetett illetmény közötti különbözet, mint elmaradt illetmény megfizetését igényelte, továbbá igényt tartott a rendvédelmi ágazati pótlék-különbözetre is.
- [4] Álláspontja szerint a munkáltató 2014. évben a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 66. § (9) bekezdésébe ütköző módon állapította meg garantált illetményét a minimálbérnél alacsonyabb összegben. A helyesen megállapított illetményénél alacsonyabb összegű illetményt 2015. évtől sem biztosíthatott volna számára a munkáltató, így ezen évek vonatkozásában is tévesen alacsonyabb összegben fizette ki juttatását az alperes. Mivel a helytelenül megállapított illetmény volt a rendvédelmi ágazati pótlék alapja is, így ezen különbözet megfizetésére is igényt tartott.
- [5] Vitatta, hogy amennyiben az alperes nem lett volna elégedett a munkavégzésével, úgy nem folyósított volna számára munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt. 2011. évet követően alkalmatlan, illetve kevésbé alkalmas minősítést nem kapott, így a kinevezésekor

megállapított 28.100 forintos munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a továbbiakban is megillette.

- [6] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes költségekben való marasztalását kérte.
- [7] Álláspontja szerint a felperes teljes illetményének kellett elérnie a minimálbér összegét figyelemmel arra, hogy a felperesnek az illetményre, mint egészre volt alanyi jogosultsága, nem pedig az egyes illetményrészekre. Hivatkozott a Kjt. 21. § (3) bekezdésére, melynek értelmében az összilletményt kellett megállapítani az alperesnek és nem volt köteles azt az egyes illetményelemekre bontani. A felperesnek a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre nem volt alanyi joga, csupán az összilletményre.
- [8] Kifejtette, hogy a kinevezést követő egy év elteltével minősítés hiányában a kinevezési okmányban feltüntetett munkáltatói többletre nem volt jogosult a felperes, mivel azzal a feltétellel lehetett a kinevezésekor a garantált illetménynél magasabb összegű illetményt megállapítani, hogy egy év elteltével a közalkalmazottat minősíteni kell. Mivel ez elmaradt, a kinevezéskor a jogszabállyal ellentétesen került megállapításra a magasabb összegű illetmény, így erre a továbbiakban igényt alapítani nem lehetett.

Az első- és másodfokú bíróság határozata

- [9] A Szombathelyi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.279/2017/6-I. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 95.000 forint illetményt és ezen összeg után 2014. november 15-étől járó késedelmi kamatot, ezt meghaladóan a keresetet elutasította és megállapította, hogy az eljárási illetéket az állam, míg a felek képviseleti költségét maguk viselik.
- [10] Az elsőfokú bíróság ítélete indokolásában hivatkozott a Kjt. 66. §-ára és 85. § m) pontjára, továbbá a minimálbér összegét meghatározó kormányrendeletekre. A kereseti kérelem elbírálása során megkülönböztette a 2014. augusztus 1-jétől 2014. december 31-éig terjedő, illetve a 2015. január 1-je utáni időszakot. Az első időszak tekintetében megállapította, hogy az alperes a Kjt. 66. § (9) bekezdésében foglalt kötelezettsége ellenére a felperes garantált illetményét nem egészítette ki a minimálbér összegére, ezért a felperesnek 95.000 forint elmaradt illetménye keletkezett.
- [11] A Kjt. 66. § (7) bekezdése és 40. § (1) bekezdése alapján a Kjt. 2. § (3) bekezdése szerint alkalmazandó a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 27. § (1) bekezdésére figyelemmel megállapította, hogy „kiválóan alkalmas”, illetve „alkalmas” minősítés hiányában a garantált illetményen felül megállapított munkáltatói döntésen alapuló illetményrész semmis, arra a közalkalmazott nem támaszthat igényt. A munkáltatói nyilatkozat semmissége annak okától függetlenül megállapítható volt. Mivel 2014-ben a felperes javára semmis munkáltatói nyilatkozat alapján került megállapításra a garantált illetményen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrész, annak összegét a

2015-2017. évi illetmények megállapításakor nem lehetett figyelembe venni.

- [12] A másodlagos kereseti kérelem körében kiemelte, hogy amennyiben a kinevezést követően a közalkalmazott fizetési fokozata változik és erre figyelemmel új illetmény megállapítására kerül sor, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész biztosításával a garantált illetménynél magasabb összegű illetmény akkor állapítható meg, ha a közalkalmazott a jogszabály szerinti minősítéssel rendelkezik.
- [13] A Kúria Mfv.II.10.391/2014/4. számú ítéletére hivatkozva megállapította, hogy a felperesnek a kinevezések megállapított munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre nem volt alanyi jogosultsága, annak megállapítását ennek megfelelően minősítés hiányában a 2015-2017. évekre nem igényelhetette. Kifejtette továbbá, hogy mivel a 2015-2017. évi illetmények helyesen kerültek megállapításra, a felperes ágazati pótlékát is a jogszabálynak megfelelően határozták meg és fizették ki.
- [14] A peres felek fellebbezése folytán eljáró Szombathelyi Törvényszék 7.Mf.20.311/2018/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és megállapította, hogy a fellebbezési ítéletet az állam viseli, illetve kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 10.000 forint másodfokú perköltséget.
- [15] Kifejtette, hogy az alperes 2014. augusztus 1-jétől a felperes illetményét nem egészítette ki a minimálbér összegére, ezért ezen időszakban illetmény-különbözet keletkezett, mivel a felperes garantált illetményének el kellett érnie a minimálbér összegét. A felperesi fellebbezéssel kapcsolatban a törvényszék hangsúlyozta, hogy fellebbezésében az elsőfokú bíróság által felhívott jogszabályi rendelkezéseket és azok tartalmát a munkáltatói jognyilatkozatnak az illetmény-kiegészítés tekintetében megállapított semmisségét illetően a felperes nem vitatta, ezzel kapcsolatban eltérő jogi érvelést nem fejtett ki.
- [16] Arra hivatkozott, hogy a minősítés elmaradása azt eredményezi, hogy alkalmatlan vagy kevéssé alkalmas minősítés hiányában illetménycsökkentésre nem kerülhet sor, az ilyen tartalmú minősítést vélelmezni nem lehet.
- [17] A törvényszék álláspontja szerint a közalkalmazott munkavégzésének színvonala minősítés hiányában nem vélelmezhető sem pozitív, sem negatív irányban. A jogszabály nem jelöli meg a minősítés elmaradásának szankcióját, ennek hiányában nem lehet sem vélelmet felállítani, sem kógens jogszabályi rendelkezést átlépni. Az alperes jogszabályi kötelezettségét nem teljesítve egy év után nem készítette el a felperes minősítését, aminek azonban nem lehet az a következménye, hogy a felperes alkalmas vagy kiválóan alkalmas minősítését elfogadottnak kell tekinteni.
- [18] A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész biztosítására csak akkor lenne lehetőség, ha a közalkalmazott alkalmas vagy kiválóan alkalmas minősítést kapott volna. A jogszabály kógens rendelkezésével szemben a felperes nem hivatkozhatott arra

jogszerűen, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre minősítés hiányában is igényt tarthatott.

A felülvizsgálati kérelem, felülvizsgálati ellenkérelem

- [19] A jogerős ítélet ellen a felperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet helyezze hatályon kívül, hozzon új határozatot akként, hogy keresetének teljes egészében adjon helyt, illetve szükség esetén utasítsa új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára a bíróságot és kötelezze az alperest a perköltség viselésében.
- [20] Érvelése szerint a másodfokú bíróság megsértette a Pp. 206.§-át, mivel tévesen állapította meg azt, hogy fellebbezésében nem vitatta a munkáltatói illetményrész semmisségére vonatkozó elsőfokú ítéleti rendelkezést. Előadta, hogy pozitív írásbeli minősítés hiányában is jogosultságot szerzett a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre. A semmisség megítélése körében tartalmazta a fellebbezése azt az érvet is, hogy a kinevezésnél a törvény ad felhatalmazást a minősítés nélkül a garantált illetménytől való eltérésre, így ezen munkáltatói döntésen alapuló illetmény juttatás nem lehet semmis.
- [21] A felülvizsgálati érvelés szerint jogszerűtlenül értékelte a másodfokú ítélet a minősítés hiányát is. A felperes egy év után történő minősítését az alperes mulasztotta el, a másodfokú bíróság pedig nem volt figyelemmel a Ptk. 1:4. § (2) bekezdésében foglalt azon elvre, hogy felróható magatartására előnyök szerzése végett senki sem hivatkozhat.
- [22] Hivatkozott továbbá a Ptk. 6:4. §-ára is, a munkáltató ugyanis ráutaló magatartásával elismerte, megerősítette a felperes kifogástalan munkavégzését. Utalt arra, hogyha nincs kifejezetten alkalmatlan vagy kevésbé alkalmas minősítés, akkor vélelmezni kell, hogy legalább alkalmasnak tekintendő az érintett közalkalmazott, aki csak a vele írásban közölt minősítéssel szemben tud védekezni. Amennyiben a munkáltató nem minősíti, annak következményeit magának kell viselnie. A munkáltató kinevezésekor munkáltatói döntésen alapuló illetményrészben részesítette és illetménye 2014. januárjáig nem változott, átsorolására nem került sor. Illetményének el kellett érnie a minimálbér szintjét. Hivatkozott továbbá az Alaptörvény XIII. cikk (1) bekezdésére is, mely szerint az illetmény, mint tulajdon az Alaptörvény védelme alatt áll. Ennek megfelelően jogszabályba ütköző módon döntöttek az eljáró bíróságok a 2015-2017. évi illetményéről.
- [23] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet hatályában tartsa fenn és marasztalja a felperest a felülvizsgálati eljárás költségében.
- [24] Érvelése szerint a közalkalmazott kiválóan alkalmas, illetve alkalmas minősítés hiányában a garantált illetményen felül megállapított munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre nem tarthat igényt, az ennek hiányában megállapított illetményrész semmis, így azzal kapcsolatban a közalkalmazott nem támaszthat

igényt.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [25] A felülvizsgálati kérelem az alábbiak szerint megalapozott.
- [26] A Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (2) bekezdése alapján kizárólag a felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálta. Felülvizsgálati kérelem hiányában az eljárásnak már nem volt tárgya a jogerős ítéletben a felperes 2014. augusztus 1-től 2014. december 31-éig terjedő időre megítélt illetmény-különbözet iránti igénye, kizárólag abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy az eljárás bíróságok a minősítés hiányára alapítottan megalapozottan állapították-e meg a munkáltatói jognyilatkozat semmisségét.
- [27] A peridőszakban hatályos Kjt. 66. § (7) bekezdése alapján az (1)-(5) bekezdésben, illetve a 79/A. §-ban foglaltak alkalmazásával meghatározott illetménynél (garantált illetmény) magasabb összegű illetmény akkor állapítható meg, ha a közalkalmazott kiválóan alkalmas vagy alkalmas minősítést kapott. A Kjt. 66. § (8) bekezdése kimondja, hogy a (7) bekezdéstől eltérően a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapítható azzal, hogy - az egy évet meg nem haladó időtartamú határozott idejű közalkalmazotti jogviszony kivételével - egy év elteltével a közalkalmazottat minősíteni kell. Ha ekkor a közalkalmazott alkalmatlan vagy kevéssé alkalmas minősítést kapott, illetményét - e törvény erejénél fogva a besorolás szerinti - garantált mértékre kell csökkenteni.
- [28] Az eljárás bíróságok ítéletének indokolása szerint a felperes 2011. évi kinevezését követően a munkáltató a minősítést elmulasztotta, ezért az a munkáltatói jognyilatkozat, amely 2014. és 2015. évben minősítés hiányában is munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről állapított meg a felperes részére, semmis. A törvényszék a jogerős ítéletében iratellenesen állapította meg, hogy a felperes a fellebbezésében a minősítés hiányára alapított semmisség megállapítását nem támadta. A törvényszék az ítéletének indokolásában maga is utalt arra, hogy a felperest a munkáltató eljárásának hiányában sem pozitív, sem negatív irányban nem lehetett minősíteni, azonban a jogkövetkezményeket tekintve az alperes mulasztását a felperes terhére értékelte.
- [29] Az eljárás bíróságok következtetésével a Kúria nem értett egyet.
- [30] A Kjt. 40. § (1) bekezdés c) pontja szerint a közalkalmazottat a 66. § (1)-(3) bekezdés, 66/A. § (1) bekezdés, illetve a 79/E. § szerinti garantáltnál magasabb összegű illetmény megállapítása előtt minősíteni kell. E jogszabályi rendelkezésből azonban nem következik, hogy a garantáltnál magasabb összegű illetmény megállapítását közvetlenül kell megelőznie a közalkalmazott minősítésének. A perbeli adatok szerint az alperes a felperes minősítését jogszabályi kötelezettsége ellenére elmulasztotta, így nem hivatkozhatott alappal arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész besorolási okiratban történő megállapítása előtt a felperes nem felelt meg a garantált összegnél magasabb

összegű illetmény megállapítása feltételének.

- [31] Az alperes a minősítést előíró jogszabályi kötelezettségét elmulasztotta, ezért a Kjt. 2.§ (3) bekezdése alapján alkalmazandó Mt. 6.§ (1) bekezdése szerint saját felróható magatartására előnyök szerzése végett nem hivatkozhatott.
- [32] Az alperes a peridőszakban a felperes részére minősítés nélkül állapította meg a garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt, ezért a Pp. 164.§ (1) bekezdése alapján a perben őt terhelte a bizonyítás arra nézve, hogy a felperes „kevésbé alkalmas” minősítése alapján arra nem volt jogosult. Minthogy ezt a perben nem igazolta, a bizonyítás sikertelensége a terhére esett.
- [33] A fentiekből következően az eljáró bíróságok munkáltatói jognyilatkozat semmisségére alapított következtetése jogszabálysértő volt, ezért a Kúria a felperesi keresetet 2015-2016. évekre elutasító jogerős ítéleti rendelkezést az elsőfokú bíróság ítéletére is kiterjedően a Pp. 275. § (4) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte és a közigazgatási és munkaügyi bíróságot ebben a körben új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.
- [34] A megismételt eljárás során a felperes 2015-2016. évi illetménykülönbözet iránti igényét a perben jogszerűen megállapított 2014. évi illetmény alapulvételével kell elbírálni.

Záró rész

- [35] A Kúria a felülvizsgálati eljárás költségét és illetékét a Pp. 275. § (5) bekezdése alapján csupán megállapította, annak viseléséről az új határozatot hozó bíróság dönt.
- [36] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

, 2019. április 17.

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

A kiadmány hitelül:

bíróági ügyintéző