

Mfv.II.10.460/2015/10.szám

A Kúria a ... Szakszervezete (ügyintéző: dr. Magyar Anikó ügyvéd) által képviselt felperesnek a dr. Pipicz Lajos ügyvéd által képviselt alperes ellen illetmény megfizetése iránt a Szegedi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságon 5.M.442/2014. szám alatt megindított és másodfokon a Szegedi Törvényszék 2.Mf.20.194/2015/6. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által előterjesztett felülvizsgálati kérelem és a felperes által előterjesztett csatlakozó felülvizsgálati kérelem folytán - a 2015. december 9. napján megtartott nyilvános tárgyalás alapján - meghozta a következő

i t é l e t e t :

A Kúria a Szegedi Törvényszék 2.Mf.20.194/2015/6. számú ítéletének azon rendelkezését, mellyel az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatva az alperes marasztalásának összegét 2013. év tekintetében 27.000 forint tőkére és annak kamatára leszállította, hatályában fenntartja.

Ezt meghaladóan a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezi, a Szegedi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 5.M.442/2014/6. számú ítéletét megváltoztatja és a felperes 2014. évre előterjesztett keresetét elutasítja.

Kötelezi a felperest, hogy tizenöt nap alatt fizessen meg az alperesnek 20.000 (húszezer) forint együttes első-, másodfokú és felülvizsgálati eljárási részkielégítést.

Az első-, másodfokú és a felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli.

I n d o k o l á s

A megállapított tényállás szerint a felperes közalkalmazotti jogviszonyban állt az alperessel. A felperes havi illetménye 2013. január 1-től 2013. december 31. között 154.000 forint volt, melynek részét képezte a besorolás szerinti 108.600 forint garantált illetmény, 30.400 forint munkáltatói döntésen alapuló illetmény, valamint 15.000 forint illetménypótlék. A felperes

illetménypótlékok nélküli havi illetményének összege 139.000 forint volt.

A ... vezetője 2014. január 23-án kelt ... szám alatti határozatával a felperest 2014. január 1. napi hatállyal átsorolta a D fizetési osztály 13. fizetési fokozatából a D fizetési osztály 14. fizetési fokozatába. A felperes havi - pótlékok nélküli - illetménye összesen 147.000 forintban került megállapításra, melynek részét képezte 118.000 forint garantált illetmény, amely 111.588 forint bértábla szerinti illetményből és 6412 forint garantált bérminimumra történő kiegészítésből állt. A garantált összegben felüli - munkáltatói döntésen alapuló - illetményrész 29.000 forintban került meghatározásra. A felperest a megállapított 147.000 forint illetményösszege felül továbbra is 15.000 forint illetménypótlékok illették meg.

Az alperes munkáltatónál kollektív szerződés van hatályban, melynek 15. pontja a következők szerint rendelkezik:

15.1. A közalkalmazott 3 évenkénti kötelező magasabb fizetési fokozatban történő előresorolásakor az illetménytábla szerint számított garantált illetményre történő ráállást követően a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt bruttó 5000 forinttal kell megemelni.

15.2. A közalkalmazott munkaköréhez szükséges iskolai végzettség megszerzését követően - a hatályos jogszabályra figyelemmel - magasabb besorolási osztályba történő átsorolásakor a garantált összegben felüli, a már meglévő munkáltatói döntésen alapuló illetményrész nem csökkenhet.

15.3. Azon közalkalmazottak esetében, aki a maximális fizetési fokozatot (14) elérte, azt követően 3 évenként a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét bruttó 5000 forinttal kell megemelni.

A felperes a keresetében azt sérelmezte, hogy 2013. január 1. és 2013. december 31. között a garantált illetménye nem érte el a garantált bérminimumnak megfelelő összeget (havi 114.000 forint), valamint azt, hogy az alperes 2014. január 1-től csökkentette a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét, holott a KSZ 15.1. pontja szerint ezt az illetményrészt 5000 forinttal emelnie kellett volna. Keresetében 2013. évre 12x5400; összesen 64.800 forint, 2014. január 1-től november 30-ig terjedő időre - az elmaradt emelésre tekintettel - 11x5000 forint; összesen 55.000 forint, valamint - a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentésére tekintettel - 11x1400; összesen 15.400 forint és késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

A Szegedi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 5.M.442/2014/6. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek (2013. évre) 64.800 forint illetménykülönbözetet és ezen összeg

után 2013. október 1-től a kifizetésig járó törvényes késedelmi kamatát, továbbá (2014. évre) 70.400 forintot és ezen összeg után 2014. június 15-től a kifizetésig járó törvényes késedelmi kamatát, valamint 40.000 forint perköltséget.

Ítélete indokolásában utalt a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 66. § (9) bekezdésére, melyet a 2013. évi CIII. törvény 1. § (2) bekezdése 2013. augusztus 1-jei hatállyal iktatott be. E szerint a közalkalmazottat garantált illetményként legalább

a) a kötelező legkisebb munkabérnek,
b) középfokú vagy magasabb iskolai végzettséget, illetve középfokú vagy magasabb szakképzettséget igénylő munkakör betöltése esetén a garantált bérminimumnak
megfelelő összeg illeti meg.

A perben irányadó garantált bérminimum összege a 2013. január 1-től hatályos kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és garantált bérminimum megállapításáról szóló 390/2012. (XII.20.) Korm. rendelet 2. § (2) bekezdése értelmében a középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben teljes munkaidőben foglalkoztatott esetén 114.000 forint volt, míg 2014. évben a 483/2013. (XII.17.) Korm. rendelet 2. § (2) bekezdése alapján 118.000 forint.

A közigazgatási és munkaügyi bíróság jogi álláspontja szerint az alperes 2013. évben jogellenesen nem biztosította a felperes részére a garantált bérminimumnak megfelelő összeget, mert a garantált illetmény összegét nem egészítette ki havi 114.000 forintra, abba az egyéb jogcímen - így a munkáltatói döntésen alapuló - illetményrészt is beszámította. Az alperes védekezésében ugyan helytállóan hivatkozott arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentése (megvonása) - ha a közalkalmazott illetménye összességében nem csökken - nem ütközik jogszabályba, amely álláspontot alátámasztja a Legfelsőbb Bíróság (Kúria) EBH 2006.1544. számú elvi döntése is, amely azonban a közigazgatási és munkaügyi bíróság álláspontja szerint az adott perben az alperesnél hatályban lévő kollektív szerződés rendelkezésére figyelemmel nem alkalmazható, mivel a kollektív szerződés 15.1. pontja szerint az alperes kizárta annak lehetőségét, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt csökkentse. Ez következik abból, hogy a kollektív szerződés 15.1. pontja 3 évenként kötelező emelést ír elő, amely csak úgy valósulhat meg, ha megelőző időszakban csökkentést nem hajt végre.

A felperes 2014. évi követelése tekintetében a közigazgatási és munkaügyi bíróság megállapította, hogy 2014. évben az alperes ugyan biztosította a garantált bérminimumnak megfelelő garantált illetményt (118.000 forint), azonban a munkáltatói döntésen alapuló

illetményrészt 30.400 forintról 29.000 forintra csökkentette, holott a kollektív szerződés 15.1. pontja értelmében emelnie kellett volna. A kollektív szerződésben előírtakra tekintettel 2014. évre sem fogadta el alperes azon érvelését, mely szerint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentésére azért került sor, mert a garantált bérminimumra történő kiegészítés fedezetét a munkáltató ezen összegből biztosította.

Az alperes fellebbezése folytán eljáró Szegedi Törvényszék 2.Mf.20.194/2015/6. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben és akként változtatta meg, hogy az alperes marasztalásának összegét (2013. év tekintetében) 27.000 forint tőkére és ennek 2013. október 16-tól a kifizetésig járó törvényes késedelmi kamatára, továbbá (2014. évre) 70.400 forint tőkére és ennek 2014. június 15-től a kifizetésig járó törvényes késedelmi kamatára leszállította. Egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.

Ítélete indokolásában foglaltak szerint a 2013. év vonatkozásában a Kjt. 66. § (9) bekezdésének 2013. augusztus 1. napjától való hatályba lépéséig a közalkalmazott garantált illetményének a kinevezésében, átsorolásában, a besorolási szabályok - a közalkalmazottra irányadó fizetési osztály és fizetési fokozat - alapján megállapított illetmény minősült. Minthogy a felperes 2013. évi pótlékok nélküli illetménye (139.000 forint) meghaladta a garantált bérminimum (114.000 forint) havi összegét, a másodfokú bíróság a felperes 2013. január 1-től 2013. július 31-ig terjedő időszakra előterjesztett illetménykülönbözet iránti igényét megalapozatlannak találta.

A másodfokú bíróság a felperes 2013. augusztus 1-től december 31-ig terjedő időszakra előterjesztett illetménykülönbözet megfizetése iránti igénye tárgyában kiemelte, hogy a Kjt. 66. § (9) bekezdése 2013. augusztus 1-jei hatályba lépésére tekintettel ezen időponttól kezdődően tartalmaz arra nézve rendelkezést, hogy a közalkalmazottat garantált illetményként legalább a kötelező legkisebb munkabérnek, középfokú vagy magasabb iskolai végzettséget, illetve középfokú vagy magasabb szakképzettséget igénylő munkakör betöltése esetén a garantált bérminimumnak megfelelő összeg illeti meg. E rendelkezésből következően az alperesnek 2013. augusztus 1-jei hatállyal a felperes bértábla szerinti illetményének összegét, tehát a garantált illetményét a garantált bérminimumra kellett volna kiegészítenie, és ennek alapján havi 114.000 forintban megállapítani. Ennek hiányában a felperes garantált illetményének összege havi 5400 forinttal tért el az irányadó kormányrendeletben foglaltaktól. Minthogy azonban az alperes 2013. augusztus 1-jei hatállyal a felperes illetményének a megállapításáról határozattal nem döntött, ezért alaptalanul hivatkozott arra, hogy a felperes garantált illetményének a

garantált bérminimumra történő kiegészítésére a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből való levonással került sor, mert a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész 5400 forinttal történt lecsökkentéséről határozat nem született, így annak összege az előresorolási okirat tanúsága szerint 2014. január 1-jét megelőzően mindvégig havi 30.400 forint volt.

Ezért a másodfokú bíróság jogi álláspontja szerint a felperest a 2013. augusztus 1-től december 31-ig terjedő öt hónapra a különbözetként felmerült havi 5400 forint alapulvételével 27.000 forint illetménykülönbözet illeti meg.

A 2014. január 1-től 2014. november 30-ig terjedő időszak vonatkozásában a másodfokú bíróság kiemelte, miszerint a felperes a Kjt. 66. § (9) bekezdése alapján havi 118.000 forint garantált illetményre volt jogosult. Ezen felül volt részére fizetendő a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész, melynek a 2013. december 31-ig hatályosan 30.400 forintban megállapított összege a KSZ 15.1. pontja értelmében további 5000 forinttal volt emelendő. Ezért helytelenül járt el az alperes, amikor a felperes bértábla szerinti 111.588 forintos illetményét a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből átcsoportosítva egészítette ki a garantált bérminimum 118.000 forintos összegére, melynek eredményeként a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész korábbi 30.400 forintos összege 5000 forintos emelés helyett 1400 forinttal csökkentésre került.

A másodfokú bíróság szerint az alperes kollektív szerződésének 15.1. pontja nem ellentétes jogszabállyal, hiszen a Kjt. 66. § (8) bekezdése 2009. január 1-től kezdődően lehetőséget ad a garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapítására, ebből következően a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész megállapítására. Az alperes kollektív szerződésének vitatott pontja pedig kifejezetten ezen munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összecszerúségével kapcsolatban tartalmaz rendelkezést, hiszen a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből a munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva dönthetett.

A jogerős ítélet ellen az alperes felülvizsgálati kérelmet, míg a felperes csatlakozó felülvizsgálati kérelmet terjesztett elő.

Az alperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a felperes teljes keresetének elutasítását kérte. Jogszabálysértésként a Kjt. 65. §-a, 66. § (7)-(8) bekezdése, valamint 67. §-a és a KSZ 15.1. pontjában foglaltak megsértésére hivatkozott.

Érvelése szerint a kollektív szerződésnek az a rendelkezése, amely a soros előresoroláskor 5000 forint többletjuttatást állapít meg a

Kjt. 65. §-ával - figyelemmel a Kjt. 67. §-ában írtakra is - ellentétes volta miatt semmis. A törvényszék értékelés nélkül hagyta, hogy a felhívott törvényi rendelkezést csak közalkalmazotti jogviszony létesítésekor lehet alkalmazni, azonban a magasabb összegű illetmény megállapításának időpontjában a felperes és a munkáltató között már folyamatos jogviszony állt fenn. A Kjt. 66. § (7) bekezdése szerint a garantált illetménynél magasabb összegű illetmény akkor állapítható meg, ha a közalkalmazott kiválóan alkalmas, vagy alkalmas minősítést kapott. Felperest a munkáltatói jogkör gyakorlója úgy részesítette magasabb összegű illetményben - a KSZ 15.1. pontja szerinti munkáltatói döntésen alapuló illetményrész megállapításával -, hogy minősítésére nem került sor.

Az alperes arra is hivatkozott, hogy a jogerős ítélet önmagában is ellentmondásos, mivel megállapítja, hogy a kollektív szerződésen alapuló illetményrész ugyanolyan megítélés alá esik, mint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész, ugyanakkor leszögezi, hogy helytelenül járt el a munkáltató, amikor a felperes bértábla szerinti illetményét a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből átcsoportosítva egészítette ki a garantált bérminimum (garantált illetmény) összegére, amely következtetés szembe helyezkedik az EBH 2006.1554. számú elvi határozatban írtakkal.

A felperes csatlakozó felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet „megváltoztatását” kérte oly módon, hogy a Kúria teljes keresetének, így a 2013. január 1-jétől 2013. július 31-éig terjedő időintervallum tekintetében előterjesztett illetménykülönbözet iránti igényének is adjon helyt.

Érvelése szerint helyesen mutatott rá az elsőfokú bíróság arra, hogy a garantált bérminimum fogalmába a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész nem számítható be, a Kjt. 66. § (1) bekezdése szerinti „illetménykiegészítés” (helyesen: a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész) nem minősül garantált illetménynek. Ezért az elsőfokú bíróság a Kjt. 66. § (9) bekezdésének hatályba lépése előtti időszak tekintetében is helytállóan döntött a kereset megalapozottságáról, hivatkozva a Kjt. módosítás miniszteri indokolásában foglaltakra.

A felperes érdemi ellenkérelmében foglaltak szerint a másodfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a kollektív szerződés irányadó rendelkezéséből adódóan az alperes kizárta annak lehetőségét, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt csökkentse. Vitatta azt a felülvizsgálati érvelést, hogy a kollektív szerződés vonatkozó rendelkezése semmis. E körben hivatkozott a Kjt. 67. § (1) bekezdésére, mely szerint a munkáltatói döntésen alapuló „illetménykiegészítés” adható, az alperesi KSZ 15.1. pontja semmiféle jogszabályba nem ütközik.

Mindemellett a felperes azzal is érvelt, hogy a munkáltató az „illetménykiegészítés” egyoldalú beszámítását, illetve csökkentését nem tehetné volna meg, abban az esetben pedig, hogyha az előresorolási dokumentumot az illetmény módosításáról szóló munkáltatói ajánlatnak tekintjük, ez az egyoldalú jognyilatkozat, egyoldalú kötelezettségvállalás kategóriájába esik és álláspontja szerint azt a munkáltató a munkavállaló hátrányára a munkavállaló beleegyezése nélkül, azaz a kollektív szerződés által megalapozott munkáltatói döntésen alapuló illetményt nem számíthatja be a kormányrendeletek által meghatározott garantált bérminimumaiba, nem csökkentheti egyoldalúan a közalkalmazottak jogviszonyában is alkalmazandó Mt. 15-17. §-aiban foglaltakra tekintettel.

A Kúria a felülvizsgálati kérelmet és a csatlakozó felülvizsgálati kérelmet a felülvizsgálati kérelem előterjesztésének a munkaügyi perekben irányadó egyes módosított szabályairól szóló 1/2014.(II.10.) KMK vélemény III. részében foglaltakra tekintettel befogadta.

Az alperes felülvizsgálati kérelme részben megalapozott, míg a felperes csatlakozó felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.

A közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak. Garantált illetmény a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdésében, illetve a 79/E. §-ban foglaltak alkalmazásával meghatározott besorolási illetmény. A Kjt. 66. §-a azáltal, hogy a közalkalmazott fizetési osztályhoz és fokozathoz kapcsolódó, éves költségvetési törvényben meghatározott illetményösszegeket garantált minimumként határozza meg, a munkáltató számára lehetőséget biztosít, hogy a közalkalmazott illetményét az illetménytáblában szereplőnél magasabb összegben állapítsa meg, amennyiben ennek pénzügyi feltételei rendelkezésre állnak. 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 illetmény elemeket, első helyen említve magát az illetményt (illetmény, illetménypótlék, illetmény-kiegészítés, keresetkiegészítés, jutalom). Nem szabályozza külön elemként a besorolási illetményt (garantált illetményt) és a munkáltatói többlet illetményt, ebből következően ezeket az illetmény fogalma együttesen tartalmazza. Utalni kell a 390/2012. (XII.20.) Korm. rendelet 3. § (2) bekezdés c) pontjára is, mely szerint alapbéren közalkalmazott esetében az illetményt kell érteni.

A másodfokú bíróság helytállóan értelmezte az irányadó jogszabályokat, amikor a 2013. január 1-től július 31-ig terjedő időszakra előterjesztett felperesi igény tekintetében hivatkozott a Kjt. 66. § (9) bekezdése hatályba lépésének időpontjára, tehát e rendelkezésekben foglaltakra csak annak 2013. augusztus 1-jei

hatályba lépésétől kezdődően lehet jogot alapítani. 2013. augusztus 1-jét megelőzően legfeljebb a teljes illetmény tekintetében lenne értelmezhető a kötelező legkisebb munkabér, illetve a garantált bérminimum, azonban az Mt. 136. § (1) bekezdésének alkalmazását a Kjt. 80. § (1) bekezdése kizárta. 2013. augusztus 1-jét követően azonban a Kjt. kifejezett rendelkezése folytán a garantált illetménynek el kell érnie a kötelező legkisebb munkabér, illetve a garantált bérminimum összegét. Az elsőfokú bíróság által a jogalapként tévesen megjelölt, a Kjt. 66. § (9) bekezdéséhez fűzött miniszteri indokolásból sem következik, hogy a közalkalmazott garantált illetményének 2013. augusztus 1-jét megelőző időszakban is el kellett érnie a kötelező legkisebb munkabér, illetve garantált bérminimum összeget.

A perben az nem volt vitatott, hogy a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontjában előírtaknak megfelelően 2013. augusztus 1-től a felperes garantált illetményének el kellett érnie a garantált bérminimumnak megfelelő összeget, amely a 390/2012.(XII.20.) Korm. rendelet 2. § (2) bekezdése szerint ekkor havi 114.000 forint volt. Ezzel szemben tény, hogy a felperes bértábla szerinti illetménye 108.600 forint volt, azaz 5400 forinttal kevesebb.

Az elsőfokú bíróság a Legfelsőbb Bíróság elvi határozatára (EBH 2006.1544.) hivatkozva ítéletének indokolásában ugyan ellentmondásosan, de utalt arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkenése (megvonása) - ha a közalkalmazott illetménye összességében nem csökken - nem ütközik jogszabályba. A perbeli esetben pedig tény, hogy a felperes illetménye nem csökkent, jóllehet az alperes arra hivatkozott, hogy a munkáltatói döntésen alapuló részből kiegészítette a garantált illetmény összegét.

A másodfokú bíróság szerint is a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész - a garanciális feltétel mellett - csökkenthető vagy átcsoportosítható. A felperes 2013. augusztus 1-jétől előterjesztett keresetét nem azért találta alaposnak, mert a Legfelsőbb Bíróság (Kúria) felhívott elvi döntését nem találta irányadónak, hanem azért, mert az alperes 2013. augusztus 1-jei hatállyal a felperes illetményének a megállapításáról határozattal nem döntött, míg 2014. január 1-től a havi illetmény összegéről az alperes 2014. január 23-án ugyan hozott határozatot, melyben tény, hogy rendelkezett a bértábla szerinti illetmény garantált bérminimumra történő kiegészítéséről, a garantált összegen felüli - munkáltatói döntésen alapuló - illetményrészt azonban a KSZ 15.1. pontjában előírtaknak megfelelően - a fizetési fokozatba történő előresorolás ellenére - nem emelte meg, hanem 30.400 forintról 29.000 forintra csökkentette.

Az előbbieknél megfelelően a másodfokú bíróság szerint az alperes a

garantált összegben felüli, munkáltatói döntésen alapuló, 2013. január 1-től irányadó havi 30.400 forint illetményrészből - kizárólag az erre vonatkozó határozat hiánya miatt - 2013. augusztus 1-től nem csoportosíthatott át havi 5400 forintot garantált bérminimumra történő kiegészítés címén, ezért ítélte meg a másodfokú bíróság 2013. évre 5x5400; összesen 27.000 forintot, míg 2014. január 1-től a 2013. évre irányadó munkáltatói döntésen alapuló havi 30.400 forint tekintetében állt fenn az alperesnek a KSZ 15.1. pontja alapján 5000 forint emelési kötelezettsége. Minthogy a másodfokú bíróság téves jogi álláspontja szerint a munkáltatónak a kollektív szerződés rendelkezéséből eredően kötelezettsége volt a munkáltatói döntésen alapuló rész emelésére, ezért megítélte az általa irányadónak tekintett 30.400 forint és az átcsoportosítás eredményeként az alperes által 2014. január 1-től megállapított munkáltatói döntésen alapuló 29.000 forint különbözeteként havi 1400 forintot, valamint a kollektív szerződés szerinti emelés összegének megfelelően havi 5000 forintot tizenegy hónapra számítva.

A Pp. 272. § (2) bekezdése előírja, hogy a felülvizsgálati kérelemben meg kell jelölni azt a határozatot, amely ellen a felülvizsgálati kérelem irányul, azt, hogy a fél milyen tartalmú határozat meghozatalát kívánja, továbbá elő kell adni - a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése mellett -, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja.

Az alperes felülvizsgálati kérelmében a felperes teljes keresetének elutasítását kérte. Az alperes csak a KSZ semmisségére hivatkozott erre az időszakra is, de a jogerős ítélet e körben nem a KSZ-re, hanem a munkáltatói határozat hiányára alapozta döntését. Az alperes tehát nem jelölte meg, hogy miért tartja jogszabálysértőnek azt a jogerős ítélet szerinti jogi álláspontot, miszerint az illetmény megállapításáról szóló határozat hiányában nem fogadható el - csupán az alperes perbeli hivatkozása alapján -, hogy 2013. augusztus 1-től a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetményre átcsoportosította. Erre az időszakra a felperes garantált illetménye tehát a jogszabály alapján kötelezően emelkedett, de munkáltatói határozat hiányában a munkáltatói többlete változatlan maradt. A munkáltató nem hozott határozatot arról, hogy a megállapított illetményen belül a garantált illetmény kötelező növelése miatt a munkáltatói többletilletményt csökkentti (holott ezt megtehetette volna). Így a felperes illetménye (e két tétel összege) annyival lett magasabb, amennyivel a garantált illetménye nőtt. Ezért a Kúria a jogerős ítéletnek a 2013. augusztus 1-től december 31-ig terjedő időszakra megállapított 27.000 forint alperesi marasztalásra vonatkozó rendelkezését a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Az alperes felülvizsgálati kérelme ugyanakkor megalapozott érvelést

tartalmaz a felperes 2014. január 1-től előterjesztett igénye vonatkozásában.

Nem volt ugyanis jogszabályi akadálya annak, hogy az alperes - az illetmény összegének csökkentése nélkül - a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki a felperes besorolás szerinti garantált illetményét a garantált bérminimum összegére. Az eljáró bíróságok az érdemi döntésük meghozatalakor tévesen alkalmazták és jogszabálysértően hivatkoztak a KSZ rendelkezésére, arra, hogy az alperesnek kötelezettsége volt a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész meghatározott összeggel történő emelésére. Jogszabálysértő a törvényszék által a Kjt. 66. § (8) bekezdéséből levezett jogi álláspont, mivel a garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapítása lehetőségének törvényi szabályozásából még nem következik a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész kötelező emelését előíró KSZ rendelkezés jogszerűsége.

A Kjt. 2. § (2) bekezdése szerint a kollektív szerződés és a közalkalmazotti szabályzat nem lehet jogszabállyal ellentétes. Az a rendelkezés, amely e tilalomba ütközik, semmis.

A Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdése a következő rendelkezéseket tartalmazza:

(7) Az (1)-(5) bekezdésben, illetve a 79/E. §-ban foglaltak alkalmazásával meghatározott illetménynél (garantált illetmény) magasabb összegű illetmény akkor állapítható meg, ha a közalkalmazott kiválóan alkalmas vagy alkalmas minősítést kapott.

(8) 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 besorolása szerinti - garantált mértékre kell csökkenteni.

Az előbbiekből következően a Kjt. feltétellel csupán a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor, valamint kiválóan alkalmas vagy alkalmas minősítés alkalmával teremt lehetőséget a garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapítására.

A Kjt. 13. §-a szerint a közalkalmazotti jogviszony tekintetében az Mt. 277. § (1) és (2) bekezdését azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy kollektív szerződés az e törvény, illetve az e törvény felhatalmazása alapján kiadott rendeletek előírásaitól akkor térhet el, ha az eltérésre ezek a jogszabályok felhatalmazást adnak.

Minthogy a Kjt. a 66. § (7) és (8) bekezdéseiben foglaltaktól eltérésre felhatalmazást nem ad, jogszabályba ütközik, és ezért semmis [Kjt. 2. § (2) bekezdése], a kollektív szerződés azon rendelkezése, amely előírja, hogy a három évenkénti kötelező magasabb fizetési fokozatba történő előresoroláskor az illetménytábla szerint számított garantált illetményre történő ráállást követően automatikusan kötelező - a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdése szerinti feltételek megvalósulásától független - emelését.

A garantált illetmény és a munkáltatói többletilletmény kettéválasztása azt a célt szolgálja, hogy a közalkalmazott ellenőrizhesse a besorolását és a jogszabályban meghatározott garantált illetménye helyes kiszámítását.

A munkáltatói többletilletmény az illetmény része, és nem jelenti azt, hogy a közalkalmazottat a mindenkori garantált illetményén felül megilleti változatlan összegben a garantált illetményen felüli többletilletmény. Ezért a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentése - ha a közalkalmazott illetménye összességében nem csökkent (a garantált illetmény és a munkáltatói többletilletmény együttesen) - nem minősül a kinevezés egyoldalú módosításának, tehát nem ütközik a Kjt. 24. § (2) bekezdése szerint alkalmazandó Mt. 58. §-ába.

A felperes igényét az eljáró bíróságok a közalkalmazotti jogviszonyban is alkalmazandó Mt. 15-17. §-ai alapján nem vizsgálták. A felülvizsgálati eljárásnak olyan jogi álláspont vagy mulasztás szolgálhat alapul, amely az eljárás korábbi szakaszaiban is a per tárgya volt (BH 1996.372.). A jogerős ítélet csak olyan kérdésben támadható felülvizsgálattal, amely az első- és másodfokú eljárásban is felmerült (BH 1997.54., EBH 2000.371.).

Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a 27.000 forint alperesi marasztalást meghaladóan a Pp. 275. § (4) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte, a közigazgatási és munkaügyi bíróság ítéletét megváltoztatta és a felperes további keresetét elutasította.

A nagyobb részt pervesztes felperest a Pp. 81. § (1) bekezdésének alkalmazásával kötelezte az alperes részére együttes első-, másodfokú és felülvizsgálati eljárási részköltség megfizetésére, míg az első-, másodfokú és a felülvizsgálati eljárás illetékét a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a értelmében - a felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultságára tekintettel - az állam viseli.

Budapest, 2015. december 9.

Dr. Tálné dr. Molnár Erika s.k. a tanács elnöke, Dr. Stark Marianna s.k. előadó bíró, Sipőczné dr. Tánczos Rita s.k. bíró

A kiadmány hiteléül:

bírósági tisztviselő