

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.138/2019/4.

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

A felperes:

A felperes képviselői: Dr. Molnár Péter Ügyvédi Iroda

Az alperes:

Az alperes képviselője: ... kamarai jogtanácsos

A per tárgya: közalkalmazotti illetmény-különbözet megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Pécsi Törvényszék 1.Mf.20.367/2018/11.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Pécsi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.138/2017/23.

Rendelkező rész

A Kúria a Pécsi Törvényszék 1.Mf.20.367/2018/11. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg az alperesnek 10.000.- (tízezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 66.600.- (hatvanhatezer-hatszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

- [1] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes középfokú besorolású munkakörben állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperesnél.
- [2] Az alperes a 2012. január 11-én kelt intézkedésével a felperes garantált illetményét 93.800.- forintban, a garantált illetményen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét 87.600.- forintban állapította meg, ekként a felperes illetménye 181.400.- forint volt, amely 2013. és 2014. években sem változott. Az alperes 2015. január 1-től a felperes bértábla szerinti illetményét

96.775.- forintban, a garantált bérminimumra történő kiegészítés összegét 25.200.- forintban, ekként garantált illetményét 122.000.- forintban állapította meg és a garantált illetményen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét 68.400.- forintra csökkentette, így a felperes illetménye - illetménypótlékok nélkül számítottan- 190.400.- forintra emelkedett. 2016. január 1. napjától az alperes a felperes 96.775.- forint bértábla szerinti illetményét 32.200.- forinttal egészítette ki a garantált bérminimumra, amelynek összege ekként 129.000.- forintra emelkedett. A garantált illetményen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét 61.400.- forintra csökkentette, így a felperes illetménypótlékok nélkül számított illetménye változatlanul 190.400.- forint volt. 2017. január 1-jétől a felperes bértábla szerinti illetménye 96.775.- forint maradt, a garantált bérminimumra történő kiegészítés összege 64.225.- forintra emelkedett, ekként a felperes garantált illetménye 161.000.- forint lett, amely mellett 29.400 forint garantált illetményen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészben részesült, így illetménye változatlanul 190.400.- forint volt. Az alperes 2018. január 1-jétől a felperest D fizetési osztály 9. fizetési fokozatából a D fizetési osztály 10. fizetési fokozatába sorolta át, a bértábla szerinti illetményét 99.738.- forintban, a garantált bérminimumra történő kiegészítés összegét 80.762.- forintban, ekként garantált illetményét kerekítve 180.500.- forintban állapította meg, a garantált illetményen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét azonban 18.900.- forintra csökkentette, így a felperes illetménye 199.400.- forintra nőtt.

- [3] A felperes 2015. július 1-jétől az illetmény összegéhez igazodóan rendvédelmi ágazati pótlékban is részesült.
- [4] A felperes 2015. és 2018. években részesült soros előresorolásban, mindkét évben kiválóan alkalmas minősítéssel rendelkezett, a munkáltató mindkét alkalommal 9.000.- - 9.000.- forint illetményemelésben részesítette.
- [5] Az alperesnél hatályban volt 11/2016. RFK vezetői intézkedés 9.3. pontja szerint a közalkalmazott soros, illetve soron kívüli előresorolásakor 6.000.- forint összegű munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre válhat jogosulttá. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre a közalkalmazott csak akkor lehet jogosult, ha érvényes minősítéssel rendelkezik és a minősítés alkalmas vagy kiválóan alkalmas. Kiválóan alkalmas és az alkalmas minősítéssel a fenti összeg 50%-a az arra jogosult közalkalmazottat - mérlegeléstől függetlenül - kötelezően megilleti, míg az 50%-ot meghaladó rész juttatásáról a közalkalmazott közvetlen felettesének javaslata alapján saját mérlegelési jogkörben dönt.
- [6] Az illetmény megállapításakor az alperes nem bontotta külön a fenti intézkedés szerinti összeget, azt a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészben összeszámítva szerepel.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [7] A felperes a módosított keresetében 2013. augusztus 1-től 2018. február 28-ig számítottan mindösszesen 1.360.980.- forint illetmény-különbözet megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Arra hivatkozott, hogy 2015. évet megelőzően garantált illetménye nem érte el az irányadó kormányrendeletekben kötelező jelleggel meghatározott garantált bérminimum összegét, 2015. és 2016. években pedig az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt jogsértően csökkentette.
- [8] Az alperes érdemi ellenkérelmében a felperes követelését a 2013. és 2014. évek vonatkozásában nem vitatta, ezt meghaladóan azonban a kereset elutasítását kérte.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [9] A Pécsi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.138/2017/23. számú ítéletével kötelezte az alperest 2013. szeptember 1. napjától 2013. december 31. napjáig terjedő időszak vonatkozásában 80.800.- forint, a 2014. év vonatkozásában 290.400.- forint, a 2015. év vonatkozásában 186.960.- forint, a 2016. év vonatkozásában 200.640.- forint, a 2017. év vonatkozásában 100.320.- forint, a 2018. január 1-től 2018. február 28-ig terjedő időszak vonatkozásában 13.640.- forint elmaradt „munkabér”, valamint ezen összegek után 2015. december 11-től a kifizetésig számított késedelmi kamata, valamint perköltség megfizetésére. Ezt meghaladóan a felperes keresetét elutasította.
- [10] Ítéletének indokolásában a 2013. szeptember 1-től 2014. december 31-ig terjedő időszakot vizsgálva megállapította, hogy a felperes garantált illetményének a közalkalmazottak jogállásról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 66. § (9) bekezdésének hatálybalépésétől, vagyis 2013. augusztus 1-jétől el kellett érnie a garantált bérminimum összegét. Az irányadó bírói gyakorlat (EBH 2006.1544.) alapján utalt arra, 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 értelemszerűen növelni kell az összilletményt, az utóbbi esetben az összilletmény nem változik.
- [11] Mivel a nem vitatott tényállás alapján az alperes a munkáltató döntésen alapuló többletilletmény csökkentéséről írásban nem tájékoztatta a felperest, azt eredményezi, hogy a 2013. augusztus 1-je és 2014. december 31-e közötti időszakban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész változatlan összegű volt és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt. A Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontja alapján a munkáltatónak törvényi kötelezettsége volt 2013. augusztus 1-jétől, hogy a közalkalmazott garantált illetménye

elérje a garantált bérminimumra irányadó kormányrendeletekben évente meghatározott összeget. Az alperes a perbeli esetben nem bizonyította, hogy a munkáltatói döntésen alapuló intézkedési és tájékoztatási kötelezettség alá eső részből a garantált illetmény kiegészítése megtörtént, ezért a kereseti kérelemmel egyezően kötelezte az alperest a kereset szerinti illetmény-különbözet megfizetésére.

- [12] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy 2015. január 1-től a felperes garantált illetménye a garantált bérminimum összegének figyelembevételével került kiegészítésre, amelyre az alperes a 2016. január 1-jétől hatályos intézkedéseiben a munkáltató döntésén alapuló összegből csoportosított át összeget és erről a felperest értesítette. Megállapította, hogy az alperes 2015. és 2016. évben ugyan jogszerűen megtehetette, hogy írásban intézkedik arról, hogy a felperes jogszabály alapján emelkedett garantált illetményét a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki, azonban ezt jogszerűen csak az addigi illetmény összegének csökkentése nélkül tehette meg.
- [13] A közigazgatási és munkaügyi bíróság a 11/2016. RFK vezetői intézkedés 9.3. pontját az alperes álláspontjával egyezően értékelve megállapította, hogy a felperesnek a 3000.- forint összegű kötelezően adandó és a további adható 3.000.- forintba sem keletkezett alanyi joga. Érvelése szerint a főkapitányi intézkedésben szabályozott illetményrész a munkáltató döntési jogkörébe tartozó illetményrésznek minősül és jogi sorsa azonos az egyéb munkáltató döntésen alapuló illetményrészek sorsával. Utalt arra, hogy a Kúria EBH 2016.M.25. számú döntése és a bírói gyakorlat sem rögzíti alapelveként, hogy a fizetési fokozatokban való előrelépés esetén az összilletménynek minden esetben nőnie kell, csupán azt támasztja alá, hogy az összes illetmény nem csökkenhet. Utalt arra, hogy 2015. januártól a bíróságnak már azt kellett vizsgálnia, hogy a felperes 2014. december 31. napi illetményéhez képest 2015. január 1. napjától érvényes illetménye nem csökkenhetett. Megállapította, hogy a jogszabály szabályozási sajátosságából ered, hogy a felperes előrelépése esetén a garantált illetmény összegére felemelt illetmény „elnyeli” az előresorolással egyébként a besorolási tábla alapján járó 3.000.- forint összegű növekedést. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a 11/2016. RFK intézkedés, mint belső munkáltatói szabályzat nem keletkeztet a felperes részére alanyi jogosultságot, mert az nem lehet jogszabállyal ellentétes. A kiválóan alkalmas vagy alkalmas minősítést kapott közalkalmazott részére a garantált illetménynél magasabb összegű illetmény nem jár kötelező jelleggel. Utalt arra a bírói gyakorlatra is, mely szerint a garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapításának törvényi lehetőségéből nem következik, hogy a közalkalmazottnak joga van a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész változatlan összegéhez, továbbá az sem, hogy kollektív szerződés ezen illetményrész kötelező emelését jogszerűen előírhatja [EBH2016.M.8.].

- [14] A közigazgatási és munkaügyi bíróság álláspontja szerint mivel a Kjt. a 66. § (7) és (8) bekezdéseiben foglaltaktól eltérésre nem ad felhatalmazást, ezért jogszabályba ütközik, így semmis a rendőrkapitányi intézkedésben szereplő további 3.000 forint kötelezően, a munkáltató mérlegelésétől függetlenül adandó illetményemelés. A felperes érvelésével szemben a munkáltatót nem terhelte az a kötelezettség, hogy a részlegelekről külön-külön rendelkezzen, az összes munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről pedig hozott határozatot, amelyhez nem volt szükség a felek közös megegyezésére, egyoldalú munkáltatói intézkedéssel megtehető volt.
- [15] Az elsőfokú bíróság érvelése szerint a felperes alaptalanul hivatkozott az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség elmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 8. § t) pontjára, mivel annak állítása, hogy mások kaptak munkáltatói döntésen alapuló illetményt nem keletkeztet olyan egyéb helyzetet, tulajdonságot vagy jellemzőt, ami alapján a más helyzetben lévő csoport tagjaival az Ebktv. szempontjából összehasonlítható helyzetben lenne.
- [16] A közigazgatási és munkaügyi bíróság a felperes részére 2015. július 1-től rendvédelmi ágazati pótlékot is megállapított a megemelt összegű illetmény alapján. Rögzítette továbbá, hogy a felperes megállapításra irányuló kereseti kérelmének a Pp. 123. §-ában foglalt feltételei nem álltak fenn, ezért azt elutasította.
- [17] A peres felek fellebbezése alapján eljáró Pécsi Törvényszék 1.Mf.20.367/2018/11. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét kijavítva rendelkezett arról, hogy az elmaradt illetmény 2017. év vonatkozásában helyesen 100.320.- forint helyett 200.600.- forint. Az ekként kijavított ítéletet helybenhagyta.
- [18] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg és helytállóan döntött a 2013. szeptember 1-től 2018. február 28-ig terjedő időszakra járó illetmény-különbözet összegéről. Egyetértett a garantált bérminimumra való kiegészítéssel és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésszel, a rendvédelmi pótlékkal kapcsolatban kifejtett állásponttal, valamint a megállapításra irányuló kereseti kérelem elutasításával is.
- [19] Nem osztotta azonban az elsőfokú bíróságnak a 11/2016. RFK vezetői utasítás 9.3. pontja szerinti illetményemelésre vonatkozó okfejtését, amely szerint a kötelezően, munkáltatói mérlegelésétől függetlenül adandó illetmény emelés a Kjt. 2. § (2) bekezdése alapján semmis, nem vehető figyelembe, mert a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdésébe ütközik. Álláspontja szerint ugyanis a 11/2016. RFK vezetői utasítás 9.3. pontja valójában a Kjt. 2. § (3) bekezdése folytán irányadó, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 16. § (1) bekezdése szerinti egyoldalú kötelezettségvállalás, amely alapján a jogosult elfogadására tekintet nélkül követelhető a vállalt kötelezettség teljesítése. A munkáltatói utasítás nem ütközik kollektív

szerződésbe, illetve közalkalmazotti szabályzatba, ezért nem semmis, másrészt pedig a Kjt. 66. § (7) bekezdése kifejezetten lehetővé teszi a garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapítását, ha a közalkalmazott kiválóan alkalmas vagy alkalmas minősítést kapott. E rendelkezés keretei között vállalt kötelezettséget az alperes vezetője arra, hogy megfelelő minősítés esetén a közalkalmazottat 3.000.- forint mérlegeléstől függetlenül, kötelezően megilleti. A további 3.000.- forint valóban nem jár alanyi jogon, mert arról a közvetlen munkahelyi felettes javaslata alapján a rendőr-főkapitányság vezetője saját mérlegelési jogkörében dönt. Tekintettel arra, hogy a felperes kiválóan alkalmas minősítést kapott 2014. és 2016. években a garantált illetménynél legalább 3.000.- forinttal magasabb összegű illetményre vált jogosulttá, ami 2015-ben 125.000.- forintot, 2016-ban 132.000.- forintot, 2017-ben 164.000.- forintot, 2018. évben pedig 183.500.- forintot tett ki.

[20] A munkáltató által megállapított illetmény azonban tartalmazta a Kjt. 66. § (7) bekezdése, illetve az RFK intézkedés szerinti 6.000.- forint illetménynövekedést, a fizetési fokozat emelkedésével járó körülbelül 3.000.- forint besorolási illetményemeléssel együtt, a felperes 2015. évi illetménye a 2014. évihez képest pótlékok nélkül számítottan, továbbá a 2018. évi illetménye a 2017. évihez képest 9.000.- 9.000.- forinttal emelkedett úgy, hogy a munkáltató a besorolási osztály/fizetési fokozat szerinti illetményt 3.000.- forinttal emelte, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt pedig nem a garantált bérminimum növekedésével megegyező mértékben, hanem annál 6.000.- forinttal kisebb összegben csökkentette, ami fedezte a kiválóan alkalmas minősítés miatti plusz 6.000.- forint illetményemelést. A felperes alapilletménye a perbeli időszakban minden esetben több mint 6.000.- forinttal meghaladta a garantált bérminimumot, a munkáltatónak ez az eljárása már a garantált bérminimumra való kiegészítéssel és a munkáltatói döntésen alapuló illetménnyel kapcsolatban az elsőfokú bíróság által helytállóan kifejtettek szerint nem ütközött jogszabályba, amely a 2015. és 2018. évi írásbeli intézkedésből is kitűnik.

[21] A törvényszék álláspontja szerint a fellebbezésében a felperes valójában azt kifogásolta, hogy a 2013. és 2014. években az elsőfokú bíróság részéről is megállapított havi 24.200.- forint elmaradt illetmény 2015., 2016. és 2017. évben már csak 15.200.- forint, 2018-ban pedig 6.200.- forint lett. Ennek oka azonban az, hogy míg 2013., 2014. években a munkáltató írásbeli intézkedés nélkül nem csoportosíthatta át a munkáltatói döntésen alapuló illetményt a garantált bérminimum kiegészítésére, ezért a felperest megillette a besorolási illetmény és a garantált bérminimum teljes különbözete, addig 2015. évtől az írásbeli intézkedéssel átcsoportosított besorolási illetmény és garantált illetmény közti különbségre a felperes már nem tarthatott igényt, csak arra a különbségre, amely abból származott, hogy a felperest olyan

helyzetbe kellett hozni, mintha 2014. évi illetménye is helyesen lett volna megállapítva. Utalt arra, hogy az illetmény fogalma magában foglalja a besorolás szerinti és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét, e két illetményrész jelenti a közalkalmazott alapilletményét, és így válik lehetővé, hogy a munkáltató a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt átcsoportosítsa a besorolás szerinti illetménykiegészítésre, a garantált bérminimumra.

- [22] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság ítéletét - a 2017. év vonatkozásában feltüntetett elmaradt illetmény összegének elírás folytán történő korrigálásával - részben eltérő indokolással helybenhagyta.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

- [23] A felperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és annak részbeni „megváltoztatásával” az alperes további 665.660.- forint elmaradt illetmény-különbözet és perköltség megfizetésére való kötelezését kérte. Álláspontja szerint a jogerős ítélet a Kjt. 65. § (1) bekezdésébe, 66. § (7) bekezdésébe, az Mt. 46. § (1) bekezdés b) pontjába és (4) bekezdésébe, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 16. § (1) és (2) bekezdésébe, valamint az Ebktv. 8. § t) pontjába ütközően jogszabálysértő. Álláspontja szerint az eljáró bíróságok téves jogértelmezés alapján állapították meg, hogy a fizetési fokozatba történő előrelépéskor az összilletménynek nem feltétlenül kell emelkednie abban az esetben, ha az illetményben a munkáltató mérlegelési körébe tartozó bérelem is van, amit a munkáltató egyidejűleg csökkent. Ebben az esetben azonban a fizetési fokozatban történő előrelépésre tekintettel együtt járó bérnövekedés elveszik, vagyis a Kjt. 65. § (1) bekezdésében írt kötelező előrelépés nem valósul meg. Esetében ez azt jelenti, hogy a bíróság olyan helyzetet hozott létre, hogy az elmaradt illetménye a fizetési fokozatba történt kétszeri előrelépés ellenére sem növekedett és az általa részletezett számítások alapján 607.600.- forint illetmény-különbözete, továbbá 58.060.- forint rendvédelmi ágazati pótlék különbözete keletkezett.
- [24] Az elsőfokú bíróság ítéletében helyesen állapította meg, hogy a garantált illetménye 2015. január 1-jétől a garantált bérminimum összegének figyelembevételével került kiegészítésre, amelyről az alperes a 2015. és 2018. január 1-jétől hatályos intézkedéseiben a munkáltatói döntésen alapuló összegből csoportosított át összeget és erről értesítette is. Nem vette figyelembe ugyanakkor, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész átcsoportosítása úgy valósult meg, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetmény növekedett és ezáltal az illetménye összességében 9.000.- forinttal nőtt a hatályban lévő RFK vezetői intézkedésben foglaltak alapján. A másodfokú bíróság az RFK vezetői intézkedés 9.3. pontjában foglalt illetménynövekedést az Mt. 16. § (1) bekezdése szerinti egyoldalú kötelezettségvállalásnak minősítette, amely a jogosult

elfogadására tekintet nélkül követelhető.

- [25] Az eljáró bíróságok által helyesen megállapított illetménye 2014. december 31-én 181.400.- forint + 24.200.- forint, azaz 205.600.- forint volt. Erre kellett volna teljesülnie az RFK vezetői intézkedés 9.3. pontjában foglaltak szerinti 2x9.000 forint, valamint a Kjt. 67. § (2) bekezdése alapján szintén kötelezettségvállalással 2018. június 1-jétől kapott 40.200.- forint illetményemelésnek. Az RFK vezetői intézkedés 9.3. pontjában foglaltak a Kjt. 66. § (7) bekezdése szerint a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdésében, illetve a 79/E. §-ban foglaltak alkalmazásával meghatározott garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapításáról szólnak, a közalkalmazott kiválóan alkalmas vagy alkalmas minősítése mellett. Tévesen vonta le a következtetést a bíróság arra nézve, hogy 2015. évtől az írásbeli intézkedéssel átcsoportosított besorolási illetmény és garantált illetmény közti különbözetre a felperes már nem tarthatott igényt, csak arra a különbözetre, amely abból származott, hogy a felperest olyan helyzetbe kellett hozni, mintha 2014. éves bére is helyesen lett volna megállapítva. Az eljáró bíróságok tévedtek, amikor a 2015. január 1-jei illetményét a 2014. évi összeggel azonosan, 205.600.- forintban állapították meg, mivel így nem teljesült az RFK vezetői intézkedés szerinti egyoldalú kötelezettségvállalás a jogosult elfogadására tekintet nélkül követelhető a vállalt kötelezettség teljesítése. A Kúria következetes gyakorlata szerint a felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha a 2014. évi bére helyesen lett volna megállapítva, azonban ez a perben nem érvényesült. Az alperes egyoldalú kötelezettségvállalására tekintettel ugyanis nincs lehetőség arra, hogy a 2014. évre megállapított 24.200.- forint munkáltatói döntéssel alapuló illetményrészt csökkentve (15.200.- forint) állapítsa meg a bíróság a 2015. évi illetményt úgy, mintha az a kötelezettségvállalással kapott illetményemelésre fordított illetmény fedezetéül szolgálna. Ez ugyanis azt eredményezi, hogy 2014. és 2015. évre a bíróság által megállapított illetmény ugyan az marad, azaz 205.600.- forint.
- [26] A jogerős ítélet 2014. december 31-ig havi 24.200.- forint garantált illetmény elmaradást állapított meg, a garantált bérminimum kiegészítésre vonatkozó munkáltatói tájékoztatási kötelezettség elmaradása miatt, amelyre szerinte 2019. januárig jogosult a fenti jogszabályhelyek és az EBH-ban foglaltak alapján.
- [27] A felperes érvelése szerint a törvényszék nem vette figyelembe a többlet tényállási elemeket, ami 2015. január 1-től 9.000.- forint/hó, 2018. január 1-től 18.000.- forint/hó és 2018. június 1-től 24.200.- forint/hó illetményemelés megvonást és azt eredményezte, hogy az illetménye összege a 2014. január 1-től megállapított 205.600.- forint/hó szinten marad. Érvelése szerint a 2015. és 2019. közötti illetményváltozásról szóló értesítések az Mt. 14. §-a alapján „munkaszerződés” módosításnak minősülnek, amely a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre és a 15. § (4) bekezdés alapján a címmel való közléssel válik

hatályossá, ezt követően csak a címzett hozzájárulásával módosítható vagy vonható vissza. 2015. január 1-jét követő időszakban a bíróságoknak nem csak azt kellett volna vizsgálni, hogy az alperes biztosította-e a jogszabályok alapján járó illetményt, illetve hogy nem csökkent-e az illetmény, hanem az új munkáltatói döntések jogszerűségét és teljesevébe menését is.

- [28] A felperes érvelése szerint a ... olyan költségvetési szerv, amely saját költségvetéssel rendelkezik, önálló gazdálkodási jogköre és felelőssége van. Az alperesnél a közalkalmazottak következő fizetési fokozatba történő előresorolásával adott plusz juttatásról a mindenkor hatályos, a főkapitányság évi gazdálkodási feladatainak viteléről szóló ... vezetőjének intézkedése rendelkezik, amelynek alapját az államháztartási törvény, a központi költségvetésről szóló törvény, valamint az Áht. végrehajtásáról szóló 368/2011. (XII.31.) Korm. rendelet és a 41/2014. (XI.28.) ORFK utasítás, valamint 23/2006. (XII.29.) ORFK utasítás képezi.
- [29] A munkáltató a garantált illetménynél a Kjt. 66. § (7) bekezdése alapján magasabb összegű illetményt is megállapíthat, amennyiben a közalkalmazott érvényes minősítéssel rendelkezik, illetve annak pénzügyi fedezete rendelkezésre áll. 2018. június 1-jétől az alperes a Kjt. 67. § (2) bekezdése alapján 40.200.- forint illetmény-kiegészítésben részesítette, amely szintén kötelezettségvállalásnak minősül, amelyről azonban az eljáró bíróságok nem döntöttek. Esetében az illetményemelések, illetménykiegészítés az előresorolás tárgyában hozott határozatokban kerültek rögzítésre. 2018. évtől az alperesnél már elektronikus ügyintézés folyik, ennek megfelelően készültek el a határozatok, amelyen nem csak a kiadmányozást végző vezető aláírása szerepel, hanem a személyzeti intézkedést előkészítő és a pénzügyi hitelesítést aláíróké is. A 2018. évi határozatok aláírórészében szerepel „a kötelezettségvállalást ellenjegyeztem” megnevezés, amely az Áht. 10. § (5) bekezdését, valamint az Áht. végrehajtásáról szóló 368/2011. (XII.31.) Korm. rendelet 7. § (1) bekezdés a) pontján és 13. § (2) bekezdés a) pontján alapul. Mindezek alapján a fizetési fokozatokban történő előresorolással összefüggésben 2015. és 2018. években az alperes által adott többletilletmény, illetve a Kjt. 67. § (2) bekezdése alapján kapott illetmény-kiegészítés kötelezettségvállalásnak minősül - így az alanyi jogosultságot keletkeztet - azaz az Mt. 16. § (1) bekezdését kell alkalmazni.
- [30] Álláspontja szerint az alperes által minden év januárjában meghozott határozatok kötelezettségvállalásai arról szólnak, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből a munkáltató az illetmény összegét kiegészíti a garantált bérminimumra, majd azokban az években, amikor a közalkalmazott fizetési fokozatban történő előresorolással érintett (esetében 2015. és 2018. január 1.) akkor az illetményt megemeli (esetében 9.000.- forinttal). Ezt az illetményemelést az alperes minden év január 1-től december 31-ig minden közalkalmazottnak biztosítja és csak az illetményemelést

követő év január 1-jétől „olvasztotta” be a garantált bérminimum emelésekor és ezáltal az illetményt a következő fizetési fokozat előresorolásáig egy szinten tartja. Mindezek tekintetében az Mt. 6. §-ának megsértésre hivatkozott. Végül hivatkozott arra is, hogy a jogerős ítélet alapján nem érvényesül az egyenlő bánásmód követelménye, amely körében védett tulajdonságként az Ebktv. 8. § t) pontjában foglalt egyéb helyzetet jelölte meg.

- [31] Az alperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és a felperes perköltségben történő marasztalását kérte. Álláspontja szerint az eljáró bíróságok helyesen állapították meg, hogy jogszabály, az EBH2016.M.25. számú döntése és a bírói gyakorlat sem írja elő azt, hogy a fizetési fokozatban történő előrelépés esetén az illetménynek nőnie kell. Az összes illetmény ugyan nem csökkenhet, azonban a bértábla szerinti illetmény növekedése mellett a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkenthető.
- [32] Az alperes hangsúlyozta, hogy a munkáltatónak a kötelező előresorolás esetén a Kjt. 66. § (1) bekezdése és (9) bekezdés b) pontja szerinti garantált illetményt kellett biztosítania, amelynek el kellett érnie a garantált bérminimumot. A főkapitányi intézkedésben szabályozott illetmény a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész része, az a bérmegállapító határozatban sem szerepel külön és ezáltal osztja annak jogi sorsát. A felperesnek kizárólag a garantált bérminimumra van alanyi jogosultsága, továbbá amennyiben annál magasabb összeget állapít meg a munkáltató, úgy arra az illetményre, amely e két összeg együttes mértéke. Az eljáró bíróságok helytállóan döntöttek arról, hogy 2013. és 2014. évben az alperes írásbeli intézkedés nélkül nem csoportosíthatta át a munkáltatói döntésen alapuló illetményt a garantált bérminimum kiegészítésére. 2015. január 1. napjától azonban az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentését tartalmazó egyoldalú határozatot hozott, ezért más a jogsértés alapja és más az elmaradt illetményrész számítási alapja is. Ettől az időponttól azt kellett vizsgálni az eljáró bíróságoknak, hogy a felperes 2014. december 31-ei összes illetményéhez képest 2015. január 1-től érvényes illetménye nem csökkenhetett. Mindezek alapján helytállóan döntöttek az eljáró bíróságok az összecszerűség tekintetében is.
- [33] Helyálló az eljáró bíróságok azon értelmezése is, mely szerint az adott esetben a felperes az Ebktv. 8. § t) pontjában foglalt egyéb helyzet fennállását nem valószínűsítette.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [34] A felülvizsgálati kérelem az alábbiak szerint nem megalapozott.
- [35] A felperes a felülvizsgálati kérelmében a 2013. szeptember 1-től 2014. december 31-ig terjedő időszakra megállapított illetmény-különbözet összegét a felülvizsgálati kérelmében nem kifogásolta. A felülvizsgálati eljárás tárgyát ekként csak a 2015. január 1-től 2018. február 28-ig terjedő időszakra igényelt további illetmény-különbözet összege képezte.

- [36] A felperes a felülvizsgálati kérelmében azzal érvelt, hogy esetében a 2015. és 2018. évi kötelező előresorolásakor nem teljesült a bértáblából adódó és szükségképpen megvalósuló, valamint az RFK intézkedésbe foglalt további, a kiválóan alkalmas minősítésére tekintettel adandó illetményemelés.
- [37] A Kjt. 66.§ (1) bekezdése szerint a fizetési osztályok első fizetési fokozatához tartozó illetmény garantált összegét, valamint a növekvő számú fizetési fokozatokhoz tartozó - az első fizetési fokozat garantált illetményére épülő - legkisebb szorzószámokat az éves költségvetési törvény állapítja meg. E jogszabályi felhatalmazás alapján a mindenkori költségvetési törvényben kerül megállapításra az A fizetési osztály 1. fizetési fokozatához tartozó garantált illetmény havi összege, amely a perrel érintett teljes időszakban - így utoljára Magyarország 2018. évi központi költségvetéséről szóló 2017. évi C. törvény 6. számú melléklete szerint is - 69.000 forint volt.
- [38] Az alperes a felülvizsgálati ellenkérelmében helytállóan hivatkozott arra, hogy a közalkalmazotti bértáblában megállapított illetmények lényegében - mindaddig, amíg annak összege nem éri el a garantált bérminimum összegét - csupán a fizetési fokozatok közötti különbségeket jelenítik meg. Mindez azonban addig az összegig nem valósul meg, amíg a közalkalmazott bértábla szerinti illetménye nem éri el a rá irányadó kötelező minimálbér, avagy garantált bérminimum összegét. A felperes illetménytábla szerint számított besorolási illetménye nem érte el a garantált bérminimum összegét, ezért az alperes kötelezettsége csupán arra terjedt ki, hogy a garantált illetményt a garantált bérminimum összegére kiegészítse, ennek fedezetéül részben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről csoportosított át összeget. Ezt az alperes mindaddig jogszerűen megtehetette, amíg a felperes illetménye összességében nem csökken a 2014. év december 31-én jogszerűen számított illetményéhez képest, amely az adott esetben megvalósult.
- [39] Az a körülmény, hogy a felperes 2015. január 1-től és 2018. január 1-től soros előrelépő volt, vagyis eggyel magasabb fizetési fokozatba lépett, az előzőekben kifejtettek szerint nem jelentett feltétlen illetményemelkedést. Amennyiben - mint a perbeli esetben - a közalkalmazott korábbi és a besorolást követő fizetési fokozat szerint számított garantált illetménye elérte, vagy meghaladta az adott évre meghatározott garantált bérminimum összegét, az előresorolásnak nem feltétlen következménye az illetmény emelkedése. A közalkalmazottak illetményének emelkedését ebben az esetben a minimálbért és a garantált bérminimum összegét évente meghatározó Kormányrendeletek garantálják.
- [40] Az alperes a felülvizsgálati ellenkérelmében helytállóan érvelt azzal is, hogy az RFK intézkedés a soros előrelépés esetén adható, illetőleg kötelezően adandó 3.000.- - 3.000.- forint összegű illetményemelkedést kifejezetten munkáltatói döntésen alapuló illetményrészként nevesítette, így annak a bírói gyakorlat szerint kialakított jogi sorsát osztja. 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 magába foglaló magasabb illetményre jött létre az adott esetben a felek között a megállapodás. Ebből következően a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész nem minősülhet a munkáltató Mt. 16.§-a szerinti egyoldalú kötelezettségvállalásnak (EBH2019. M. 23.) Mindebből következően az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegéből jogszerűen csoportosíthatott át összeget a garantált illetmény emelésére mindaddig, amíg a felperes illetménye összességében nem csökkent. Minthogy a 2015-től, illetve 2018-től a felperes részére megállapított illetmény összege - a törvényszék helytálló megállapítása szerint is - 9.000.- forinttal emelkedett, ezért a felperes fentiekől függetlenül is alaptalanul kifogásolta az előresorolásakor elmaradt illetményemelést.

- [41] A felperes a felülvizsgálati kérelmében alaptalanul hivatkozott továbbá az Ebktv. 8. § t) pontjában foglalt egyéb helyzetére is. Az általa megjelölt körülmény - mások vele ellentétben részesültek további munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből fakadó illetményemelésben - nem jelent egyéb helyzetet. Önmagában az ugyanazon munkakört betöltők, vagyis összehasonlítható helyzetben lévők közötti bérkülönbözet azonban nem ad alapot a hátrányos megkülönböztetés megállapítására, ehhez valamely, az Ebktv. tv. 8. §-ában felsorolt védett tulajdonság valószínűsítésére van szükség.
- [42] A felperes a felülvizsgálati kérelmében tett nyilatkozata szerint az első-és másodfokú bíróság az általa igényelt illetménykiegészítés összegéről nem döntött. Evvel kapcsolatban azonban a felülvizsgálati kérelme megsértett eljárásjogi jogszabályt nem jelölt meg, amelynek hiányában a Kúria ezen érvelését a Pp. 272.§ (2) bekezdése alapján nem vizsgálhatta.
- [43] A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [44] A pereszes felperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes felülvizsgálati eljárási költségének megfizetésére.
- [45] A felülvizsgálati eljárás illetékét a felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.
- [46] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2019. november 27.

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