

K Ú R I A (<http://www.kuria-birosag.hu>)

[Címlap](#) > Tájékoztató a Mfv.II.10.043/2016. számú ügyben a Kúria jelentős határozatáról közalkalmazott garantált illetménye tárgyában

Tájékoztató a Mfv.II.10.043/2016. számú ügyben a Kúria jelentős határozatáról közalkalmazott garantált illetménye tárgyában

Dátum: 2016. június 21.

A felperes keresetében azt sérelmezte, hogy a garantált illetménye nem érte el az irányadó kormányrendeletekben kötelező jelleggel meghatározott garantált bérminimum összegét.

A jogerős ítélet az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatva az alperest 2013. augusztus 1-től 2014. december 31-ig terjedő időszakra illetménykülönbötet megfizetésére kötelezte.

A Kúria a jogerős ítéletet a következő indokolással hatályában fenntartotta.

A 2013. augusztus 1-től 2014. december 31-ig előterjesztett felperesi igény vonatkozásában a felülvizsgálati kérelem azzal érvelt, hogy a Kjt. 66. § (7), (8) és (9) bekezdés b) pontját az eljáró bíróságok nem értelmezték helyesen, ezért tévesen következtettek a munkáltató mulasztására, a felperes részére megfizetni elmulasztott illetményre.

A felülvizsgálati eljárásban nem vitatott, irányadó tényállás szerint 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.)

Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése szerint ekkor havi 114.000 forint volt, 2014. január 1-től a felperes garantált illetményének a 483/2013.(XII.17.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése szerint el kellett érnie a havi 118.000 forintot.

Az előbbiekkal szemben tény, hogy az alperes a 2015. január 16-ai átsorolást megelőzően utoljára 2011. december 28-án kelt írásbeli intézkedésével közölt a felperessel illetmény-megállapítást. Az alperes ebben az intézkedésében a felperes garantált illetményét havi 96.800 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt havi 43.400 forintban, a címpótlékot havi 15.000 forintban, ennek megfelelően a felperes havi összilletményét 155.200 forintban állapította meg.

A 2015. január 16-ai átsorolás időpontjáig az alperes – általa sem vitatottan – a garantált illetmény változásáról, a garantált illetmény garantált bérminimumnak megfelelő összegben történő megállapításáról, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének változásáról, csökkentéséről, a garantált illetmény emelkedése miatt annak összegére történő átcsoportosításáról írásban nem intézkedett, nem tájékoztatta a felperest. Az alperes kizárólag a perben hivatkozott arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetmény összegénél a perbeli időszakban figyelembe vette.

Az eljáró bíróságok helytállóan indultak ki abból, miszerint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész munkáltató általi csökkentése – ha a közalkalmazott illetménye összességében nem csökken – nem ütközik jogszabályba (EBH 2006.1544.).

A felülvizsgálati eljárásban a Kúriának az alperes felülvizsgálati kérelme alapján abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy a munkáltató megalapozottan hivatkozhat-e arra, hogy a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontja szerint a garantált bérminimumnak megfelelő garantált illetményt a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész átcsoportosításával akkor is biztosította (megfizette), ha e körben semmilyen, a felperessel közölt munkáltatói intézkedést nem tett. Az alperes álláspontjának lényege szerint az összilletményen belül, annak változatlan összege mellett a garantált illetmény mintegy automatikusan (hallgatólagosan) emelkedett a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész egyidejű úgyszintén automatikus csökkenése mellett. Ez a munkáltatói álláspont téves, mert egyrészt a jogszabályok téves értelmezésén alapul, másrészt nem felel meg a jogbiztonság alkotmányos követelményének.

A jogerős ítélet helyes jogi álláspontja szerint nincs lehetőség arra, hogy a munkáltató külön

intézkedés nélkül utólag a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt minden további nélkül úgy tekintse, hogy az a jogszabályváltozás miatt emelésre szoruló garantált illetmény fedezetű szolgált.

A Kúria az Mfv.II.10.460/2015/10. számú elvi határozatában kifejtette, hogy az illetmény fogalma nem szabályozza külön a garantált illetményt és a munkáltatói többletet, ezért azokat az illetmény fogalma – mintegy alapbérként – együttesen tartalmazza, a további illetményelemek – illetménypótlék, illetmény-kiegészítés, keresetkiegészítés, jutalom – mellett, amelyeket a Kjt. 85/A. § l) és m) pontjai meghatároznak.

A közalkalmazott garantált illetménye és illetménypótlékai jogszabályon alapuló – kötelező mértékű – juttatások, amelyek a jogszabály változásakor akkor is változnak a jogszabálynak megfelelően (összegük növekedik), ha arról a munkáltató nem hoz semmilyen írásbeli intézkedést, illetve a változásról nem tájékoztatja a közalkalmazottat. Ezzel szemben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész más jogi természetű, mivel egyrészt nem jár alanyi jogon a közalkalmazottnak, mert ez a juttatás (és így annak összege is) munkáltatói döntésen, mérlegelésen alapul, másrészt mivel ez a juttatás ezt a jellegét a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelkedésekor sem veszíti el, ezért munkáltatói kifejezett döntés, írásbeli intézkedés hiányában annak összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad az újabb intézkedésig.

A kifejtettekéből az következik, hogy amennyiben a garantált illetmény mértéke jogszabályon alapulóan emelkedik, és a felek között nem jött létre újabb megállapodás a kinevezés módosításával az összilletmény emeléséről, és a munkáltató sem hoz döntést – írásban nem intézkedik – a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről, azaz annak összegét változatlanul tartja, a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelése fedezetét a változatlan összegű összilletmény nem biztosítja. Ez azt jelenti, hogy ilyen tényállás mellett nem hivatkozhat a munkáltató arra, hogy a garantált illetmény emelését biztosította, illetve megfizette a közalkalmazott részére.

A kinevezés szerinti összilletményben a feleknek meg állapodniuk. A jogszabály kötelező rendelkezésén alapuló rész a garantált illetmény és a pótlékok, míg a garantált illetményt növelő részre, azaz a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre nézve és annak módosítását illetően a munkáltatót írásbeli intézkedési, erről pedig tájékoztatási kötelezettség terheli.

A közalkalmazotti jogviszonyokban is irányadó a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 46. § (1) bekezdés b) pontja szerint a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót az alapbéren túli munkabérről és egyéb juttatásokról, az Mt. 46.§ (4) bekezdése pedig arról rendelkezik, hogy az (1) bekezdésben meghatározottak változásáról a munkavállalót a változást követő 15 napon belül írásban tájékoztatni kell.

Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes 2011. december 28-a és 2015. január 16-a között ezt a kötelezettségét elmulasztotta, mivel úgy ítélte meg – tévesen – hogy az összilletményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezte.

Az irányadó bírói gyakorlat szerint (EBH 2006.1544.) a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész – a garanciális feltétel 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.

Az alperes maga is arra hivatkozott a perben, hogy a munkáltatói döntésen alapuló többletilletménnyel „szabadon rendelkezhet”. Az idézett kifejezésekből is kitűnően ahhoz valamilyen munkáltatói döntés, cselekvés szükséges. Annak megtörténteire azonban megalapozottan csak akkor vonható le következtetés, ha az valamilyen bizonyítható formában kifejezésre jutott.

Ennek bizonyítása a perben a Pp. 164. § (1) bekezdése szerint az alperes érdekében állt, ennek hiánya pedig a terhére esik és azt eredményezi, hogy 2013. augusztus 1. és 2014. december 31. közötti időszakban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a 2011. december 28-án megtörtént közlés és tájékoztatás szerint továbbra is havi 43.400 forint összegű volt, és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt, de bizonyítottan nem történt meg.

A munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről szóló döntés a közléssel hatályossá válik, és ahhoz a munkáltató eltérő tartalmú intézkedéséig és az erről szóló tájékoztatásáig kötve van.

A kinevezés szerinti összilletményben a feleknek meg kell állapodniuk. A megállapodáson alapuló összilletményen belül a kinevezésben, annak módosításában (átsorolási intézkedésben, vagy határozatban) rögzíteni kell a jogszabályon alapuló részként a besorolást, a garantált illetmény összegét és az illetménypótlékokat. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész biztosítása a munkáltató egyoldalú döntésén, mérlegelésén alapul, annak változatlan összegére a közalkalmazottnak addig van alanyi joga, amíg a garantált illetmény összege változatlan. Ha a munkáltató ilyen többletilletményben részesíti a közalkalmazottat, vagy a korábban biztosított munkáltatói többletilletményt a garantált illetmény kötelező növelése miatt a növelés összegével csökkenti, e döntéséről megfelelően – írásban – tájékoztatnia kell. Ennek hiányában a közalkalmazott megalapozottan hivatkozhat arra, hogy a munkáltató a változatlan összegű összilletmény és a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény mellett nem biztosította részére a garantált illetmény jogszabályon alapuló kötelező emelését.

Budapest, 2016. június 21.

A Kúria Sajtótitkársága