

**A Kúria  
mint felülvizsgálati bíróság  
ítélete**

**Az ügy száma:** Mfv.III.10.051/2018/6.

**A tanács tagjai:** Dr. Zanathy János  
a tanács elnöke  
Dr. Farkas Katalin  
előadó bíró  
Dr. Magyarfalvi Katalin  
bíró

**A felperes:**

**A felperes képviselője:** Független Rendőr Szakszervezet

**Az alperes:** Fejér Megyei Rendőr-főkapitányság

**Az alperes képviselője:** jogtanácsos

**A per tárgya:** munkaviszony

**A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél:** alperes

**A felülvizsgálni kért jogerős határozat:**

Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.234/2017/9.

**Az elsőfokú bíróság határozatának száma:**

Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 5.M.322/2016/6.

**Rendelkező rész**

A Kúria a Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.234/2017/9. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 20.000 (húszezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 129.300 (egyszázhuszonkilencezer-háromszáz) forint eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

**Indokolás**

**Tényállás**

- [1] A felperes középfokú iskolai végzettséget igénylő munkakörben állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperesnél. 2013. április 1. napjától az alperes a felperes garantált illetményét 81.000 forintban, munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 51.000

forintban, az összilletményét 132.500 forintban állapította meg. 2014. január 1. napjától az alperes a felperest D fizetési osztály 2. fizetési fokozatából 3. fizetési fokozatba sorolta változatlan fizetési osztály mellett és a garantált illetményét 83.000 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 57.000 forintban, összilletményét 140.000 forintban meghatározva. Az alperes 2015. január 1. napjától az összilletmény összege változatlanul hagyása mellett a felperes garantált illetményét 122.000 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 18.000 forintban, 2016. január 1. napjától a garantált illetményét 129.000 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 11.000 forintban állapította meg.

### **A felperes keresete és az alperes ellenkérelme**

- [2] A felperes módosított kereseti kérelmében 2013. december 1-től 2016. december 31-ig terjedő időtartamra 1.293.000 forint illetmény-különbözet megfizetésére kérte kötelezni az alperest. A felperes érvelése szerint a munkáltató a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (továbbiakban: Kjt.) 66. § (9) bekezdésébe ütközően nem tett eleget a garantált illetmény garantált bérminimumra történő felemelési kötelezettségének, az összilletménye ugyan elérte a garantált bérminimumot, de csak a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésszel. Az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege csökkentéséről határozatot nem hozott, ezért a felperes összilletménye jogszerűen nem volt csökkenthető. A felperes hivatkozott a Kúria, valamint különböző törvényszékek hasonló tényállás mellett hozott határozataira.
- [3] Az alperes a kereset elutasítását kérte arra hivatkozással, hogy a felperes javára megállapított teljes illetmény mértéke minden esetben meghaladta a garantált bérminimum összegét. Vitatta a Kúria egyedi ügyekben hozott jogértelmezése helyességét. Az alperes álláspontja szerint a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdéseiből és 21. § (3) bekezdéséből sem következik, hogy az illetményt részekre lebontva tételezve kellene megállapítani és a garantált illetményt, valamint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt meg kellene különböztetni és az utóbbit ne lehetne csökkenteni. Nem az illetmény kiszámítási módjának, hanem az összegének van jelentősége. Az alperes álláspontja alátámasztásaként hivatkozott az EBH 2006.1544. számú eseti döntésben foglaltakra. Az alperes vitatta az illetmény fogalmának a Kúria döntéseiben (Mfv.II.10.460/2015/10., Mfv.II.10.043/2016/6.) meghatározott fogalmát. Tévesnek tartotta a garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész önálló jogcímként történő értelmezését. Az alperes álláspontja szerint a kinevezés a két fél megállapodása, amelyet a felek csak közös megegyezéssel módosíthattak, a munkáltatónak egyoldalú nyilatkozattal való módosítására nincs lehetősége, az ezzel ellentétes ítéleti

megállapítások tévesek az Mt. 15. § (4) bekezdésébe ütköznek.

- [4] Az alperes a pacta sunt servanda és a clausula rebus sic stantibus elvekkel összefüggésben hivatkozott arra, hogy a szerződés alapján a felperes a közalkalmazotti feladatai elvégzését, az alperes pedig az illetmény fizetését vállalta; a Kjt. 66. § (9) bekezdéséből nem vezethető le, hogy a garantált illetmény jogszabály rendelkezése folytán való megváltoztatása az illetmény összegére vonatkozó szerződési akaratot is megváltoztatná.

#### **Az első- és a másodfokú ítélet**

- [5] Az munkaügyi bíróság kötelezte az alperest a felperes részére 1.293.000 forint illetmény-különbözet és kamata, továbbá perköltség megfizetésére.
- [6] Az ítéleti érvelés szerint a vizsgálódás tárgyát képező okiratokban az alperes garantált illetményként és munkáltatói döntésen alapuló illetményrészként nevesítette a felperest megillető illetményt. A közalkalmazott garantált illetménye jogszabályon alapuló kötelező mértékű juttatás, amely a jogszabály változásakor abban az esetben is változik, ha arról a munkáltató nem hoz írásbeli intézkedést. A felperes garantált illetményének elszámolása a Kjt. 66. § (9) bekezdés és a Kjt. 3. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó Mt. 15. § (4) bekezdése és 6. § (4) bekezdése alapján történt.
- [7] A bíróság megállapította, hogy a 2013-as és a 2014-es években a felperes munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze 51.500 forint, majd 57.000 forint volt, és 81.000 forint, illetve 83.000 forint garantált illetményben részesült, így a teljes illetménye mindkét évben elérte a garantált bérminimumot. A Kjt. 66. § (9) bekezdéséből következően a garantált illetménynek és nem a teljes illetménynek kellett volna a garantált bérminimum összegét elérni, amely nem teljesült, azaz az alperes nem tett eleget a jogszabályi kötelezettségének. A 2013. és a 2014. évi illetmény téves megállapítása miatt az alperes a Kjt. 21. § (3) bekezdésében foglaltak megsértésével állapította meg a felperes 2015. és 2016. évi illetményét is, ezért a felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a felperes illetményét már 2014. január 1-től a jogszabályoknak megfelelően állapította volna meg. 2014. január 1-től 2016. december 31-ig havi 35.000 forinttal, 2013. december hónapra 33.000 forinttal alacsonyabb összegben került a felperes illetménye megállapításra és folyósításra, melynek megfizetésére az alperes köteles.
- [8] Az alperes fellebbezésében a kereset elutasítását kérte, vitatva, hogy a garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetmény önálló jogcímű juttatás lenne. Az alperes érvelése szerint a Kjt. 66. § (7)-(9) bekezdéseinek az Mt. 6. § (4) bekezdésének a megtartásával járt el a felperes illetménye meghatározásakor, az ezzel ellentétes ítéleti megállapítás téves. Fenntartotta álláspontját, mely szerint a felek közötti jogviszonyban is alkalmazni kell a pacta sunt servanda és a

clausula rebus sic stantibus elveit. Hivatkozott arra, hogy a közalkalmazott csak minősítés alapján kaphatott a garantált illetményénél magasabb illetményt. Ezért, ha az elsőfokú bíróság álláspontja helytálló lenne, úgy a bíróságnak (hivatalból) meg kellett volna állapítania, hogy az alperes a felperes illetményét a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdései kógens szabályába ütközően állapította meg, amely érvénytelenséget, semmisséget eredményez és a keresetet el kellett volna utasítani.

- [9] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét hatályában fenntartotta azzal, hogy a munkaügyi bíróság indokolási kötelezettségének eleget téve a Pp. 221. § (1) bekezdése megsértése nélkül hozta meg az ítéletét. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az illetmény fogalma a Kjt. 85/A. § l) és m) pontjaiból vezethető le; a szűkebb értelemben vett illetmény a közalkalmazott besorolási bére, amit mint garantált illetményt a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdései alapján kell meghatározni. A Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdése teszi lehetővé a garantált illetményénél magasabb összegű illetmény megállapítását, mely a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésszel együtt adja a közalkalmazott szűkebb értelemben vett összilletményét.
- [10] A Kjt. 66. § (9) bekezdése 2013. augusztus 1-től lépett hatályba, mely időponttól a felperest garantált illetményként a garantált bérminimumnak megfelelő összeg illette meg. A közalkalmazott garantált illetménye jogszabályon alapuló kötelező mértékű juttatás, amely a jogszabály változásakor a munkáltató külön intézkedése nélkül is változik. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész nem jár alanyi jogon a közalkalmazottnak, a munkáltató kifejezett írásbeli intézkedése hiányában annak összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad az újabb intézkedésig. A garantált illetmény jogszabályon alapuló emelésének a fedezetét a változatlan összegű illetmény nem biztosítja. A munkáltatói döntésen alapuló többlet automatikus elszámolására nincs mód, a mérlegeléssel megállapított többlet csökkentése vagy megvonása konkrét munkáltatói intézkedést feltételez, amely bizonyítható formában kell hogy kifejezésre jusson (Mfv.II.10043/2016/6.).
- [11] A másodfokú bíróság egyetértett a munkaügyi bíróság Mt. 6. § (4) bekezdése értelmezésével és az abból levont jogi következtetéssel. Az alperes clausula rebus sic stantibus elvére történő hivatkozását nem vizsgálta, mivel arra vonatkozóan az alperes semmilyen tényállítást nem adott elő. Az alperes érvelését a kinevezés érvénytelenségére önmagával is ellentmondónak értékelte a bíróság és rámutatott, hogy az alperes nem tett olyan tényállítást, amelyből azt a következtetést lehetne levonni, hogy a felperes kinevezése vagy annak módosításai akárcsak részben is érvénytelenek lennének. Az érvénytelenség megállapítására a garantált illetmény és a garantált bérminimum mértékére vonatkozó eltérő alperesi álláspont sem alkalmas.

## **A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem**

- [12] Az alperes felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a felperes keresetének elutasítását, másodlagosan a jogerős ítélet megváltoztatását kérte azzal, hogy a munkáltatói döntésen alapuló felperes ítélményére vonatkozóan létrejött megállapodása a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdésébe ütközése okán az Mt. 27. §-a alapján részben semmis. A megállapodás semmisségére tekintettel kérte annak megállapítását, hogy a felek a megállapodásban a Kjt. 21. § (1) és (3) bekezdésében foglaltak alapján a tényleges ítélményben állapodtak meg, amely alapján a felperesnek nincs elmaradt ítélménye, azaz a kereset elutasításának van helye.
- [13] Az alperes álláspontja szerint a bíróság a tényállást helyesen állapította meg, azonban a feltárt tényállásból megalapozatlan jogszabálysértő következtetéseket vont le, nem vette figyelembe a Pp. 220. §-ban és 221. § (1) bekezdésében foglaltakat, valamint a felülvizsgálati kérelemben felsorolt anyagi jogi jogszabályi rendelkezéseket.
- [14] Az alperes megismételte a fellebbezésében kifejtett érveit. Utalt arra, hogy a másodfokú bíróság a jogszabályi rendelkezésekkel ellentétesen hozta létre az összítelmény a szűkebb - ezen belül megosztva az ítélmény önálló jogcímként kezelve a munkáltatói döntésen alapuló ítélményrészt - és a tágabb ítélmény fogalmát. A Kjt. 85/A. § rendelkezéseit az Mt. és a minimálbér, valamint a garantált bérminimum mértékét megállapító kormányrendelet vonatkozásában egyaránt alkalmazni kell, a jogerős ítélet ezzel ellentétes érvelése téves. Az alperes megismételte a Kjt. 66. § (9) bekezdése jogszabályhelyen belüli elhelyezkedésére vonatkozó álláspontját.
- [15] Az alperes kiemelte, hogy a munkáltató a munkáltatói döntésen alapuló ítélményrészt nem önálló jogcímként, hanem a garantált ítélménynél magasabb összegű ítélményként állapította meg, amelyre kizárólag a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdései alapján kerülhetett sor. A Kjt. 66. § (9) bekezdése alkalmazásánál a tényleges ítélményt és nem a számítási módon kell figyelembe venni. 2009. január 1-jét követően a garantált ítélménynél magasabb ítélmény megállapítására csak a közalkalmazott minősítése alapján volt lehetőség. A háromévenkénti besorolás során a felperes ítélmény mértéke változott, a 2009. január 1. előtti munkáltatói döntésen alapuló ítélményrésze vonatkozó megállapodás (ha volt ilyen) megszűnt a felek között, amelyet alátámaszt a Kjt. 65. §-ához fűzött jogalkotói magyarázat is. Az alperes továbbra is vitatta a jogalkotói értelmezéssel ellentétes garantált ítélmény és tényleges ítélmény egymáshoz való viszonyára vonatkozó megállapításokat a másodfokú bíróság és a Kúria egyedi ügyekben hozott határozataiban.
- [16] Az alperes álláspontja szerint a másodfokú bíróság a Pp. 221. §-ába ütközően olyan fogalmakra és jogcímekre alapította határozatát,

amelyet jogszabályokkal alátámasztani nem tudott és amelyek megjelölését a bírói gyakorlatra történő hivatkozást nem váltja ki. A Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdései önálló illetmény megállapítási módok, amelyek alapján a tényleges illetmény a jogcím és nem a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész. A kinevezési és a besorolási okmányok a közalkalmazott tényleges illetményét tartalmazzák és csak tájékoztató jellegűek a megjelölt számítási módok.

- [17] Az alperes kiemelte, hogy a felperes esetében a perbeli időszakban munkáltatói döntésen alapuló illetményrész nem jött, nem jöhetett létre, a hivatkozott jogszabályi rendelkezések kógensek, ezért azok ellenére biztosított a garantált illetménynél magasabb mértékű illetmény jogszabályellenes juttatás. Helytelen a jogerős ítélet azon megállapítása, mely szerint a garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész önálló jogcím figyelemmel arra, hogy a hatályos jogszabályok ezen fogalmakat nem ismerik, ezért a felek erre vonatkozóan érvényes megállapodást sem köthettek. Ha a munkáltató a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdésében írt rendelkezéseket figyelmen kívül hagyva valamilyen illetményelemet állapított volna meg, akkor az az Mt. 27. §-ában foglaltak szerint semmis, amelyet a bíróságnak hivatalból kellett volna figyelembe vennie és a semmisséget megállapítani és alkalmazniuk kellett volna az Mt. 29. § (3) bekezdése szerinti jogkövetkezményeket.
- [18] A felek között szerződéses viszony állt fenn, amely tekintetében a pacta sunt servanda és a clausula rebus sic stantibus jogelveknek érvényesülnie kell. A Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó Mt. 31. § és a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (a továbbiakban: régi Ptk.) 200. § (1)-(2) bekezdése, 205. § (1)-(3) bekezdése, valamint a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) 6:60. § (1) bekezdése, 6:63. § (1)-(2) bekezdése, 6:86. § (1) bekezdése szerint a szerződés tartalmazta az illetmény összegét, az alperes ennél magasabb mértékű illetményt nem kívánt fizetni. A felperes illetménye meghaladta a garantált bérminimum összegét, így az alperes részéről mulasztás nem állapítható meg. A másodfokú bíróság döntésével a felek együttes akaratán alapuló szerződését (kinevezését és annak módosítását) módosította.
- [19] A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályban tartását és perköltsége megállapítását kérte jogszabálysértés hiányában. Álláspontja szerint az alperes feltevése, mely szerint a felek között szerződéses szabadság állt fenn téves, mivel a felek között közalkalmazotti jogviszony állt fenn, a szerződésük tartalmát jogszabály és a megállapodásuk határozta meg. Helytelen az alperes azon érvelése is, mely szerint elegendő, ha a közalkalmazott teljes illetménye éri el a garantált illetmény mértékét, ezt a Kjt. 66. § (9) bekezdése cáfolja. A felperes utalt a törvényszékek jogerős döntéseiben és a Kúria Mfv.II.10.460/2015., Mfv.II.10.043/2016., Mfv.II.10.080/2016. számú határozataiban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész körében

kifejtett következetes és egyértelmű iránymutatására.

- [20] A felperes érvelése szerint, ha a 2013. és a 2014. évi illetmény helyes összege utóbb a perben került megállapításra, a felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes ezekben az években már helyesen állapította volna meg az illetmény összegét. Az alperes minősítés hiányára alapított semmisségi észrevétele megalapozatlan, a jogvita eldöntése szempontjából irreleváns.

#### **A Kúria döntése és jogi indokai**

- [21] Az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott az alábbiak szerint.
- [22] A Pp. 221. § (1) bekezdése szerint az ítélet indokolásában hivatkozni kell azokra a jogszabályokra, amelyeken a bíróság ítélete alapszik. A másodfokú bíróság indokolási kötelezettsége kiterjed a fellebbezés lényegét jelentő jogszabály értelmezéssel kapcsolatos álláspontjának kifejtésére (BH 2003.240.II.).
- [23] A Kúria megállapította, hogy a jogerős ítélet tartalmazza a jogi érvelést és megjelöli a megsértett jogszabályhelyeket, így a Kjt., az Mt., valamint a kormányrendeletek rendelkezéseit, kiegészítve azokat a Kúria eseti döntéseiben kifejtett iránymutatással, ezért a Pp. 221. § (1) bekezdésének sérelme nem volt megállapítható.
- [24] A Kúria a középfokú besorolású közalkalmazottak garantált illetménye tárgyában hozott határozataiban (Mfv.10.460/2015/10.; Mfv.II.10.080/2016/4.; Mfv.II.10.390/2016/5., Mfv.II.10.414/2016/6., Mfv.II.10.249/2017/4., Mfv.II.10.427/2017., Mfv.II.10.515/2017/3., stb.) rámutatott: a közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak, a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdése, 79/E. §-a, 85/A. § 1) pontja alapján figyelemmel kell lenni a garantált bérminimumot évenként meghatározó kormányrendeletekre is. A Kúria számos határozatában (pl. Mfv.II.10.682/2017/4., Mfv.II.10.594/2017/5.) kimondta azt is, hogy a közalkalmazottak garantált illetményének - a fentiekből következően, a Kjt. 66. § (9) bekezdésében előírtaknak megfelelően - 2013. augusztus 1-től el kellett érnie a garantált bérminimumnak megfelelő, a Korm. rendeletek által meghatározott összeget.
- [25] A Kúria fenti határozatokban elvi élel mutatott rá arra, hogy a közalkalmazott garantált illetménye és illetménypótlékai jogszabályon alapuló, kötelező mértékű juttatások, amelyek a jogszabály változásakor, annak megfelelően, akkor is változnak (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 munkáltatói döntésen, mérlegelésen alapul -, másrészt ezen juttatás jellegét a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelkedésekor nem veszíti el, ezért munkáltatói kifejezett döntés, írásbeli intézkedés hiányában annak összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben

közölt mértékű marad az újabb intézkedésig.

- [26] A kifejtettekből a Kúria azt a következtetést vonta le, hogy amennyiben a garantált illetmény mértéke jogszabályon alapulóan emelkedik és a felek között nem jött létre újabb megállapodás a kinevezés módosításával az illetmény 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 illetmény 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.
- [27] A Kúria a fenti határozatokban rámutatott arra is, hogy a kinevezés szerinti illetményben a feleknek meg kell 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 kötelezettség terheli, intézkedését a közalkalmazottal jogszerűen, az Mt. 46. § (1) és (4) bekezdésében foglaltak szerint közölnie kell. A munkáltató e kötelezettségét elmulasztja, amennyiben úgy tekinti, hogy az illetményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezi. A Kúria kimondta azt is, hogy ha a közalkalmazotti illetmény helyes összege munkaügyi perben került megállapításra, a közalkalmazott felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a perben vizsgált időszakban az illetményt megfelelően állapította volna meg. Ha az alperes az ezt követő időszakra (évre) az irányadó illetményhez képest alacsonyabb összegű összilletményt állapít meg, a felperes igénye a különbözetre megalapozott.
- [28] A Kúria - az irányadó bírói gyakorlat (EBH2006.1544., EBH2016.M.25., Mfv.II.10.098/2016/5.) alapján - rögzítette azt is, 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 illetményt (közös megegyezéssel), az utóbbi esetben az illetmény nem változik. Amennyiben a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény csökkentéséről a munkáltató a peridőszakban nem közöl intézkedést, úgy nem tudja bizonyítani, hogy ezen illetményrészre döntést hozott, amely bizonyítás sikertelensége a terhére esik.
- [29] Az alperes hivatkozott a pacta sunt servanda és a clausula rebus sic stantibus jogelvek érvényesülési követelményére, amelyek vonatkozásában a Kúria számos határozatában, így az Mfv.II.10.006/2018/4., Mfv.II.10.025/2018/4., Mfv.II.10538/2017/4.,

Mfv.II.10624/2017/4. határozataiban kifejtette álláspontját, melyen nem kíván változtatni. A Kúria álláspontja szerint: „A felek akarata a kinevezésben, illetve módosításban meghatározott teljes illetmény összegére terjed ki. E körben a Kúria nyomatékosan kiemeli, hogy a felek között létrejött közalkalmazotti jogviszonyra tekintettel a kinevezés és módosítása során sem a munkáltató, sem pedig a közalkalmazott nincs a versenyszférában jelenlévő teljes körű alkupozícióban, mert a jogszabály határozza meg - többek között - a közalkalmazott alkalmazási feltételeit, előmeneteli és illetményrendszerét, az egyes illetményelemek minimális mértékét. Az illetményrendszeren belül a közalkalmazott garantált illetménye és illetménypótlékai (például rendvédelmi ágazati pótlék, közalkalmazotti munkatársi pótlék) jogszabályon alapuló - kötelező mértékű - juttatások, amelyek a jogszabály változásakor akkor is változnak a jogszabályoknak megfelelően (összegük növekedik), ha arról a munkáltató nem hoz semmilyen írásbeli intézkedést, illetve a változásról nem tájékoztatja a közalkalmazottat, azaz ha erre ténylegesen a munkáltató akarata nem terjedt ki. Ezzel szemben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész más jogi természetű, mivel egyrészt nem jár alanyi jogon a közalkalmazottnak - mert ez a juttatás munkáltatói döntésen, mérlegelésen alapul -, másrészt ezen juttatás jellegét a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelkedések nem veszíti el, ezért a munkáltatói kifejezett döntés írásbeli intézkedés hiányában annak összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad az újabb intézkedésig”.

[30] A felülvizsgálati kérelem alapján a Kúriának abban a kérdésben is állást kellett foglalnia, hogy a munkáltató megalapozottan hivatkozott-e arra, hogy a Kjt. 66. § (7-8) bekezdései értelmében a Kjt. 40.§ (1) bekezdés c) és d) pontjaira is figyelemmel, kizárólag minősítés esetén van lehetősége a jogszabályban meghatározott összegű illetménynél magasabb mértékű illetmény megállapítására, így annak hiányában a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről nem dönthetett, mert az jogszabályba ütközik, semmis, ezen jogcímen a felperesnek nem jár illetményrész.

[31] „A Kjt. 40.§ (1) bekezdés és a 66.§ (1)-(3) bekezdések összevetéséből nem következik, hogy közvetlenül a garantáltnál magasabb összegű illetmény megállapítása előtt kell a közalkalmazottat minősíteni. Helyes értelmezés szerint mindaddig amíg a jogszabály által elvárt minősítésnek a közalkalmazott megfelel, részére a garantáltnál magasabb összegű illetmény megállapítható. Nincs lehetőség arra, hogy a munkáltató külön intézkedés nélkül utólag, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről minden további nélkül úgy tekintse, hogy az a jogszabályváltozás miatt emelésre szoruló garantált illetmény fedezetéül szolgált. Az illetmény fogalma nem szabályozza külön a garantált illetményt és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről, ezért azokat az illetmény fogalma együttesen tartalmazza, a további illetményelemek - illetménypótlékok, illetménykiegészítés, keresetkiegészítés, jutalom - mellett,

amelyeket a Kjt. 85/A. § 1) és m) pontjai meghatároznak." (Mfv.II.10025/2018/4.)

- [32] A fenti jogértelmezésnek az eljárt bíróságok ítéletei megfelelnek, ezért a Kúria a jogerős ítéletet - a Pp. 275. § (3) bekezdése alkalmazásával - hatályában fenntartotta.

#### **Záró rész**

- [33] A felperes felülvizsgálati eljárási költségét az alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése, valamint a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (3) bekezdése alapján köteles megfizetni.
- [34] A le nem rótt felülvizsgálati eljárási illetéket - az alperest megillető személyes illetékmentességre tekintettel - az illetékről szóló 1993. évi XCIII. törvény 5. § (1) bekezdés c) pontja alapján az állam viseli.
- [35] A felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 271. § (1) bekezdés 1) pontja zárja ki.
- [36] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2018. július 11.

Dr. Zanathy János s.k. a tanács elnöke, Dr. Farkas Katalin s.k. előadó bíró, Dr. Magyarfalvi Katalin s.k. bíró

A kiadmány hitelélül:

tisztviselő