

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.III.10.224/2018/7.

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: munkabér

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért határozat száma:

Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.454/2017/6.

Az elsőfokú bíróság határozatának száma:

Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.38/2017/7.

Rendelkező rész

A Kúria a Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.454/2017/6. számú ítéletét hatályában fenntartja.

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

A felülvizsgálati eljárás illetékét a magyar állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A felperes középfokú besorolású munkakörben dolgozik az alperesnél. Az alperes a 2014. január 13. napján kelt besorolással a felperest C fizetési osztály 12. fizetési fokozatából C fizetési osztály 13. fizetési fokozatba sorolta, garantált illetményét 104.700 forintban, garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 60.900 forintban, összilletményét 165.600 forintban állapította meg.
- [2] A 2016. április 1. napján kelt illetmény változásról közalkalmazotti jogviszonyban című értesítésben az alperes 2016.

április 1. napjától a felperes részére 104.715 forint bértábla szerinti illetményt, 24.285 forint garantált bérminimumra történő kiegészítést, összesen 129.000 forint garantált illetményt, 45.700 forint garantált összegen felüli, munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt, 174.700 forint összilletményt, továbbá 17.470 forint rendvédelmi ágazati pótlékot állapított meg.

- [3] 2017. január 1. napjától az alperes a felperest C fizetési osztály 13. fizetési fokozatából C fizetési osztály 14. fizetési fokozatába sorolta, egyidejűleg a felperes bértábla szerinti illetményét 107.640 forintra, a garantált bérminimumra kiegészítést 53.400 forintra, a garantált illetményt összesen 161.000 forintra felemelte, a garantált illetményen felüli, munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt 22.085 forintra csökkentette. A felperes illetményét összesen 183.085 forintban határozta meg, melyen felül rendvédelmi ágazati pótlékot fizetett 18.309 forint összegben a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (továbbiakban: Kjt.) 66. § (7) bekezdésére alapítottnan.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [4] A felperes kereseti kérelmében - a Kjt. 66. § (7)-(10) bekezdésére, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 46. § (1), (4) bekezdése, 155. § (3) bekezdése megsértésére hivatkozva - 2014. február 1-től 2016. december 31-ig 563.600 forint és kamatai, 2017. január 1-től az ítélet hozatalig eltelt időre havi 6.815 forint elmaradt illetmény megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Hivatkozott a Kúria Mfv.II.10.460/2015/10. számú határozatára is.
- [5] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Érvelése szerint a Kjt. nem tartalmaz rendelkezést a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész mértéke, feltételei, időtartama vonatkozásában, ezért a közalkalmazott garantált illetményváltozása lehetőséget ad a munkáltatónak a döntésén alapuló illetményrész módosítására. A munkáltató ezen lehetősége azonban csak addig terjedhet, amíg a munkavállaló illetménye összességében nem csökken. A felperest nem érte hátrány az illetményváltozások következtében, az illetménye a perbeli időszakban mindig meghaladta a garantált bérminimumot (Kúria Mfv.II.10.391/2014/4.). A Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdései alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója a kinevezéskor vagy a besoroláskor nem önálló jogcímenként döntött a munkáltatói mérlegelésen alapuló illetményrészről, hanem a garantált illetménynél magasabb összegű illetményt állapított meg. Ezzel kapcsolatban utalt a Kjt. 85/A. § 1), m) és n) pontjára, 21. § (3) bekezdésére és az EBH 2006.1544. számú eseti döntésére. A közalkalmazott illetménye garantált illetményből és munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből áll, mely utóbbi összegét a munkáltató szabadon változtathatja és akár meg is vonhatja. Mivel a felperes illetménye nem csökkent, a felperes elmaradt illetmény iránti kérelme megalapozatlan.

Az első- és a másodfokú ítélet

- [6] Az elsőfokú bíróság 594.268 forint elmaradt illetmény megfizetésére kötelezte az alperest a Kjt. 66. § (1)-(5); (7)-(9) bekezdései, 67. §-a, 85/A. § 1. pontja, az Mt. 6. § (4) bekezdése, 15. § (1), (4) bekezdése, 46. § (1), (4) bekezdése, valamint 155. § (2) bekezdése alkalmazásával.
- [7] Az első fokon eljáró bíróság ítélete indokolása szerint a közép fokú besorolású munkakört betöltő felperes esetében a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontjában előírtaknak megfelelően 2013. augusztus 1-től a garantált illetménynek el kellett érnie a garantált bérminimumnak megfelelő összeget. A garantált illetmény nem más, mint a besorolási illetmény, amelynek fogalmát a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdései, valamint 79/E. §-a határozza meg. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész és a garantált illetmény csak az illetmény fogalmán belül, egységesen értelmezhetőek, tekintettel arra, hogy a Kjt. 85/A. § 1) pontja nem szabályozza külön elemként a besorolási illetményt (vagyis a garantált illetményt) és a munkáltatói többletilletményt (azaz a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt).
- [8] Az Mt. 6. § (4) bekezdése követelményként írja elő, hogy az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges. A tájékoztatási kötelezettség az általános magatartási követelményként nevesített együttműködési kötelezettség egyik részkötelezettsége. A munkáltatótól az Mt. 46. § (1) és (4) bekezdése betartásán túlmenően is elvárható, hogy a munkaviszony (közalkalmazotti jogviszony) vonatkozásában lényeges információk megismerésének lehetőségét biztosítsa közalkalmazottja részére.
- [9] Az elsőfokú bíróság szerint nem hagyható figyelmen kívül az Mt. egyoldalú jognyilatkozatokra vonatkozó 15. § (4) bekezdése sem, amely értelmében az egyoldalú jognyilatkozat a címzettel való közléssel válik hatályossá, és - e törvény eltérő rendelkezésének hiányában - csak a címzett hozzájárulásával módosítható, vagy vonható vissza, azaz az alperesnek, amennyiben a garantált illetmény emelését a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész terhére kívánta finanszírozni, úgy az erre irányuló jognyilatkozatát annak hatályosulása érdekében kifejezetten és félreérthetetlenül a felperes tudomására kellett volna hoznia.
- [10] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész önálló jogcímnek nem tekinthető, azt maga az alperes is feltüntette a csatolt határozatokban, így az alperes is az illetmény egyik külön nevesített alkotóelemeként kezelte ezt a javadalmazást. Erre tekintettel - éppen a saját, érveken keresztül követett gyakorlata miatt - a jelen jogvitában megalapozottan nem hivatkozhat arra, hogy a felperes jogszabályban fel nem lelhető

jogi fogalmat használt. Az alperes eredménnyel nem hivatkozhat arra sem, hogy a felperes garantált illetményénél magasabb illetményét a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdésével határozta meg a munkáltatói jogkör gyakorlójaként, mivel nincs olyan adat vagy tény, amely alapján azt lehetne megállapítani, hogy a felperes illetménye a perbeli időszakban a felperes kiválóan alkalmas vagy alkalmas minősítése folytán került volna meghatározásra.

- [11] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta és az alperes által a felperesnek fizetendő marasztalási összeget 618.121 forintra, ezen belül 54.521 forintnak 2017. május 1. napjától a kifizetés napjáig járó kamatára felemelte, az alperes 563.600 forint után fizetendő kamatfizetési kötelezettségét nem érintette, egyebekben az ítéletet helyben hagyta a Kjt. 66. § (1)-(5), (7)-(9) bekezdése, 79/E. §-a, az Mt. 6. § (4) bekezdése, 15. § (4) bekezdése, valamint a Pp. 146. § (5) bekezdés c) pontja és 221. § (1) bekezdése alkalmazásával. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét kizárólag a másodfokú eljárás során esedékessé vált felperesi igénnyel összefüggésben változtatta meg [Pp. 146. § (5) bekezdés c) pont].
- [12] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást a jogvita elbírálásához szükséges körben feltárta, abból helytálló következtetést vont le; döntését részletesen megindokolta [Pp. 221. § (1) bekezdés], ezért az alperesnek az indokolási kötelezettség megsértésével kapcsolatos kifogásai megalapozatlanok.
- [13] A másodfokú bíróság a döntés tartalma vizsgálata körében kiemelte, hogy az illetmény olyan általános fogalom, amely a Kjt. szabályozási rendszerében a besorolási béren belül magában foglalja az egyéb illetményelemeket is, a szűkebb értelemben vett illetmény a a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdései alapján meghatározott besorolási bér, amely lényegében a garantált illetmény. Ez az illetménynek azon része, amelyet a munkáltató az egyéb feltételekhez kötött további juttatásoktól függetlenül biztosítani köteles. A garantált illetmény a teljes illetmény besorolási elven alapuló része, a jogalkotó a besorolási illetményre bázisként tekint, megteremtve a lehetőséget a magasabb járandóság megállapítására [Kjt. 66. § (1)-(5), (7)-(9) bekezdés, 79/E. §]. Ezt az értelmezést támasztja alá a Kúria Mfv.II.10.460/2015/10. számú határozata is.
- [14] Az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy az alperes a tárgyidőszakban a garantált bérminimumra vonatkozó rendelkezések szerint volt köteles meghatározni a felperes illetményét, A garantált illetmény és az ún. munkáltatói többlet - az irányadó bírói gyakorlat szerint - eltérő jogi jellegű illetményrészek. Az alperes alaptalanul kifogásolta, hogy az elsőfokú döntés „bújtatott” illetményemelését jelent, a kinevezés szerinti illetmény módosítását jogszabályváltozás, a garantált bérminimum emelkedése eredményezte.
- [15] Az elsőfokú bíróság a következetes bírói gyakorlatnak megfelelően döntött, amely szerint a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelkedése esetén, ha a felek között nem jött létre újabb

megállapodás az összilletmény emeléséről, és a munkáltató sem hoz döntést a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről, annak összegét változatlanul tartja, a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelése fedezetét a változatlan összegű összilletmény nem biztosítja. Az elsőfokú bíróság helyesen mutatott rá arra is, hogy a munkáltatói többlet módosítására vonatkozóan a munkáltatót írásbeli intézkedési, erről tájékoztatási kötelezettség terheli. A tájékoztatási kötelezettség nem korlátozódik a számfejtési adatokra, ki kell térni arra, hogy az illetmény megállapítására, módosítására milyen jogszabályi rendelkezések alapján, miként került sor. Így a jelen esetben nem lett volna mellőzhető annak felperessel való közlése sem, hogy az alperes a döntésen alapuló többletet a garantált illetmény kötelező emelésének (részbeni) fedezeteként tekinti.

- [16] Az Mt. 15. § (4) bekezdésére az elsőfokú bíróság - az alperesi értelmezéstől eltérően - a munkáltatói jogkört gyakorlója munkáltatói többlet alakító jogával összefüggésben hivatkozott, így az alperes ezzel kapcsolatos kifogásai alaptalanok. Az érvénytelenség konkrét jognyilatkozattal összefüggésben vethető fel, a garantált illetményen felüli többlet juttatás jogszabályi alapja 2009. január 1-jét követően a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdései. A felperes 2016. január előtti átsorolásaiból nem tűnik ki, hogy a munkáltatói többletnek mi volt az alapja, az alperes pedig nem jelölte meg konkrétan, hogy az illetményt érintő mely döntését és milyen okból tartja jogszabálysértőnek; ennek hiányában érvénytelenség megállapítására nincs lehetőség.
- [17] A másodfokú bíróság fenntartotta a 2.Mf.20.506/2017/4. számú ítéleti érvelését, amely szerint az alperes a pacta sunt servanda és a clausula rebus sic stantibus polgári jogi alapelvekkel kapcsolatban a jelen ügyre vonatkoztatható konkrét okfejtést nem adott elő. A közalkalmazotti jogviszonyban a felek megállapodását jogszabályi rendelkezések „írhatják felül”, ugyanakkor a körülmények változása sem mentesíti a munkáltatót azon jogszabályi kötelezettsége alól, hogy biztosítsa a garantált bérminimumnak megfelelő besorolási bért, garantált illetményt, illetve hogy a közalkalmazottat értesítse arról, ha a garantált illetménye fedezetét a munkáltatói többletből kívánja biztosítani.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [18] Az alperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a „jogszabályoknak megfelelő” új határozat meghozatalát, a felperes keresetének az elutasítását kérte. Másodlagosan a jogerős ítélet megváltoztatását kérte annak „hivatalbóli” megállapítása mellett, hogy a felperes és az alperes között a perbeli időszakban a felperes illetményét meghatározó megállapodásoknak a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről szóló, a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdésébe ütközése okán, az Mt. 27. § rendelkezésére figyelemmel részben semmis. A részbeni semmisségre

tekintettel az Mt. 29. § (3) bekezdése alkalmazásával a felek megállapodásaikban a Kjt. 21. § (1) és (3) bekezdéseiben foglaltak alapján a „tényleges illetményben” állapodtak meg, ezért a felperes kereseti kérelme megalapozatlan.

- [19] A bíróság a tényállást helyesen állapította meg, a feltárt tényállásból azonban 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. Az alperes - a fellebbezésében is kifejtett érvei ismertetése mellett - utalt arra, hogy a másodfokú bíróság a jogszabályi rendelkezésekkel ellentétesen hozta létre az összilletmény, a szűkebb és a tágabb illetmény fogalmát; a szűkebb értelemben vett illetményen belül megosztotta az illetményt, azon belül önálló jogcímként kezelte a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt, ami jogellenes. A Kjt. 85/A. § rendelkezéseit az Mt. és a minimálbér, valamint a garantált bérminimum mértékét megállapító kormányrendelet vonatkozásában egyaránt alkalmazni kell.
- [20] Az alperes - megismételve a Kjt. 66. § (9) bekezdése jogszabályhelyen belüli elhelyezkedésére vonatkozó álláspontját - kiemelte, hogy a munkáltató a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt nem önálló jogcímként, hanem a garantált illetménynél magasabb összegű illetményként állapította meg, amelyre kizárólag a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdései alapján kerülhetett sor. Jogszabályellenesnek minősül az, ha a munkáltató a Kjt. utóbbi, kógens szabályai ellenére a jogkörgyakorló által létrehozott jogcímen biztosít a garantált illetménynél magasabb mértékű illetményt. A Kjt. 66. § (9) bekezdése alkalmazásánál a tényleges illetményt és nem a számítási módot kell figyelembe venni. Az alperes a Kjt. 40. § (1) bekezdés c) pontja és a 65. § (1) bekezdése alapján hivatkozott arra, hogy a közalkalmazott 2009. január 1-jét követően a garantált illetménynél magasabb illetményt csak minősítése alapján kaphatott. Amennyiben a közalkalmazott 2009. január 1. előtt munkáltatói döntésen alapuló illetményrészben részesült, a három évenkénti történő kötelező besorolás során a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész, mint jogcím, a felek megállapodása alapján megszűnik; amit alátámaszt a Kjt. 65. §-ához fűzött magyarázat is. Az alperes továbbra is vitatta a jogalkotói értelmezéssel ellentétes garantált illetmény és tényleges illetmény egymáshoz való viszonyára vonatkozó megállapításokat a másodfokú bíróság és a Kúria egyedi ügyekben hozott határozataiban.
- [21] Az alperes álláspontja szerint a Pp. 221. §-ába ütközik, hogy a másodfokú bíróság a döntése alapjául szolgáló jogszabályokat nem jelölte meg, határozatát olyan fogalmakra és jogcímekre alapította, amelyet jogszabályokkal alátámasztani nem tudott és amelyek megjelölését a bírói gyakorlatra történő hivatkozás nem váltja ki. Kiemelte továbbá, hogy a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdései önálló illetmény megállapítási módok, amelyek alapján a tényleges illetmény a jogcím és nem a munkáltatói döntésen alapuló

illetményrész; az okmányok a közalkalmazott tényleges illetményét tartalmazzák és a megjelölt számítási módok csak tájékoztató jellegűek.

- [22] A garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész nem önálló jogcím, a hatályos jogszabályok ezeket a fogalmakat nem ismerik, 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, a semmisséget megállapítani és alkalmaznia kellett volna az Mt. 29. § (3) bekezdése szerinti jogkövetkezményeket.
- [23] A felek között szerződéses viszony állt fenn, annak 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 (rég. Ptk.) 200. § (1)-(2) bekezdése, 205. § (1)-(3) bekezdése, valamint a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (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 a felperes hátrányos helyzetbe hozását célzó mulasztás nem állapítható meg.
- [24] A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában való fenntartását és az alperes költségekben való marasztalását kérte. 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, amely szerint elegendő, ha a közalkalmazott teljes illetménye éri el a kormányrendeletek szerinti bérminimum mértékét, ezt a Kjt. 66. § (9) bekezdése cáfolja. A felperes utalt a Kúria Mfv.II.10.460/2015., Mfv.II.10.043/2016., Mfv.II.10.080/2016. számú határozataiban kifejtett, a Kjt. 66. § (9) bekezdése és az Mt. 58. §-a alkalmazásával kapcsolatos következetes, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész körében kifejtett következetes és egyértelmű iránymutatásra. Kiemelte, 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

- [25] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.

- [26] A Kúria fenntartja az Mfv.III.10.267/2018/7. számú határozatában kifejtett álláspontját, amely szerint „a másodfokú bíróság indokolási kötelezettsége a Pp. 221.§ (1) bekezdése alapján kiterjed a fellebbezés lényegét jelentő jogszabály-értelmezéssel kapcsolatos álláspontjának kifejtésére (Pfv.IX.22.453/2000., BH2003.240.II., stb.). A Pp. 221. § (1) bekezdése megsértésére hivatkozás esetén a Kúriának a konkrét ügyekben azt kell vizsgálnia, hogy a jogerős ítéletnek van-e olyan tartalmi hiányossága, ami alkalmatlanná teszi az érdemi felülvizsgálatra. A jogerős ítélet a Pp. 221. § (1) bekezdéséből származó követelményeknek eleget tesz, a felülvizsgálati kérelemben foglalt állítással szemben tartalmazza azokat a jogszabályokat, és azoknak a konkrét ügyre vonatkoztatott értelmezését, amelyekre a másodfokú bíróság a döntését alapította”. A jogerős ítéletnek a fentiek értelmében nincs olyan tartalmi hiányossága, amely miatt a Pp. 221. § (1) bekezdése bíróság általi megsértése megállapítható lenne.
- [27] A Kúria azonos tárgyú ügyekben a Kjt. és az Mt. felperes ügyében alkalmazott rendelkezései helyes értelmezéséről már több határozatában, legutóbb az Mfv.III.10.267/2018/7., Mfv.II.10.025/2018/4., Mfv.II.282/2018/6., Mfv.III.10.051/2018/6. számú határozatokban állást foglalt, amelyekben kifejtette: „alaptalan az a hivatkozás, hogy a közalkalmazott illetménye nem bontható illetményelemekre, illetve hogy az illetményrendszer fogalmát a jogerős ítélet az illetmény fogalmával összemosza. Amennyiben az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetmény összegét - a perben becsatolt átsorolási okiratokból megállapíthatóan -, maga is külön sorban szerepeltette, ezáltal külön illetményrésznek tekintette, úgy a perben nem hivatkozhatott alappal arra, hogy ez az összeg csupán magasabb összegű illetményt eredményezett. A Kúria számos döntésében kimondta, hogy a közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak (Mfv.II.10.390/2016/5., Mfv.II.10.414/2016/6., Mfv.II.10.550/2016/4.), a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdésében, 79/E. §-ában, 85/A. § 1) pontjában meghatározott rendelkezések alapján figyelemmel a garantált bérminimumot évenként meghatározó kormányrendeletekre is. Ezt az iránymutatását jelen eljárásban változatlanul irányadó”.
- [28] A Kúria - azonos érvelést tartalmazó felülvizsgálati kérelmek alapján - abban a kérdésben is állást foglalt már a fent hivatkozott Mfv.III.10.267/2018/7. számú határozatában, hogy: „a peresített időszakban hatályos Kjt. 66.§ (7) bekezdése alapján az (1)-(5) bekezdésben, illetve a 79/A. §-ban foglaltak alkalmazásával meghatározott illetménynél (garantált illetmény) magasabb összegű illetmény akkor állapítható meg, ha a közalkalmazott kiválóan alkalmas vagy alkalmas minősítést kapott. A Kjt. 66.§ (8) bekezdése kimondja, hogy a (7) bekezdéstől eltérően, a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapítható azzal, hogy egy év elteltével a közalkalmazottat - egy évet meg nem haladó időtartamú határozott

idejű közalkalmazotti jogviszony kivételével - minősíteni kell. Ha ekkor a közalkalmazott alkalmatlan vagy kevésbé alkalmas minősítést kapott, illetményét - e törvény erejénél fogva a besorolás szerinti - garantált mértékre kell csökkenteni. A Kjt.-hez fűzött miniszteri indokolás a Kjt. 2013. augusztus 1-től hatályos módosítására nem vonatkozhatott, a Kjt. 66. § (9) bekezdésének hatályba lépése új helyzetet eredményezett, melyet a Kúria nemcsak egyedi ügyekben értelmezett, hanem elvi határozataiban, melyeket a joggyakorlat egységesítése érdekében tett közzé (BH2016.M.8., 2016.M.25.). Az eljáró bíróságok ezen elvi határozatokban foglaltak alapján helytálló indokolással hozták meg az érdemi döntésüket. Az alperes a garantált illetményt meghaladó illetményrészt maga is munkáltatói döntésen alapuló illetményrészként jelölte meg a kinevezésben, kinevezés módosításban. A Kjt. 40. § (1) bekezdésében foglaltakból nem következik, hogy a garantálnál magasabb összegű illetmény megállapítását közvetlenül kell megelőznie a közalkalmazott minősítésének. Minthogy az alperes maga sem hivatkozott arra, hogy a felperes alkalmatlan vagy kevésbé alkalmas minősítésű volt, alaptalan a semmiségre alapított érvelése is".

[29] A Kúria azonos jogértelmezést tartalmazó ítéletek felülvizsgálata során hozott már hivatkozott határozataiban rámutatott arra is, hogy nincs lehetőség arra, hogy a munkáltató külön intézkedés nélkül utólag, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt úgy tekintse, hogy az a jogszabályváltozás miatt emelésre szoruló garantált illetmény fedezetéül szolgált. A Kjt. nem szabályozza külön a garantált illetményt és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt, 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.

[30] A Kúria korábbi határozataiban (Mfv.II.10.006/2018/4., Mfv.II.10.025/2018/4., Mfv.II.10.538/2017/4., Mfv.II.10624/2017/4.) a pacta sunt servanda és a clausula rebus sic stantibus jogelvek érvényesülési követelményével kapcsolatban is kifejtette álláspontját annak megváltoztatására okot adó érvelést az alperes nem adott elő. A Kúria kimondta, hogy „a felek akarata a kinevezésben, illetve módosításban meghatározott teljes illetmény összegére terjed ki. 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 a közalkalmazott alkalmazási feltételeit, előmeneteli és illetményrendszerét, az egyes illetményelemek minimális mértékét. Az illetményrendszeren belül a közalkalmazott garantált illetménye és illetménypótlékai (rendvédelmi ágazati pótlék, stb.) 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".

- [31] 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. 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 közölnie kell (Mfv.III.10.267/2018/7., Mfv.III.10.310/2018/5.).
- [32] Az irányadó bírói gyakorlat szerint (EBH2006.1544., EBH2016.M.25., Mfv.II.10.098/2016/5., Mfv.II.10.310/2018/5., Mfv.II.10.431/2018/4. stb.) 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.
- [33] A Kúria határozataiban (pl. Mfv.II.10.025/2018/4., Mfv.III.10.051/2018/6.) állást foglalt arról is, megalapozottan hivatkozhat-e a munkáltató arra, hogy a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdései értelmében, figyelemmel a Kjt. 40.§ (1) bekezdés c) és d) pontjaira is, kizárólag minősítés esetén van lehetősége a jogszabályban meghatározott összegű illetménynél magasabb mértékű illetmény megállapítására, amelynek hiányában a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről való döntés jogszabályba ütközik, semmis, így ezen a jogcímen a felperesnek nem jár illetményrész. A Kúria megállapította, hogy 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 illetményrészt úgy tekintse, hogy az a jogszabályváltozás miatt emelésre szoruló garantált illetmény fedezetéül szolgált. A garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész az illetmény fogalmi körébe tartoznak (Mfv.II.10.025/2018/4., Mfv.II.10.310/2018/5., Mfv.III.10.267/2018/7.).

- [34] Az eljárt bíróságok ítéletei a Kúria határozataiban foglalt jogértelmezésnek megfelelnek, ezért a Kúria a jogerős ítéletet - a Pp. 275. § (3) bekezdése alkalmazásával - hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [35] Az alperes a felperes felülvizsgálati eljárásban felmerült költsége megfizetésére a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles.
- [36] A Kúria a felülvizsgálati eljárás illetékéről az illetékekről szóló 1993. évi XCIII. törvény 5. § (1) bekezdés c) pontja alkalmazásával határozott.
- [37] A felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 271. § (1) bekezdés 1) pontja zárja ki.
- [38] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet tárgyaláson kívül bírálta el [Pp. 274. § (1) bekezdése].

Budapest, 2019. február 18.

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

A kiadmány hitelével:

tisztviselő