

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.310/2018/5.

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

A felperes:

Az alperes:

Az alperes képviselője: kamarai jogtanácsos

A per tárgya: közalkalmazotti illetmény-különbözet megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.285/2017/4.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.217/2016/10.

Rendelkező rész

A Kúria a Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.285/2017/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt nap alatt fizessen meg a felperesnek 10.000 (tízezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 50.000 (ötvenezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

- [1] A felperes 2014. július 31-ig közalkalmazotti jogviszonyban, középfokú besorolású munkakörben végzett munkát az alperes rendőrfőkapitányság önálló osztály jogállású Hivatalának ... Csoportjánál.
- [2] Az alperes a ... számú határozatával 2013. február 1-jei hatállyal a felperes kinevezését úgy módosította, hogy a felperest több munkafolyamatot ellátó ügyviteli alkalmazott munkakörbe helyezte, emellett azonban a felperes D fizetési osztály 4. fizetési fokozatában maradt, garantált illetménye 84.900 forint összegben, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze 56.300 forint

összegben került megállapításra, így a teljes illetménye az addigi 141.200 forint maradt.

- [3] 2014. augusztus 1-jei hatállyal a felperes a Kjt. 21. § (1) bekezdése alapján kinevezésre került a Budapesti Rendőrfőkapitányság Hivatalának Általános Jogi és Perképviselési Főosztályához, előadói munkakörbe.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [4] A felperes keresetében 2013. augusztus 1. és 2014. július 31-e közötti időszakra 377.200 forint és ezen összeg késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest.
- [5] A felperes keresete jogalapjaként a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (Kjt.) 66. §-ára, annak (7)-(10) bekezdésére hivatkozott. Érvelése szerint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének változásáról - csökkentéséről - a keresettel érintett időszakban az alperes határozatot nem hozott, az alperesnek a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésznek nevezett tételt a Kjt. 66. § (9) bekezdése szerinti garantált illetményen felül kellett volna biztosítania. E körben utalt az Mt. 58. §-ában foglaltakra, valamint a Kúria korábbi elvi határozataiban kifejtettekre.
- [6] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint a felek a kinevezéskor a Kjt. 21. § (3) bekezdése alapján az illetmény összegében állapodnak meg, így az alperesnek is ezen összeg kifizetésére volt kötelezettsége. A közalkalmazott illetménye garantált illetményből és munkáltató által szabadon megállapítható illetményrészből áll, amely utóbbinak összege szabadon változtatható, csökkenthető és akár el is vonható. E döntésnek csupán az a korlátja, hogy az illetmény teljes összege nem csökkenhet. Az alperes tehát a felperes esetében 2013. augusztus 1. és 2014. július 31. közötti időszakban szabadon változtathatott a mérlegelésen alapuló illetményelem összegén, és mivel a döntése következtében a felperes illetménye nem csökkent, az alperesnek a peresített időszakban illetmény hátraléka nem keletkezett.
- [7] Az alperes vitatta a Kúria Mfv.II.10.043/2016/6. számú eseti döntésében foglaltakat, mert álláspontja szerint az alperesnek nem volt olyan jogszabályon alapuló kötelezettsége, amely az illetményrész csökkentése esetén írásbeli tájékoztatást ír elő számára.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [8] A Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.217/2016/10. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 377.200 forintot és ezen összeg után 2014. február 11-től a kifizetésig járó törvényes mértékű késedelmi kamatot, valamint 880 forint perköltséget.
- [9] A közigazgatási és munkaügyi bíróság ítélete indokolásában kifejtette, miszerint a középfokú 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, mivel 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).

- [10] Nem osztotta a közigazgatási és munkaügyi bíróság azt az alperesi álláspontot, hogy a Kjt. 66. §-án belül a (9) bekezdés a megelőző bekezdésekhez képest csupán kiegészítő, kiegészítő jellegű. Ilyen értelmezés ugyanis a Kjt. 66. §-ának egészéből nem olvasható ki, a (9) bekezdésében foglalt rendelkezés feltétlen érvényesülést megkövetelő törvényi előírás.
- [11] Az Mt. 6. § (4) bekezdése alapelvi szintű, ily módon a munkaviszony (más foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok) jellegét determináló 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 felfogható az ugyanezen § (2) bekezdésében, szintén általános magatartási követelményként nevesített együttműködési kötelezettség egyik részkötelezettségeként is. A munkáltatótól tehát az Mt. 46. § (1) és (4) bekezdése szerinti, speciális szabályozásnak minősülő rendelkezések betartásán túlmenően is elvárható, hogy a munkaviszony - jelen esetben közalkalmazotti jogviszony - vonatkozásában lényeges információk megismerésének lehetőségét biztosítja közalkalmazottja részére.
- [12] Az elsőfokú bíróság szerint nem hagyható figyelmen kívül továbbá 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. Ebből a törvényi rendelkezésből is az következik, hogy 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.
- [13] Nem találta elfogadhatónak az elsőfokú bíróság azt az alperesi érvelést sem, mely szerint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész önálló jogcímnek nem tekinthető. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt ugyanis maga az alperes is feltüntette a csatolt határozatokban, így látható, hogy az alperes is az illetmény egyik külön nevesített alkotóelemeként kezelte ezt

a javadalmazási kategóriát. Erre tekintettel - vagyis 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.

- [14] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.285/2017/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.
- [15] A törvényszék álláspontja szerint a Kjt. 85/A.§ 1), m) és n) pontjai alapján a garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész az egységes illetményfogalmon belül értelmezendő. Utalt a Kúria Mfv.II.10.460/2015/10. és Mfv.II.10.043/216/6. számú elvi határozataiban megjelenő iránymutató állásfoglalásokra, amelyek szerint a különböző illetményelemek (garantált illetmény, illetménypótlékok és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész) eltérő jogi jellegű illetményrészek, így más szabályok vonatkoznak a módosításukhoz és jogszerű közlésükhöz. A munkáltató jogosult a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt csökkenteni, azonban arra nincs lehetősége, hogy automatikusan, külön intézkedés nélkül a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált bérminimumra történő kiegészítésként a garantált illetményhez hozzászámítsa.
- [16] A másodfokú bíróság egyetértett az Mt. 6.§ (4) bekezdés körében kifejtett elsőfokú bírósági állásponttal. Megjegyezte, hogy a tájékoztatás nem korlátozódhat adatközlésre, nem maradhat a formalitás szintjén. A munkáltatónak ki kell térnie arra, hogy az illetmény megállapítása mely jogszabályi rendelkezések alkalmazásával miként történt, azokat milyen változás, módosítás érintette, így nem mellőzhető az igazolt formában történő közlés, mert ennek hiányában a felperes alappal tartott igényt a garantált illetményen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrész változatlan összegére.

A felülvizsgálati kérelem

- [17] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a kereset elutasítását, másodlagosan a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész jogszabályba ütköző megállapítására, tehát semmisségére tekintettel a jogerős ítélet „megváltoztatását” és a felperes perköltségben történő marasztalását kérte.
- [18] Álláspontja szerint a másodfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, azonban a feltárt tényállásból megalapozatlan, jogszabálysértő következtetést vont le, így ítélete nincs összhangban a törvényi rendelkezésekkel. Kifogásolta, hogy a másodfokú bíróság az ítélete meghozatala során nem vette figyelembe a Pp. 220.§-ban és a 221.§ (1) bekezdésében foglaltakat, és nem értékelte az anyagi jogszabályok rendelkezéseit sem.
- [19] A jogerős ítélet mesterségesen megosztotta az illetményt, és azon belül önálló jogcímként kezelte a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt és önálló fogalomként használta az „össz-illetmény”

fogalmát. A másodfokú bíróság csak a Kúria egyedi ügyekben hozott ítéleteire hivatkozott, az indokolásának jogi alapját azonban nem jelölte meg.

- [20] A Kjt. 65.§ (1) bekezdése és az ahhoz fűzött kommentár alapján utalt arra, hogy a közalkalmazott illetménye nem bontható illetményelemekre. A garantált illetmény nem a tényleges illetményen belüli elem, ezért annak jogszabályon alapuló emelkedése folytán addig nincs hatása a tényleges illetményre, amíg az a garantált illetmény mértékét meghaladja, így amennyiben az illetmény kiszámítására vonatkozó szabályok módosulnak, de az illetmény mértéke nem változik, akkor a kinevezési okmányt nem kell módosítani. A felperes esetében a perbeli időszakban közalkalmazotti jogviszonya során munkáltatói döntésen alapuló illetményrész jogszerűen nem jött, nem jöhetett létre. A kinevezési határozatban és annak módosításaiban feltüntetett „munkáltatói döntésen alapuló illetményrész” csak a kiszámítás módját határozza meg.
- [21] Az alperes érvelése szerint a Kjt. 66.§ (7)-(8) bekezdésében foglalt rendelkezések alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója a kinevezéskor, vagy a besoroláskor nem önálló jogcímként munkáltatói döntésen alapuló részt, hanem a garantált illetménynél magasabb összegű illetményt állapít meg, amit a Kjt. 85/A.§ 1), m) és n) pontjai és a Kjt. 21.§ (3) bekezdése is alátámaszt. E rendelkezésekből egyértelműen megállapítható, hogy a garantált bérminimum Kjt. 66.§ (9) bekezdése szerinti vizsgálata során nem az illetmény kiszámítási, illetve megállapítási módját kell figyelembe venni, hanem a tényleges illetményt. Ennek alapján a felperesnek nincs elmaradt illetménye.
- [22] A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész fogalmát az EBH2006.1544. számú döntés említi első alkalommal, amely döntésben jogszabályi alapként csak a Kjt. 66.§ (1) bekezdésére történt hivatkozás. A Kjt. 66.§-a 2007. január 1-jétől előírta, hogy a közalkalmazottat a 66.§-ban írtak szerint számítandó garantált illetmény illeti meg. A jogszabály nem szabályozta azt az esetet, amikor a munkáltató a garantált illetményen felüli összeget állapított meg. 2009. január 1-jétől a Kjt. 66.§ (7-8) bekezdése már előírta, hogy a magasabb összegű illetmény kiválóan alkalmas vagy alkalmas minősítés esetén állapítható meg, illetve a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor az 1 éven belüli fenti értékű minősítéskor. E jogszabályi rendelkezéseket figyelembe véve egyértelműen megállapítható, hogy a közalkalmazott számára a garantált illetménynél magasabb mértékű illetmény megállapítása esetében illetményelemek nem, hanem a garantált illetménynél magasabb mértékű tényleges illetmény jön létre. A Kjt. 66.§ (7-8) bekezdéseiben írt rendelkezések önálló illetmény megállapítási módok és nem a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész, ezért nincs jelentősége, hogy a munkáltató a kinevezési okmányban, vagy módosításában milyen módon rögzíti az illetmény megállapításakor a hatályos jogszabály alapján járó garantált illetményt és az azon

túli illetményt, az adatok csak a kiszámítás módjáról adnak tájékoztatást a közalkalmazott részére. A peridőszakban magasabb összegű illetmény megállapítására csak a Kjt. 66.§ (7)-(8) bekezdései alapján kerülhetett sor, ezért a másodfokú bíróság azon megállapítása, amely szerint a garantált illetményen felüli illetményrész a munkáltató egyoldalú nyilatkozatával jön létre nem felel meg a jogszabálynak és a jogalkotói magyarázatoknak, továbbá ellentétes a perbeli adatokkal is, mivel a felek a tényleges illetményben állapodtak meg. Nincs munkáltatói döntésen alapuló önálló illetményelem, ezt támasztja alá a Kjt. 21.§ (3) bekezdése, 85/A.§ m) pontja és a garantált bérminimumot évenként meghatározó kormányrendeletek 3.§-a is. A garantált illetménynél magasabb mértékű illetmény megállapítására a perbeli időszakban csak a Kjt. 66.§ (7)-(8) bekezdése alapján volt jogszabályi lehetőség, így ha az alperes nem ennek megfelelően járt volna el, akkor a felek közötti megállapodás semmis, amelynek tényét a másodfokú bíróságnak meg kellett volna állapítani.

- [23] A felek között szerződéses jogviszony állt fenn, amely tekintetében a pacta sunt servanda és a clausula rebus sic stantibus jogelveknek érvényesülnie kell, így a Kjt. 2.§ (3) bekezdés alapján alkalmazandó Mt. 31.§ és a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (a továbbiakban: régi Ptk.) 200. § (1)-(2) bekezdések és a 205.§ (1)-(3) bekezdések, valamint a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:60. § (1) bekezdés, a 6:63.§ (1)-(-2) bekezdések, a 6:86.§ (1) bekezdés szerint a szerződés tartalmazta az illetmény (alaphér) összegét, az alperes ennél magasabb mértékű illetményt nem kívánt fizetni. A felperes illetménye meghaladta a garantált bérminimum összegét, így a mulasztás nem állapítható meg. A másodfokú bíróság a felek együttes akarátán alapuló szerződését módosította.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [24] Az alperes felülvizsgálati kérelme a következők szerint nem megalapozott.
- [25] A felülvizsgálati kérelem megalapozatlanul panaszolta a Pp. 221.§ (1) bekezdésének megsértését hivatkozva arra, hogy a jogerős ítélet megsértett jogszabályhelyeket nem tartalmaz, csupán eseti döntésekre utal vissza. A másodfokú bíróság indokolási kötelezettsége a Pp. 221.§ (1) bekezdése alapján kiterjed a fellebbezés lényegét jelentő jogszabály-értelmezéssel kapcsolatos álláspontjának kifejtésére (Legfelsőbb Bíróság Pfv. IX. 22 453/2000., BH2003. 240. II.). A felülvizsgált jogerős ítélet e követelménynek eleget tesz, tartalmazza a jogi érvelést, megjelöli a megsértett jogszabályhelyeket, így a Kjt., az Mt., valamint a kormányrendeletek releváns rendelkezéseit, kiegészítve azokat a Kúria eseti döntéseiben kifejtett iránymutatásokkal. A törvényszék ítélete az alkalmazott jogszabályhelyek jogértelmezésére is kitért, tartalmazta a konkrét jogszabályhely-megjelöléseket, így a Pp. 221.§ (1) bekezdése által megkövetelt indokolási kötelezettségének

eleget tett.

- [26] Az alperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy a közalkalmazott illetménye nem bontható illetményelemekre, továbbá, hogy az illetményrendszer fogalmát a jogerős ítélet az illetmény fogalmával özszemosta. A perben becsatolt átsorolási okiratokból megállapítható, hogy a munkáltató maga is külön soron szerepeltette, ezáltal külön illetményrésznek tekintette a munkáltatói döntésen alapuló illetmény összegét, ezért 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 390/2012.(XII.20.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdésére, valamint a garantált bérminimumot évenként meghatározó kormányrendeletekre is. Ezt az iránymutatását jelen eljárásban is fenntartja.
- [27] Mindebből következően a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontjában előírtaknak megfelelően 2013. augusztus 1-jétől a felperes garantált illetményének kellett elérnie 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-jétől a 483/2013. (XII.17.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése szerint havi 118.000 forint, 2015. január 1-jétől a 347/2014. (XII.29.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése alapján havi 122.000 forint.
- [28] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2013. augusztus 1-jétől 2015. december 31-ig terjedő időszakban a garantált illetmény változásáról, a garantált bérminimumnak megfelelő összegben történő megállapításáról, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének csökkentéséről, a garantált illetmény emelkedése miatt annak összegére történő átcsoportosításáról írásban nem intézkedett. 2013., 2014. és 2015. években a felperes garantált illetményét kerekítve 105.700 forintban állapította meg. Az alperes kizárólag a perben hivatkozott arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetmény összegénél a perbeli időszakban figyelembe vette.
- [29] A felülvizsgálati kérelem alapján a Kúriának abban a kérdésben is állást kellett foglalnia, hogy a munkáltató megalapozottan hivatkozhat-e arra, hogy a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdéseiben rögzített minősítés hiányában a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészeről nem dönthetett, mert az jogszabályba ütközik, semmis, ezen jogcímen a felperesnek nem jár illetményrész. A peridőszakban 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 illetményénél magasabb összegű illetmény megállapítható azzal, hogy - az egy évet meg nem haladó időtartamú határozott idejű közalkalmazotti jogviszony kivételével - egy év elteltével a közalkalmazottat minősíteni kell. Ha ekkor a közalkalmazott alkalmatlan vagy kevéssé alkalmas minősítést kapott, illetményét - e törvény erejénél fogva a besorolás szerinti - garantált mértékre kell csökkenteni. Minthogy az adott esetben a munkáltató a felperes részére a teljes időszakban megállapította és kifizette a garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt, peradat pedig nem merült fel arra, hogy a felperes kevéssé alkalmas vagy alkalmatlan minősítésű lett volna.

- [30] Az alperes által hivatkozott, a Kjt.-hez fűzött miniszteri indokolás nem értelmezhetette a per tárgyát és alapját képező, 2013. augusztus 1-től hatályos Kjt. módosítását. 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 ekként tett közzé (BH.2016.M.8., 2016.M.25.). Az eljáró bíróságok az 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 kevéssé alkalmas minősítésű volt, minden alapot nélkülözött a semmiségre alapított érvelése.
- [31] A másodfokú bíróság ítéletének helyes jogi álláspontja szerint arra sem volt lehetőség, 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 fedezetéül szolgált. Az illetmény fogalma 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. § l) és m) pontjai meghatároznak.
- [32] Az alperes alaptalanul panaszolta a pacta sunt servanda és a clausula rebus sic stantibus jogelvek érvényesülési követelményét, azt, hogy a felek akarata a kinevezésben, illetve módosításban meghatározott teljes illetmény összegére terjedt ki. A felek között közalkalmazotti jogviszony állt fenn, erre tekintettel a kinevezés és annak módosítása során sem a munkáltató, sem pedig a közalkalmazott nincs a versenyszférában jelenlévő teljes körű alkupozícióban. E jogviszonyban 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 (pl: rendvédelmi ágazati pótlék, közalkalmazotti munkatársi címpótlék) 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 terjed 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 emelkedésekor nem veszíti el, ezért munkáltatói kifejezett döntés, írásbeli intézkedés hiányában annak összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad az újabb intézkedésig.

- [33] A kifejtettekből az következik, 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.
- [34] 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.
- [35] A közalkalmazotti jogviszonyban is irányadó Mt. 46. § (1) bekezdés b) pontja szerint a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót, az alaphéren túli munkabéréről és egyéb juttatásokról, az Mt. 46. § (4) bekezdése pedig arról rendelkezik, hogy az (1) bekezdésben meghatározottak változásáról a munkavállalót a változást követő tizenöt napon belül írásban kell tájékoztatni.
- [36] Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes 2013. augusztus 1-je és 2014. július 31-e között ezt a kötelezettségét elmulasztotta, mivel úgy ítélte meg - tévesen -, hogy az illetményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezte.
- [37] Az irányadó bírói gyakorlat szerint (EBH2006.1544., EBH2016.M.25.,

Mfv.II.10.098/2016/5.) 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.

- [38] Mivel a nem vitatott tényállás alapján az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentéséről a peridőszakban nem közölt intézkedést a felperessel azt eredményezi, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege 2013. augusztus 1-től 2014. július 31-éig 56.300 forint volt, és annak átcsoportosítása a garantált illetmény növelése összegére csupán az alperes perbeli hivatkozása volt. Közölt intézkedés hiányában az alperes nem tudta bizonyítani, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze nézve bármilyen döntést hozott, ennek bizonyításának sikertelensége pedig a terhére esik.
- [39] Mindezekre tekintettel a felperest a felek által nem vitatott összegű illetménykülönbözet és kamata illeti meg.
- [40] A fentiek alapján a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján az indokolás kiegészítésével hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [41] A pervesztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.
- [42] A felülvizsgálati eljárásban felmerült 50.000 forint felülvizsgálati eljárási illetéket az alperest megillető személyes illetékmentességre tekintettel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.
- [43] A felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 271. § 1) pontja zárja ki.
- [44] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson bírálta el.

Budapest, 2019. január 16.

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

A kiadmány hitelélül:

bírósági ügyintéző