

**A Kúria  
mint felülvizsgálati bíróság  
ítélete**

**Az ügy száma:** Mfv.II.10.186/2018/4.

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

**A felperes:**

**A felperes képviselője:** Budapesti 73. számú Ügyvédi Iroda  
ügyintéző: Dr. Horgos Livia ügyvéd

**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.20.394/2017/5.

**Az elsőfokú bíróság határozata:**

Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.25/2017/6.

**Rendelkező rész**

A Kúria a Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.394/2017/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg a felperesnek 15.000 (tizenötezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 167.000 (egyszázhatvanhétezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

**Indokolás**

**A tényállás**

- [1] A felperes közalkalmazotti jogviszonyban a G. Rendőrkapitányságon dolgozott, középfokú iskolai végzettséget igénylő munkakörben. Az alperes a felperes garantált illetményét 2014. január 1-től kezdődően 84.900 forintban, munkáltatói döntésen alapuló illetményét 57.100 forintban, teljes illetményét 142.000 forintban

állapította meg.

- [2] 2015. évben az alperes a felperes garantált illetményét a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentésével 122.000 forintban állapította meg, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét 20.000 forintban, így a felperes 2015. évi teljes illetménye 142.000 forint volt.
- [3] Az alperes a 2016. június 25-én kelt 307-56/121. számú határozatával 2016. január 1-től kezdődő hatállyal a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 65. § (1) bekezdése és a 66. § (7) bekezdése alapján a felperest átsorolta a D fizetési osztály 4. fizetési fokozatába. Garantált illetményének összege az átsorolás folytán 122.000 forintról 129.000 forintra, a garantált összegben felüli - munkáltatói döntésen alapuló - illetményrész pedig 20.000 forintról 20.500 forintra változott, így illetménye összesen 142.000 forintról 149.500 forintra emelkedett.

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

- [4] A felperes keresetében elmaradt illetmény jogcímén 2014. január 1-től 2016. december 31-ig terjedő időre mindösszesen 1.067.300 forint és annak törvényes késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest.
- [5] Keresete jogalapjaként a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 15. §, valamint a Kjt. 66. § (1) bekezdés és (9) bekezdés b) pontjára hivatkozott. Álláspontja szerint az alperes jogszerűtlenül járt el az illetményének meghatározásakor, mert 2014. évben a munkáltató által meghatározott garantált illetménye nem felelt meg az irányadó kormányrendeletben foglaltaknak. Az alperes ugyanis a garantált illetményt jogszabálysértően nem az adott évi garantált bérminimumon, hanem a Kjt. besorolási bértábla szerintinél alacsonyabb összegben határozta meg. Sérelmezte, hogy az alperes 2015. és 2016. években a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentette anélkül, hogy erről határozatot hozott volna. Álláspontja szerint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt az alperes a garantált illetményen felül lett volna köteles biztosítani.
- [6] A felperes továbbá arra hivatkozott, hogy a 2014. évben irányadó illetményéhez képest az alperes 2015. és 2016. években alacsonyabb összegű illetményt állapított meg.
- [7] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint a felek a kinevezéskor a Kjt. 21. § (3) bekezdése alapján az illetmény összegében állapotodnak 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 2014. január 1. és 2016. október 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.

- [8] 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**

- [9] A Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság az 2.M.25/2017/6. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 1.067.300 forintot, valamint ennek 2015. július 15-től a kifizetésig járó törvényes késedelmi kamatát és 40.000 forint perköltséget.
- [10] Ítéletének indokolásában a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontja, valamint a minimálbért és a garantált bérminimum összegét évente meghatározó kormányrendeletek alapján megállapította, hogy az alperes 2013. augusztus 1-jétől nem biztosította a felperes részére a kormányrendeletben megállapított garantált bérminimum összegét, azt a felperes számára csak 2015. január 1-től fizette meg.
- [11] A közigazgatási és munkaügyi bíróság szerint nem hagyható figyelmen kívül az Mt. egyoldalú jognyilatkozatokra vonatkozó 15. § (4) bekezdése, 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.
- [12] A bíróság ebben a körben sem tudta elfogadni az Mt. 15. § (1) bekezdésével kapcsolatos alperesi okfejtést, mivel nyilvánvaló, hogy a felperesnek járó egyes illetményelemek mértékét érintő alperesi intézkedés - illetve annak elmaradása - a felperes illetményhez való jogának érvényesülését befolyásolta, még pedig azösszegszerűség vonatkozásában.
- [13] Nem helytálló az az alperesi érvelés sem, mely szerint a felperesi követelés abból az okból is alaptalan, hogy a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdései nem tartalmazzák a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész meghatározását. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt ugyanis maga az alperes is feltüntette az illetményelemek között, ennek tényét a 307-56/212. számú határozat egyértelműen igazolja. Ezért megállapítható, hogy az alperes is az illetmény egyik külön nevesített alkotóelemeként kezelte ezt a javadalmazási kategóriát. Erre tekintettel - vagyis éppen a saját gyakorlata miatt - a jelen jogvitában a közigazgatási és munkaügyi bíróság szerint az alperes megalapozottan nem hivatkozhatott arra,

hogy a felperes a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdésében fel nem lelhető jogi fogalmat használ.

- [14] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Székesfehérvári Törvényszék a 2.Mf.20.394/2017/5. számú ítéletével az elsőfokú ítéletet helybenhagyta.
- [15] A jogerős ítélet indokolásában foglaltak szerint a szűkebb értelemben vett illetmény a közalkalmazott Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdése alapján meghatározott besorolási bére, amely lényegében a garantált illetmény összege. Nem állja meg a helyét az alperesnek a Kjt. 66. § (9) bekezdése rendelkezéseinek kiegészítő jellegével kapcsolatos okfejtése. A Kjt. 66. § (7) bekezdésének értelmezésével a garantált illetmény a teljes illetmény besorolási elven alapuló része, a (8) bekezdésből kitűnően pedig a jogalkotó bázisként tekint a besorolási illetményre (garantált illetmény), amelyhez képest megteremti a lehetőségét a magasabb járandóság megállapításának. A (9) bekezdés a fentiek szerint meghatározott és értelmezett garantált illetmény mértékére vonatkozóan tartalmaz kogens rendelkezéseket. Relatív, kiegészítő alkalmazására nézve a jogszabály utalást nem tartalmaz, a (7,) (8), (9) bekezdések együttes nyelvtani, illetve logikai értelmezéséből az alperes által hivatkozottak nem következnek.
- [16] A garantált illetmény fogalmi meghatározottságát illetően a Kúria az Mfv.II.10.460/2015/10. számú határozatában maga is a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdésének, valamint 79/E. §-ának rendelkezéseire hivatkozott, azt a besorolási illetménynek feleltette meg. Ebből következően az alperes a követelés tárgyidőszakában a garantált bérminimumra vonatkozó hatályos rendelkezések szerint tartozott megállapítani közalkalmazottja garantált illetményét.
- [17] Az illetmény megállapításra vonatkozó elsőfokú ítéleti állásponttal kapcsolatban az alperes alaptalanul utalt a bíróság döntéséből következő „bújtatott illetményemelésre”. Nincs helye ugyanis az ezzel kapcsolatos érvek hangoztatásának az esetben, ha a kinevezés szerinti illetmény módosítását a közalkalmazotti jogviszony tekintetében is irányadó jogszabály változása, a garantált bérminimum emelkedése eredményezi.
- [18] A másodfokú bíróság azt is hangsúlyozta, miszerint az illetményre vonatkozó tájékoztatás az Mt. 6. § (4) bekezdésének rendelkezésére figyelemmel nem korlátozódhat a globális illetményadat közlésére, a járandóság számfejtésének adataira, nem maradhat a formalitás szintjén, ezzel szemben ki kell térnie arra, hogy az illetmény megállapítása mely jogszabályi rendelkezések alkalmazásával miként történt, avagy azokat mikor, milyen változás, módosítás érintette. Ennek jegyében semmiképpen sem lett volna mellőzhető annak igazolt formában történő közlése, hogy a munkáltató a döntésen alapuló többletet a garantált illetmény kötelező emelésének (részbeni) fedezeteként tekinti. A felperesnek ugyanis - a jogszabályváltozásra is tekintettel - joga lett volna megismerni, hogy a munkáltató az illetményét milyen módon határozta meg, számította ki, ennek elmulasztása a közalkalmazott alapvető

érdekeit sértette.

- [19] A felperes átsorolásaiából nem tűnik ki, nem azonosítható, hogy a részére megállapított munkáltatói többletnek tényszerűen mi volt alapja, az alperes pedig nem szolgáltat konkrét tényállással arra nézve, hogy az illetményt érintő mely döntését, döntéseit, milyen okból tartja jogszabálysértőnek. Ilyen konkrétumok hiányában az általánossággal hivatkozott érvénytelenség bármilyen jogkövetkezményének megvonására a másodfokú bíróság indokolása szerint nincs lehetőség.
- [20] A közalkalmazotti jogviszonyban a felek megállapodását adott esetben jogszabályi rendelkezések „írhatják felül”, ugyanakkor a körülmények változása sem mentesítheti az alperest azon jogszabályi kötelezettsége alól, hogy biztosítsa a felperes garantált bérminimumnak megfelelő besorolási bérét, garantált illetményét, illetve, hogy amennyiben ennek fedezetét a munkáltatói döntésen alapuló többletből kívánja fedezni, úgy közalkalmazottját erről megfelelően értesítse.

#### **A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem**

- [21] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a kereset elutasítását kérte, másodlagosan a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész jogszabályba ütköző megállapítására, tehát semmisségére tekintettel a jogerős ítélet „megváltoztatását” és a felperések perköltségben történő marasztalását kérte.
- [22] 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 törvényszék 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.
- [23] A jogerős ítélet mesterségesen megosztotta az illetményt, és azon belül önálló jogcímként kezelte a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt és önálló fogalomként használta az „összilletmény” fogalmát. A másodfokú bíróság csak a Kúria egyedi ügyekben hozott ítéleteire hivatkozott, az indokolásának jogi alapját azonban nem jelölte meg.
- [24] 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.
- [25] 2009. január 1-jét követően a közalkalmazottak számára a Kjt. 66.§ (1) bekezdésben szabályozott garantált illetménynél magasabb

mértékű illetmény megállapítására csak a Kjt. 66. (7)-(8) bekezdésben foglalt rendelkezések alapján volt lehetőség. Ennek alapján a felperesek nem a garantált illetményen felül kaptak magasabb illetményt, hanem a garantált illetménynél magasabb mértékű tényleges illetményt kaptak. A felperesek esetében ezért a perbeli időszakban közalkalmazotti jogviszonyuk során munkáltatói döntésen alapuló illetményrész jogszerűen nem jöhetett létre.

- [26] 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 minimálbér, illetve 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.
- [27] Az alperes érvelése szerint a másodfokú bíróság az illetményrendszer fogalmát az illetmény fogalmával cserélte fel, amely jogértelmezés elfogadhatatlan.
- [28] 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 esetén 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 okiratban, vagy annak 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 jogszabályoknak 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 továbbá a minimálbért és a garantált bérminimumot évenként meghatározó kormányrendeletek 3.§-a is. A peridőszakban a garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapítására csak a Kjt. 66.§ (7-8) bekezdései alapján volt jogszabályi lehetőség, így ha a munkáltató nem ennek megfelelően járt el, akkor a felek közötti megállapodás semmis, amelynek tényét a törvényszéknek meg kellett volna állapítani.

- [29] 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 (alapbér) összegét, az alperes ennél magasabb mértékű illetményt nem kívánt fizetni. A felperes illetménye meghaladta a garantált bérminimum összegét, így mulasztás nem állapítható meg. A másodfokú bíróság a felek együttes akaratan alapuló szerződését módosította.
- [30] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában fenntartását és perköltsége megállapítását kérte annak helyes tényállása és jogi indokolása alapján.

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

- [31] Az alperes felülvizsgálati kérelme a következők szerint nem megalapozott.
- [32] 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.
- [33] Az alperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy a közalkalmazott illetménye nem bontható illetményelemekre, továbbá, hogy az

illetményrendszer fogalmát a jogerős ítélet az illetmény fogalmával összemosta. 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.

- [34] Mindebből következően a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontjában előírtaknak megfelelően 2013. augusztus 1-jétől a felperes garantált illetményének el kellett érnie a garantált bérminimumnak megfelelő összeget. 2014. január 1-jétől a 483/2013.(XII.17.) Kormányrendelet 2. § (1) és (2) bekezdése szerint a garantált bérminimum 118.000 forint, 2015. január 1-jétől a 347/2014.(XII.29.) Kormányrendelet 2. § (1) és (2) bekezdése alapján a garantált bérminimum összege 122.000 forintra emelkedett.
- [35] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes a felperes esetében a peresített időben 2015. január 1-jéig terjedő időszakban a garantált illetmény változásáról, annak 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. A felperes garantált illetményét 2014. évben 84.900 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.
- [36] 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 illetményrésztől 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 illetménynél 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 kevésbé alkalmas minősítést kapott, illetményét - e törvény erejénél fogva a besorolás szerinti - garantált mértékre kell csökkenteni.

- [37] 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 kevésbé alkalmas minősítésű volt, minden alapot nélkülözött a semmiségre alapított érvelése.
- [38] A másodfokú bíróság ítéletének 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 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.
- [39] 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.

- [40] A kifejtettekben 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.
- [41] 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.
- [42] Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes 2013. augusztus 1-je és 2015. december 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.
- [43] 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.
- [44] Mivel a nem vitatott tényállás alapján az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentéséről a peridőszakban nem közölt intézkedést a felperessel szemben azt eredményezi, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege a felperes esetében 2014. január 1. és 2015. december 31. között 20.500 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 illetményrészre nézve bármilyen döntést hozott. Ennek bizonyításának sikertelensége pedig a terhére esik.

- [45] Az nem volt vitatott, hogy a felperes garantált illetménye 2015. január 1-jétől, a garantált bérminimum figyelembevételével került kiegészítésre, amelyre az alperes a 2015. január 1-jétől írásbeli intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről csoportosított át összeget. A felperes 2015., illetőleg 2016. évi illetménye (garantált illetmény és munkáltatói döntésen alapuló illetményrész együttes összege) azonban az előzőekből következően annnyival lett magasabb, amennyivel a garantált illetménye növekedett. Ezért az alperes 2015. és 2016. évben ugyan jogszerűen megtehetette, hogy intézkedett arról, hogy a felperes jogszabály alapján emelkedett garantált illetményét a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét csökkentve egészítse ki, azonban ezt jogszerűen csak addigi illetménye összegének csökkentése nélkül tehette meg. Ez az elv akkor is irányadó, ha az illetmény helyes összege utóbb a perben került megállapításra. Ez esetben a felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2015. és 2016. évi illetményét is helyesen állapította volna meg.
- [46] Mindezekre tekintettel a felperest a felek által nem vitatott összegű illetmény-különbözet és kamata illeti meg.
- [47] A fentiek alapján a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján az indokolás kiegészítésével hatályában fenntartotta.

### **Záró rész**

- [48] A pereszes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.
- [49] A felülvizsgálati eljárási illetékét az Itv. 50.§ (1) bekezdés 1. fordulata határozza meg, amelyet az alperest megillető személyes illetékmentességre tekintettel a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam visel.
- [50] A felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 271. § 1) pontja zárja ki.
- [51] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2018. november 28.

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

A kiadmány hitelével:

bírószági ügyintéző