

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.III.10.283/2018/9.

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: kamarai jogtanácsos

A per tárgya: munkabér és illetmény-különbözet

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.507/2017/4.

Az elsőfokú bíróság határozatának száma:

Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 5.M.95/2017/6.

Rendelkező rész

A Kúria a Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.507/2017/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 15 napon belül 15.000 (tizenötezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárás illetékét a magyar állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A felperes középfokú iskolai végzettséget igénylő munkakörben, közalkalmazotti jogviszonyban áll az alperes alkalmazásában; a 2008. május 19-én, 2014. április 29-én történt értékeléskor „alkalmas”, a 2017. február 2-án történt értékeléskor „kiválóan alkalmas” minősítést kapott. Az alperes a felperes garantált illetményét 2012. január 1-től havi 102.700 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményét 56.200 forintban, összilletményét 158.900 forintban állapította meg D fizetési osztály 11. fizetési fokozatba sorolás mellett. 2015. január 1. napjától a felperes 12. fizetési fokozatba került besorolásra és a garantált illetménye havi 122.000 forintban, a munkáltatói

döntésen alapuló illetménye 45.400 forintban, összilletménye 167.400 forintban, 2016. január 1-től a garantált illetménye 129.000 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetménye 38.400 forintban, összilletménye 167.400 forintban került meghatározásra azzal, hogy a garantált illetménynél magasabb összegű illetményben a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (továbbiakban: Kjt.) 66. § (7) bekezdése alapján, minősítésére tekintettel részesült. Az alperes 2017. január 1-től havi 161.000 forint garantált illetményt, 6.400 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt, 167.400 forint összilletményt állapított meg a felperesnek azzal, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetmény juttatása a felperes minősítésére tekintettel került megállapításra.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes módosított keresetében - a Kjt. 66. § (7)-(10) bekezdése, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 46. § (1) bekezdés b) pontja, (4) bekezdése, 155. § (1)-(3) bekezdése, 58. §-a, 6. §-a megsértésére hivatkozva - a 2014. március 1-től 2017. február 28-ig terjedő időre 329.800 forint, valamint annak 2015. augusztus 11. napjától késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Kereseti kérelme alátámasztásaként hivatkozott a Kúria számtalan (Mfv.II.10.460/2015., Mfv.II.10.043/2016., Mfv.II.10.080/2016., Mfv.II.10.098/2016., Mfv.II.10.391/2014., stb. számú) ítéletére, valamint számos törvényszék jogerős ítéletére, a Legfelsőbb Bíróság BH 2001.39. számú és BH 1990.330. számú elvi döntésére.
- [3] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte arra hivatkozva, hogy a munkáltató a mérlegelésén alapuló illetmény összegét az összilletmény csökkentése nélkül módosíthatja; a felperes illetménye a perbeli időszakban meghaladta a garantált bérminimumot. A felperes illetményére vonatkozóan létrejött megállapodásoknak a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre vonatkozó része a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdésekbe ütközése okán, az új Ptk. 6:95. §-a és 6:88. §-a alapján semmis. Hivatkozott a Kjt. 40. § (1) bekezdés c) pontja, 65. § (1) bekezdése, 58. §-a, 21. § (3) bekezdése, 66. § (1) bekezdése, az államháztartásról szóló 2011. évi CXCV. törvény (továbbiakban: Áht.) 102. §-103. §-ai és az Áht. végrehajtásáról szóló 368/2011. (XII.31.) Korm. rendelet (továbbiakban: Vr.) 167. §-a rendelkezéseire. Az alperes álláspontja szerint a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdéseiből és 85/A. §-ából levezethetően a munkáltatói jogkör gyakorlója nem a garantált illetményen felül állapít meg illetményt, hanem a garantált illetménynél magasabb összegű illetményt állapít meg; a minimálbér, illetve a garantált bérminimum kiszámításánál nem az illetmény számítási módnak van jelentősége. A felperes által hivatkozott Kúriai ítéletek egyedi ügyekben születtek, amelyek nem létező jogi fogalmakat és eljárási rendet írnak le a döntés jogi alapja megjelölése nélkül; tévesen nevezték meg önálló jogcímként a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt; nem vették figyelembe a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdésében foglalt a garantált illetménynél magasabb mértékű illetményre vonatkozó szabályokat sem. A Kjt. 66. § (9) bekezdése kiegészítő szabály, amelynek alkalmazására akkor kerülhet sor, ha a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdése szerint vagy a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdése szerint megállapított illetmény nem éri el a garantált bérminimum (vagy minimálbér) mértékét. A MÁK Rendszerhez történt „alkalmazkodás” miatt a felek között, a felperes illetményére vonatkozóan létrejött megállapodás, nem jogcímeket rögzít.

Az első- és másodfokú ítélet

- [4] Az elsőfokú bíróság az alperest - a Kjt. 2. § (3) bekezdése, 3. § (1) bekezdése, 21. § (1) és (3) bekezdése, 65. § (1) bekezdése, 66. § (1)-(5), (7)-(8) bekezdése, (9) bekezdés b) pontja, 79/A. §-a, 85/A. § 1) pontja és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 6. § (4) bekezdése, 155. § (2)-(3) bekezdése alkalmazásával - a 2014. március 1. és 2017. június 20.

közötti időszakra 350.200 forint elmaradt illetmény és annak 2015. szeptember 26-tól járó kamata megfizetésére kötelezte.

- [5] Az ítéleti érvelés szerint a közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak, garantált illetménynek a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdése, illetve 79/A. §-a alkalmazásával meghatározott besorolási illetmény minősül. A Kjt. 66. §-a a munkáltató részére lehetőséget ad arra, hogy a közalkalmazott illetményét az illetménytáblában foglaltakhoz képest magasabb összegben állapítsa meg. A munkáltatói „többslet” az illetmény része és a garantált illetménnyel összeszámít. Ez az értelmezés következik a Kjt. 85/A. § 1) pontjából is. A felperes garantált illetményének 2013. augusztus 1-től a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontja alapján el kellett érnie a garantált bérminimumnak megfelelő összeget, mely kötelezettségének az alperes nem tett eleget. Az alperes érvelésével szemben a jogszabályi előírás nem teljesült azzal, hogy a garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész együttes összege elérte a garantált bérminimumot. A felperes összilletménye 2014. március 1-hez képest 2015. december 31-ig nem változott.
- [6] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetmény a felperest változatlan összegben illeti meg, amíg a garantált illetmény összege változatlan. A munkáltató egyoldalú döntését módosíthatja, a garantált illetmény emelkedésekor csökkentheti a saját döntésen alapuló illetmény összegét, de csak olyan mértékben, hogy az összes illetmény összege ne csökkenjen, mert az már a kinevezés módosítását teszi szükségessé. A munkáltató ezt a döntését (kinevezés módosítását) köteles a közalkalmazottal írásban közölni, nincs lehetősége arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a jogszabályváltozás miatt emelésre szoruló garantált illetmény fedezetének tekintse. Az alperes 2016. január 1-ig a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentéséről szóló döntést a felperessel nem közölt, a bérjegyzék is változatlan összegű illetményelemeket tartalmazott. A felperes összilletménye a garantált bérminimumot 2014. március 1. és 2015. december 31. között elérte, azonban a Kjt. 66. § (9) bekezdése szerint nem az illetménynek, hanem a garantált illetménynek kellett volna elérnie.
- [7] Az alperesi határozatokban először a 2016. január 11-én kelt 307/211 számú határozatában jelent meg, hogy a felperes illetményének megállapítása az elvégzett minősítésen alapul. A felperes minősítő lapját utoljára 2017. február 2-án állították ki, a felperes első két alkalommal „alkalmas”, utolsó alkalommal „kiválóan alkalmas” minősítést kapott, így a magasabb összegű illetmény a Kjt. 66. § (7) bekezdése alapján megállapítható volt. Az alperes a peresített időszakban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt mindvégig feltüntette az illetményelemek között, azt a kinevezést módosító határozatokban is rögzítette, vagyis maga is külön illetményként kezelte. Határozatában 2016. január 1-ig nem utalt a Kjt. 96. § (7)-(8) bekezdései alkalmazására, vagyis a garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapításáról saját mérlegelési jogkörében döntött.
- [8] Az Mt. 31. §-a által alkalmazni rendelt polgári jogi szabályok csak a munkajogi elvekkel összhangban alkalmazhatók. A pacta sunt servanda és a clausula rebus sic stantibus polgári jogi szerződési alapelvek az egymás mellé rendelt jogalanyok viszonyaiban alkalmazandók, így a közalkalmazotti jogviszonyban - a jogalanyok között fennálló alá-fölérendeltségi viszonyra tekintettel - nem irányadók. A közalkalmazotti jogviszonyban az Mt. és a Ptk. háttérjogszabályul csak akkor szolgálhat, ha a Kjt. az adott jogintézményre saját rendelkezéseket nem tartalmaz. A Kjt. a kinevezés tartalmát, módosítását egyértelműen szabályozza, ezért a Ptk. szabályokba ütközésen alapuló semmisség nem állapítható meg.
- [9] A Kjt. 66. § (9) bekezdése nem kötelező érvényű előírás, a garantált bérminimum összegét a felperes garantált illetményének, nem az össz-illetmény összegének kell elérnie. A Kjt. 21. § (3) bekezdése szerint a kinevezés kötelező tartalmi eleme az illetmény, amelyet a jogszabály által meghatározott mértékben kell megállapítani. A felperes kinevezésében meghatározott illetmény összege a jogszabály-változások miatt módosult, így össz-illetménye nem csökkenhetett a garantált

illetmény emelkedését ellentételező munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentése miatt. Az alperes a felperes 2014. évi illetményének összegét a fentiekől eltérően határozta meg, ezért a felperest olyan helyzetbe kellett hozni, mintha azt az alperes a jogszabályoknak megfelelően állapította volna meg.

[10] Az elsőfokú bíróság ítéletét a másodfokú bíróság - a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdése, (7)-(9) bekezdése, 79/E. §-a, az Mt. 6. § (4) bekezdése, 15. § (4) bekezdése, valamint a Pp. 221. § (1) bekezdése alkalmazásával - részben, kizárólag a másodfokú eljárás során esedékessé vált további felperesi igényekkel összefüggésben megváltoztatta, az alperest terhelő marasztalási összeget 370.600 forintra és ezen összeg után 2015. december 1-től járó kamatára felemelte, ezt meghaladóan az ítéletet helybenhagyta.

[11] Az indokolási kötelezettség megsértésével [Pp. 221. § (1) bekezdés] kapcsolatos kifogásokat a másodfokú bíróság alaptalannak találta. A döntés tartalmi vizsgálata körében a következőket emelte ki: Az illetmény a Kjt. szabályozási rendszerében a besorolási bérrel felül magában foglalja a munka ellentételezését szolgáló az egyéb illetményelemeket (illetmény-kiegészítés, pótlék, jutalom, stb.) is. Az illetmény a besorolási illetményénél tágabb kategória. A szűkebb értelemben vett illetmény 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 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. 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 „bújtott” illetményemelés jelent, a kinevezés szerinti illetmény módosítását ugyanis jogszabályváltozás, a garantált bérminimum emelkedése eredményezte.

[12] Az elsőfokú bíróság döntése a következőket bírói gyakorlatnak megfelel, 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. A munkáltatói többlet módosítására vonatkozóan a munkáltatót írásbeli intézkedési, erről tájékoztatási kötelezettség terheli. A tájékoztatásban ki kell térni arra, hogy az illetmény megállapítására, módosítására milyen jogszabályi rendelkezések alapján, miként került sor.

[13] Az Mt. 15. § (4) bekezdésére az elsőfokú bíróság a munkáltatói jogkört gyakorlója munkáltatói többlet alakító jogával összefüggésben hivatkozott, ezért a fellebbezésben felvetett ezzel kapcsolatos kifogások is alaptalanok. Az érvénytelenség konkrét jognyilatkozattal összefüggésben vethető fel, a garantált illetményen felüli többlet juttatásnak azonban van jogszabályi alapja [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.

[14] 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. Ezen jogelvek értelmezése a közalkalmazotti jogviszony sajátosságaival kell hogy történjen, mely 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 fedezni. A kinevezési okirat, annak módosításai, az átsorolások a közalkalmazotti jogviszony „alap dokumentumai”, amelyek a javadalmazás feltételeit rögzítik, így annak tartalma utólagos technikai, számfejtési indokokra hivatkozva nem kérdőjelezhető meg.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [15] A jogerős ítélet ellen az alperes élt felülvizsgálati kérelemmel, amelyben elsődlegesen annak hatályon kívül helyezését és a felperes keresetének elutasítását, másodlagosan a „megváltoztatását” és annak megállapítását kérte, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményre vonatkozóan létrejött megállapodás - a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdésébe ütközése okán - az Mt. 27. §-a alapján részben semmis; a megállapodás részbeni semmisségére tekintettel az Mt. 29. § (3) bekezdése alapján a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdése alkalmazandó; a felek a megállapodásban a Kjt. 21. § (1) és (3) bekezdésében foglaltak alapján a tényleges illetményben állapodtak meg, így a felperesnek nincs elmaradt illetménye.
- [16] Az alperes szerint a bíróság a helyesen megállapított tényállásból megalapozatlan következtetéseket vont le, figyelmen kívül hagyta a Pp. 220. §-a és 221. § (1) bekezdése, valamint a felülvizsgálati kérelemben felsorolt anyagi jogi jogszabály (Kjt.) rendelkezéseit.
- [17] Az alperes - a fellebbezésében is kifejtett érvei ismertetése mellett - utalt arra, hogy a 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, a jogerős ítélet ezzel ellentétes érvelése téves.
- [18] Az alperes fenntartotta álláspontját, mely szerint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész nem önálló jogcímként, hanem a garantált illetménynél magasabb összegű illetményként került megállapításra kizárólag a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdései alapján. Amennyiben a munkáltatói jogkör gyakorló a kógens szabályozás ellenére biztosít a garantált illetménynél magasabb mértékű illetményt a közalkalmazott számára, úgy ez „jogszabályellenes”.
- [19] A Kjt. 66. § (9) bekezdése alkalmazásánál a tényleges illetményt és nem a számítási módot kell figyelembe venni. A Kjt. 66. § (9) bekezdése az (1)-(8) bekezdések vonatkozásában is alkalmazandó. A kinevezési okiratban, illetve az illetményre vonatkozó módosításaiban az alperes a jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően elkülönítetten jelenítette meg az illetményrendszer egyes elemeit. A Kjt. 40. § (1) bekezdés c) pontja és a 65. § (1) bekezdése alapján 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.
- [20] Az alperes továbbra is vitatta a bíróság és a Kúria egyedi ügyekben hozott határozataiban a jogalkotói értelmezéssel ellentétes garantált illetmény és tényleges illetmény egymáshoz való viszonyára vonatkozó megállapításokat. Kifejtette a közalkalmazottak illetménye nem bontható illetményelemekre, a garantált illetmény nem a tényleges illetményen belüli elem. Amennyiben a garantált illetmény megállapítására vonatkozó szabályok megváltoznak, a garantált illetmény mértéke növekszik. Ez a változás mindaddig nincs automatikus hatással a tényleges illetményre, amíg a tényleges illetmény mértéke a garantált illetmény mértékét meghaladja. A kinevezési okmány kötelező eleme az illetmény. Ha az illetmény kiszámítására vonatkozó szabályok

módosulnak, de az illetmény mértéke nem változik, a kinevezési okmányt sem kell módosítani. A perbeli időszakban közalkalmazotti jogviszonya körében a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész nem jött létre, a kinevezési határozatban (módosításában) feltüntetett munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csak a tényleges illetmény kiszámításának egy részelemét, a kiszámítás módját jelenti.

[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. A hatályos jogszabályok nem ismerik a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész, az illetmény szűkebb és tágabb fogalmakat. A felek ilyen jogcímen a perbeli időszak tekintetében érvényes megállapodást nem köthettek és nem is kötöttek. A másodfokú bíróság tévesen hivatkozik arra, hogy az illetmény megállapításáról szóló határozatban feltüntetett garantált illetményt és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt önálló jogcímnek kell tekinteni. 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 lenne, amelyet a bíróságnak hivatalból kellett volna figyelembe vennie. A másodfokú bíróság a semmisség tényét, nem állapította meg, a semmisség kérdésével annak ellenére nem foglalkozott, hogy az alperes az erre vonatkozó indítványát benyújtotta.

[22] A felek között szerződéses viszony állt fenn, ezért a felek szerződéses akaratának vizsgálata nem lett volna mellőzhető, 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 (régi 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 és az alperes között a kinevezés és annak módosítása során a hatályos jogszabályok által meghatározott tartalmú szerződés (Kjt. 21. §) és szerződéses jogviszony jött létre. A szerződés és annak módosítása minden esetben tartalmazta az illetmény (alapbér) összegét, amely a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdésében foglaltak szerint került megállapításra. A felek abban állapodtak meg, azaz a szerződéses akaratuk az volt, hogy a felperes a közalkalmazotti feladatokat ellátja, amit alperes Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdésében írt garantált illetménytől eltérően a (7) és (8) bekezdések rendelkezéseinek megfelelően megállapított tényleges illetményt megfizeti. A felperes illetménye meghaladta a garantált bérminimum összegét, így az alperes részéről mulasztás nem állapítható meg. A jogerős ítélet a felek együttes akaratán alapuló szerződés módosította.

[23] A semmisség körében az alperes hivatkozott a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdése rendelkezésére azzal, hogy a garantált illetménynél magasabb mértékű illetmény megállapítására a perbeli időszakban csak jogszabály alapján volt érvényes mód, ha az alperes nem így járt volna el, vagyis a garantált illetményen túl munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt állapított volna meg és nem a garantált illetménynél magasabb összegű tényleges illetményt, akkor a felperes és az alperes között létrejött megállapodás e részében semmis lett volna. E körben hivatkozott az Mt. 27. § és 29.-30. §-ai rendelkezéseire. A felek a Kjt. 21. § (1) és (3) bekezdésében írt rendelkezések alapján az illetményben, mint fő szolgáltatásban és nem az illetmény elemeiben állapodtak meg, a felek közötti megállapodás teljes érvénytelensége ezért nem állapítható meg. A megállapodás részbeni semmisségének tényére tekintettel az Mt. 29. § (3) bekezdése alapján a megállapodás érvénytelen része helyett a munkaviszonyra vonatkozó szabályt, a Kjt. 66. § (7) s (8) bekezdésének szabályait kell alkalmazni. Nem merült fel az Mt. 29. § (3) bekezdésének alkalmazását kizáró eset. A

semmisség megállapítása és a hivatkozott jogszabályi rendelkezések alapján beálló jogi helyzet szerint a felperes keresetének nincs jogalapja.

- [24] A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályban tartását és az alperes költségeiben marasztalását kérte. A felperes érvelése 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 több határozatában rámutatott arra, hogy a másodfokú bíróság indokolási kötelezettsége a Pp. 221.§ (1) bekezdése alapján kiterjed a fellebbezés lényegét jelentő jogszabályértelmezéssel kapcsolatos álláspontjának kifejtésére (Pfv.IX. 22 453/2000., Mfv.III.10.267/2018/7., Mfv. III. 10.268/2018/4., 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, tartalmazza azokat a jogszabályokat, és azoknak a konkrét ügyre vonatkoztatott értelmezését, amelyekre a másodfokú bíróság a döntését alapította; a jogerős ítéletnek nincs olyan tartalmi hiányossága, ami miatt a rendelkezés megsértése megállapítható lenne.
- [27] A Kúria azonos tárgyú ügyekben a Kjt. és az Mt. felperes ügyében alkalmazott rendelkezései helyes értelmezéséről már több határozatában, így az Mfv.III.10.267/2018/7., Mfv.II.10.025/2018/4., Mfv.II.282/2018/6., Mfv.III.10.051/2018/6., Mfv.III. 10.268/2018/4. számú határozatokban állást foglalt. 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 közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak (Mfv.II.10.390/2016/5., Mfv.II.10.414/2016/6., Mfv.III.10.267/2018/7., Mfv.II.10.550/2016/4., Mfv.III.10.268/2018/4. stb.), a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdésében, 79/A. §-ában, 85/A. § 1) pontjában meghatározott rendelkezések alapján figyelemmel a garantált bérminimumot évenként meghatározó kormányrendeletekre is. Ez az iránymutatás jelen eljárásban is irányadó.
- [28] A Kúria - a jelen perbelivel azonos érvelést tartalmazó felülvizsgálati kérelmek alapján - abban a kérdésben is állást foglalt, hogy hivatkozhat-e megalapozottan a munkáltató arra, hogy a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdéseiben rögzített minősítés hiányában a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről nem dönthetett, mert az jogszabályba ütközik, semmis, ezen jogcímen a felperesnek nem jár illetményrész. 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 kevéssé alkalmas minősítést kapott, illetményét 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 is (BH2016.M.8., 2016.M.25.). Az alperes a garantált illetményt meghaladó illetményrészt maga is munkáltatói döntésen alapuló illetményrészként jelölte meg a kinevezésben, és annak módosításában. 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 fedezetül 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. § l) és m) pontjai meghatároznak.

[29] A Kúria korábbi határozataiban (Mfv.II.10.006/2018/4., Mfv.II.10.538/2017/4., Mfv.III.10.267/2018/7., Mfv.II.10.550/2016/4., Mfv.III.10.268/2018/4. stb.) a pacta sunt servanda és a clausula rebus sic stantibus jogelvek érvényesülési követelményével kapcsolatban is kifejtette álláspontját, amely szerint 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. 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 a munkáltatói kifejezett döntés, írásbeli intézkedés hiányában annak összege a legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad az újabb intézkedésig.” 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. 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.”

[30] Az irányadó bírói gyakorlat szerint (EBH2006.1544., EBH2016.M.25., Mfv.II.10.098/2016/5., Mfv.III.10.267/2018/7.) 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.

[31] A Kúria határozataiban (pl. Mfv.II.10.025/2018/4., Mfv.III.10.0512018/6., Mfv.III.10.267/2018/7., Mfv.II.10.550/2016/4., Mfv.III.10.268/2018/4. stb.) 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. 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.10025/2018/4.).

[32] Az eljáró bíróságok ítéletei a fent ismertetett jogértelmezésnek megfelelnek, ezért a Kúria a jogerős ítéletet - a Pp. 275. § (3) bekezdése alkalmazásával - hatályában fenntartotta.

Záró rész

[33] Az alperes a felperes felülvizsgálati eljárásban felmerült költsége megfizetésére a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles.

[34] A Kúria a felülvizsgálati eljárás illetékéről az illetékekről szóló 1993. évi XCIII. törvény 5. § (1) bekezdés c) pontja alkalmazásával határozott.

[35] A felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 271. § (1) bekezdés l) pontja zárja ki.

[36] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet tárgyaláson kívül bírálta el [Pp 274. § (1) bekezdés].

Budapest, 2019. április 1.

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

A kiadmány hitelül:

tisztviselő