

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.487/2018/4.

A tanács tagjai: Dr. Stark Marianna a tanács elnöke
Dr. Tánczos Rita előadó bíró
Dr. Tálné dr. Molnár Erika bíró

A felperes:

A felperes képviselője: kamarai jogtanácsos,

Az alperes: ... Megyei Redőrfőkapitányság

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.20.666/2017/4.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 5.M.250/2017/5.

Rendelkező rész

A Kúria a Kúria a Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.666/2017/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

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

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 51.720 (ötvenegyezer-hétszázhusz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

- [1] A felperes középfokú végzettségű munkakörben állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperesnél. 2012. január 1-jétől garantált illetményét a munkáltató 96.800 forintban, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 56.700 forintban állapította meg, így illetménye 153.000 forint volt. Ilyen mértékű illetményt folyósítottak számára 2014. évben is. Az alperes 2015. január 1-

jétől a D fizetési osztály 10. fizetési fokozatába sorolta a felperest, s garantált illetményét 122.000 forintban, munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 39.400 forintban határozta meg, így illetménye 161.400 forintra emelkedett, ezen felül havi 15.000 forint címpótlékban részesült. A munkáltató 2015. július 1-jétől ezen túl havi 8820 forint rendvédelmi ágazati pótlékot is megfizetett a számára. 2016. január 1-jétől a felperes garantált illetménye 129.000 forintra nőtt, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze 32.400 forintra csökkent, így illetménye változatlanul 161.400 forint volt, melyen felül havi 15.000 forint címpótlékban és 17.640 forint rendvédelmi ágazati pótlékban is részesült. 2017. január 1-jétől a felperes garantált illetményét 161.000 forintra növelte, míg munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 400 forintra csökkentette az alperes, így illetménye változatlanul 161.400 forint volt. Ezen felül havi 15.000 forint címpótlékban és 17.640 forint rendvédelmi ágazati pótlékban részesült.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes keresetében 2014. augusztus 1-jétől 2017. július 31-éig 517.166 forint elmaradt illetmény és késedelmi kamata, valamint a perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest.
- [3] Álláspontja szerint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 66. § (9) bekezdése alapján 2013. augusztus 1-jétől garantált illetménye összegének el kellett volna érnie a garantált bérminimum összegét, amelyet az alperes csak 2015. január 1-jétől biztosított. A felperes teljes illetménye csupán a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésszel együtt érte el a garantált bérminimum összegét. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentéséről 2015. január 1-jéig a munkáltató nem hozott határozatot, vagyis annak összegét változatlanul kellett figyelembe venni addig az időpontig. Amennyiben az alperes 2014. évben illetményét a jogszabályoknak megfelelően állapította volna meg, úgy az az illetmény 2015-ben, illetve az előző évi helyes illetmény 2016-ban és 2017-ben is megillette volna. A munkáltató helytelen mértékben állapította meg álláspontja szerint a rendvédelmi ágazati pótlékot is.
- [4] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását, illetve a kinevezés egyes rendelkezéseinek a semmissége megállapítását kérte. Álláspontja szerint a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdései alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója a kinevezéskor vagy besoroláskor nem önálló jogcímként döntött a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről, hanem a garantált illetménynél magasabb összegű illetményt állapított meg. Ezzel kapcsolatban utalt a Kjt. 85/A. § l), m) és n) pontjára, továbbá a 21. § (3) bekezdésére. A közalkalmazott illetménye garantált illetményből és a munkáltató által szabadon megállapítható illetményrészből áll, amely utóbbinak összege szabadon változtatható, csökkenthető, akár el is vonható. E döntésnek csupán az a korlátja, hogy az illetmény teljes összege

nem csökkenhet. Mindezek alapján szabadon változtathatott a mérlegelésen alapuló illetményelem összegén, s mivel döntése következtében a felperes illetménye nem csökkent, az alperesnek a peresített időszakban hátraléka nem keletkezett.

Az első- és a másodfokú bíróság ítélete

- [5] A Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 5.M.250/2017/5. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 517.166 forintot és késedelmi kamatát, valamint 6320 forint perköltséget azzal, hogy a felmerült 31.000 forint eljárási illetéket az állam viseli.
- [6] Ítélete indokolásában a Kjt. 66. § (9) bekezdése b) pontjára, valamint a garantált bérminimum összegét évente meghatározó kormányrendeletek alapján megállapította, hogy 2013. augusztus 1-jétől az alperes nem biztosította a felperes részére garantált illetményként a garantált bérminimumnak megfelelő összeget. Álláspontja szerint a felperes számára biztosított havi 56.200 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a munkáltató egyoldalú döntésén, mérlegelésén alapult, ezen egyoldalú döntést a munkáltató módosíthatta, a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelése esetén annak összegét csökkenthette, de csupán oly mértékben, hogy a teljes illetmény ne csökkenjen.
- [7] A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a közalkalmazott illetményének olyan lényeges eleme, amelyről az alperesnek a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. § (4) bekezdése alapján tájékoztatnia kell a közalkalmazottat. Az adott esetben 2014. december 31-éig a felperest 96.800 forint garantált illetményben és 56.200 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrészben részesítette, ettől eltérő döntést azonban az alperes a felperessel nem közölt. A felperes teljes illetménye ugyan folyamatosan elérte a garantált bérminimum összegét, azonban a Kjt. 66. § (9) bekezdése szerint ezt a mértéket nem a teljes illetménynek, hanem a garantált illetménynek kellett elérnie. 2015. január 1-től a felperes garantált illetménye elérte a garantált bérminimumot, azonban a megállapított összeg 9800 forinttal kevesebb volt, mint amelyre a felperes már 2014. január 1-jével jogosultságot szerzett, így a különbözet megfizetésére köteles a munkáltató. Ugyanez igaz a 2016. és 2017. év vonatkozásában is.
- [8] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.666/2017/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.
- [9] 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.

- [10] 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 és felülvizsgálati ellenkérelem

- [11] 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.
- [12] 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.
- [13] 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.
- [14] 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.

- [15] 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.
- [16] 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.

- [17] 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 a mulasztás nem állapítható meg. A másodfokú bíróság a felek együttes akarátán alapuló szerződését módosította.
- [18] A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet - mivel az megfelel a jogszabály rendelkezéseinek - hatályában tartsa fenn és marasztalja az alperest a felülvizsgálati eljárás költségében.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [19] Az alperes felülvizsgálati kérelme a következők szerint nem megalapozott.
- [20] 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.
- [21] 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.

- [22] 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, míg 2016. január 1-jétől a 454/2015. (XII. 29.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése alapján havi 129.000 forint, míg 2017. január 1-jétől a 430/2016. (XII. 15.) Kormányrendelet 2. § (2) bekezdése a) pontja alapján havi 161.000 forint volt.
- [23] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2014. augusztus 1-jétől 2014. 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. 2014. évben a felperes garantált illetményét 96.800 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.
- [24] 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 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 kevésbé alkalmas vagy alkalmatlan minősítésű lett volna.

- [25] 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 illetmény 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 közalkalmazotti minősítésének. Minthogy az alperes maga sem hivatkozott arra, hogy a felperes alkalmatlan vagy kevésbé alkalmas minősítésű volt, minden alapot nélkülözött a semmiségre alapított érvelése.
- [26] 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.
- [27] 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.

- [28] A kifejtettekéből 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.
- [29] 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] 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 alapbéren 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.
- [31] Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes 2014. augusztus 1-je és 2014. 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.
- [32] 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.

- [33] Mivel a nem vitatott tényállás alapján az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentéséről a perbeli időszakban nem közölt intézkedést a felperessel azt eredményezi, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege 2014. augusztus 1-től 2014. december 31-éig 56.200 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.
- [34] Az nem volt vitatott, hogy a felperes garantált illetménye 2015. január 1-jétől a garantált bérminimum összegének figyelembevételével került kiegészítésre, amelyre az alperes írásbeli intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből csoportosított át összeget. Erre az alperes jogosult volt, döntését a felperessel megfelelően közölte.
- [35] A felperes 2014. évi illetménye (garantált illetmény és munkáltatói döntésen alapuló illetményrész együttes összege) azonban az előzőekből következően annyival lett magasabb, amennyivel a garantált illetménye növekedett. Ezért az alperes a 2015. évben 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 illetmény összegének csökkentése nélkül tehette meg. Ez az elv akkor is irányadó, ha az illetmény helyes összege utóbb a perben kerül megállapításra. Ez esetben a felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2014. évi illetményét helyesen állapította volna meg. Ebből következően a felperes 2015., 2016. és 2017. évre előterjesztett illetmény-különbözet iránti igénye is megalapozott volt.
- [36] Mivel az alperes a tévesen megállapított illetmény alapján folyósította 2015. július 1-jétől a felperes számára a rendvédelmi ágazati pótlékot is, megalapozott volt a felperesnek a rendvédelmi ágazati pótlék-különbözet megfizetésére vonatkozó igénye is.
- [37] Mindezekre tekintettel a felperest a felek által nem vitatott összegű illetmény-különbözet és kamata illeti meg.
- [38] A fentiek alapján a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján az indokolás kiegészítésével hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [39] A pervesztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.
- [40] A le nem rótt felülvizsgálati eljárási illetéket az alperest megillető személyes illetékmentességre tekintettel a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.
- [41] A felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 271. § (1) bekezdése 1) pontja zárja ki.

[42] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2018. április 10.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Dr. Tánczos Rita s.k.
előadó bíró, Dr. Tálné dr. Molnár Erika s.k. bíró

A kiadmány hitelével:

bírósági ügyintéző