

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.223/2018/5.

A tanács tagjai: . Stark Marianna a tanács elnöke, előadó bíró
é dr. Csernay Krisztina bíró
. Tanczos Rita bíró

A felperes:

A felperes képviselője:

Az alperes:

Az alperes képviselője:

A per tárgya: közalkalmazotti illetmény-különbözet megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizgálni kért jogerős határozat:

Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.453/2017/5.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.31/2017/8.

Rendelkező rész

A Kúria a Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.453/2017/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.
Kötelezi az alperest, hogy tizenöt nap alatt fizessen meg a felperesnek 10.000 (tízezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 87.500 (nyolcvanhétezer-ötszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

- [1] A felperes közalkalmazotti jogviszonyban, középfokú besorolású munkakörben végzett munkát az alperes ...i Rendőrkapitányságon.
- [2] Az alperest a 2014. január 17-én kelt 307-52/14/5. számú határozatával a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XCIII. törvény (Kjt.) 65. § (1) bekezdése alapján 2014. január 1. napi hatállyal átsorolta a felperest a D fizetési osztály 9. fizetési fokozatából a D fizetési osztály 10. fizetési fokozatába. A felperes garantált illetményét 96.800 forintról 99.700 forintra emelte, míg a garantált összegben felüli – munkáltatói döntésen alapuló – illetményrészt 52.900 forintról 58.400 forintra, így teljes illetménye 149.700 forintról 158.100 forintra emelkedett.
- [3] A 2016. január 16-án kelt 307-52/164. számú határozat értelmében az alperes 2016. január 1-től kezdődően a felperes garantált illetményének összegét 99.700 forintról 129.000 forintra emelte, míg a garantált összegben felüli – munkáltatói döntésen alapuló – illetményrészt 58.400 forintról 29.100 forintra csökkentette, így a felperes teljes illetménye összességében nem változott.
- [4] A 2017. január 1-től hatályos átsorolás szerint a felperes a D fizetési osztály 10. fizetési fokozatából

a D fizetési osztály 11. fizetési fokozatába került. Garantált illetményének összege 129.000 forintról 161.000 forintra módosult, a garantált összegben felüli, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész pedig 29.100 forintról 8462 forintra csökkent, így a teljes illetményének összege 158.100 forintról 169.462 forintra emelkedett.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [5] A felperes keresetében 2014. január 1-től 2017. április 30-ig terjedő időszakra bruttó 798.552 forint elmaradt illetmény és annak késedelmi kamata, valamint perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest.
- [6] Hivatkozása szerint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 66. § (9) bekezdése értelmében a garantált illetménye összegének 2013. augusztus 1-től el kellett volna érnie a garantált bérminimumnak megfelelő összeget, azonban ezt az alperes 2015. január 1-jéig nem biztosította. A teljes illetménye ugyan elérte a garantált bérminimumot, de csak a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészrel együtt. Ha a garantált illetmény összege nem érte el a garantált bérminimum összegét, az alperes az illetményfizetési kötelezettségének teljes mértékben nem tett eleget. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének változásáról, csökkentéséről 2015. január 1-je előtt az alperes határozatot nem közölt, 2015-ben ugyan határozat formájában tájékoztatta a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentéséről, azonban az összes illetménye jogszerűen ezáltal nem volt csökkenthető, 2015. január 1-től is a 2014. december 31-én irányadó, jogszabály szerint járó összes illetményt minimálisan biztosítani kellett volna a részére.
- [7] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint a felek a kinevezéskor a Kjt. 21. § (3) bekezdése alapján az illetmény összegében állapodnak meg, így az alperesnek is ezen összeg kifizetésére volt kötelezettsége. A közalkalmazott illetménye garantált illetményből és munkáltató által szabadon megállapítható illetményrészből áll, amely utóbbinak összege szabadon változtatható, csökkenthető és akár el is vonható. E döntésnek csupán az a korlátja, hogy az illetmény teljes összege nem csökkenhet. Az alperes tehát a felperes esetében 2014. január 1. és 2017. április 30. 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 a 2.M.31/2017/8. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 804.021 forintot, valamint nek 2015. november 11-től járó törvényes késedelmi kamatát, és 40.200 forint perköltséget.
- [10] A közigazgatási és munkaügyi bíróság ítélete indokolásában utalt a Kúria Mfv.II.10.460/2015. számú határozatára, mely szerint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt és a garantált illetmény egyaránt csak az illetmény fogalmán belül, egységesen értelmezhetőek. A közalkalmazott garantált illetménye és illetménypótlékai jogszabályon alapuló, kötelező mértékű juttatások, amelyek a jogszabályok változásával abban az esetben is változnak (növekednek), ha arról a munkáltató semmilyen írásbeli intézkedést nem hoz, illetve változásokról nem tájékoztatja a közalkalmazottat. Ezzel szemben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelkedésekor a munkáltató kifejezett írásbeli intézkedése hiányában legutolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad a következő intézkedésig.
- [11] A közigazgatási és munkaügyi bíróság szerint az Mt. 6. § (4) bekezdése alapvető szintű, ily módon a munkaviszony jellegét determináló követelményként írja elő, hogy az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni,

amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges. A tájékoztatási kötelezettség felfogható az ugyanezen § (2) bekezdésében, szintén általános magatartási követelményként nevesített együttműködési kötelezettség egyik részkötelezettségeként is. A munkáltatótól tehát az Mt. 46. § (1) és (4) bekezdései szerinti, speciális szabályozásnak minősülő rendelkezések betartásán túlmenően is elvárható, hogy a munkaviszony – adott esetben közalkalmazotti jogviszony – vonatkozásában lényeges információk megismerésének lehetőségét biztosítsa a közalkalmazott részére.

- [12] Nem hagyható figyelmen kívül továbbá az Mt. egyoldalú jognyilatkozatokra vonatkozó 15. § (4) bekezdése sem, amely értelmében az egyoldalú jognyilatkozat a címzettel való közléssel válik hatályossá és – e törvény eltérő rendelkezésének hiányában – csak a címzett hozzájárulásával módosítható, vagy vonható vissza. Ebből a törvényi rendelkezésből is az következik tehát, hogy az alperesnek, amennyiben a garantált illetmény emelését a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész terhére kívánta finanszírozni, úgy az erre irányuló jognyilatkozatát, annak hatályosulása érdekében kifejezetten és félreérthetetlenül a felperes tudomására kellett volna hoznia.
- [13] Az indokolásban foglaltak szerint 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, vagyis a felperes jogszabály által nem ismert jogcímen kívánt igényt érvényesíteni. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt ugyanis maga az alperes is feltüntette az illetményelemek között, ennek tényét a 307-52/164. számú határozat egyértelműen igazolja. E határozatban egyáltalán nem szerepel utalás a Kjt. 66. § (7) bekezdésére, valamint egyébként a felperes minősítésére sem. A 66. § (8) bekezdés szerinti törvényi tényállás megvalósulására sem lehet következtetést levonni, hiszen a 307-52/13/145. számú határozat nem a jogviszonyt létrehozó kinevezés, hanem annak módosítása, vagyis a felperes esetében már fennálló jogviszonyról volt szó.
- [14] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Székesfehérvári Törvényszék a 2.Mf.20.453/2017/5. számú ítéletével az elsőfokú ítéletet részben megváltoztatta és az alperest terhelő marasztalás összegét 875.118 forintra és annak 2017. szeptember 16-tól a kifizetésig járó kamataira felemelte, egyebekben helybenhagyta, az alperest 10.000 forint másodfokú perköltségben marasztalta.
- [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 „bűjtött 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 átsorolásaiból 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 bárminemű 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.
- [21] Minthogy a Pp. 146. § (5) bekezdés c) pontja alapján nem volt akadálya annak, hogy a felperes igényérvényesítését követelése per során esedékessé váló részére is kiterjessze, a másodfokú bíróság a havi illetmény-különbözet összegét 2017. május 16-ot követő további 6,5 hónapra havi 10.938 forintban állapította meg, így az elsőfokú ítélet szerinti marasztalás összegét 71.097 forinttal felemelte.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

- [22] 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.
- [23] 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.
- [24] 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.
- [25] 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.
- [26] 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 felperések 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.

- [27] 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.
- [28] Az alperes érvelése szerint a másodfokú bíróság az illetményrendszer fogalmát az illetmény fogalmával cserélte fel, amely jogértelmezés elfogadhatatlan.
- [29] 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.
- [30] 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 akaratán alapuló szerződését módosította.

- [31] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában fenntartását és perköltsége megállapítását kérte annak helyes tényállása és jogi indokolása alapján. Álláspontja szerint az alperes téves feltevése azon alapszik, hogy a felek között szerződéses szabadság áll fenn. Ez az álláspont azért nem támasztható alá, mert a felek között közalkalmazotti jogviszony állt fenn, amely miatt a szerződés tartalmát a jogszabály és a felek megállapodása határozza meg.
- [32] Helytelen az alperes azon érvelése is, hogy elégséges, ha a közalkalmazott teljes illetménye éri el a garantált illetmény mértékét, mert ezt cáfolja a Kjt. 66.§ (9) bekezdése, amely a garantált illetményre írja elő ezt a kötelezettséget. E körben utaltak a Kúria számos határozatára, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész körében kifejtett egyértelmű és következetes iránymutatására.
- [33] Hivatkozott arra is, amennyiben a részére a jogszabály alapján járó illetményt utóbb a perben állapítják meg, akkor őt olyan helyzetbe kell hozni, mintha azt már a peridőszakban az alperes helyes összegben állapította volna meg, így az illetmény-különbözetre vonatkozó igénye megalapozott.
- [34] Az összilletmény csökkentésével kapcsolatos jogi érvelése körében kitért a Kjt. 66.§ (9) bekezdésében, az Mt. 58.§-ában és a Kúria Mfv.II.10.460/2015., Mfv.II.10.043/2016. és Mfv.II.10.080/2016. számú ítéleteiben írtakra.
- [35] Kifejtette, hogy az alperes minősítés hiányára alapított semmiségi észrevétele megalapozatlan és irreleváns, mert a perben nem a munkáltatói döntésen alapuló illetményt érvényesítik, a keresete jogalapja az, hogy a garantált illetménye nem felelt meg a Kjt. 66.§ (9) bekezdésének és a teljes illetmény csak az Mt. 58.§-a szerint csökkenthető.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [36] Az alperes felülvizsgálati kérelme a következők szerint nem megalapozott.
- [37] 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.
- [38] 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.
- [39] 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.

- [40] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes a felperes esetében a peresített időben 2016. 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 99.700 forintban állapította meg. Az alperes kizárólag a perben hivatkozott arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetmény összegénél a perbeli időszakban figyelembe vette.
- [41] 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 illetményrészről 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.
- [42] 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 garantáltnál 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.
- [43] 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.
- [44] 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.

- [45] 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.
- [46] 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.
- [47] 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.
- [48] 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.
- [49] 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 2013. január 1. és 2015. december 31. között 52.900 forint, majd 58.400 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.
- [50] Az nem volt vitatott, hogy a felperes garantált illetménye 2016. január 1-jétől, a garantált bérminimum figyelembevételével került kiegészítésre, amelyre az alperes a 2016. január 1-jétől írásbeli intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből csoportosított át összeget. A felperes 2016. és 2017. 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 2016. és 2017. 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 2016., valamint 2017. évi illetményét is helyesen állapította volna meg.

- [51] Mindezekre tekintettel a felperest a felek által nem vitatott összegű illetmény-különbözet és kamata illeti meg.
- [52] A fentiek alapján a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján az indokolás kiegészítésével hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [53] A peresztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.
- [54] 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.
- [55] A felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 271. § 1) pontja zárja ki.
- [56] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2018. november 28.

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

A kiadmány hitelül:

bíróági ügyintéző