

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.530/2018/4.

A tanács tagjai: . Stark Marianna a tanács elnöke
é Dr. Csernay Krisztina előadó bíró
. Tálné dr. Molnár Erika 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 felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.045/2018/4.

Az elsőfokú bíróság határozatának száma:

Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2.M.162/2017/5.

Rendelkező rész

A Kúria a Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.045/2018/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg a felperesnek 20.000 (húszezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

Az 59.200 (ötvenkilencezer-kettőszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes középfokú besorolású munkakörben áll közalkalmazotti jogviszonyban az alperesnél. A munkáltató a 2014. május 1-től december 31-ig a D fizetési osztály 9. fizetési fokozata alapján a felperes garantált illetményét 96.800 forintban, a garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze összegét 56.200 forintban állapította meg, ekként illetménye 153.000 forint volt. 2015. január 1-től a munkáltató a felperest a D fizetési osztály 10. fizetési fokozatába sorolta át, bértábla szerinti illetményét 99.738 forintban, a garantált bérminimumra történő kiegészítését 22.262 forintban, ekként garantált illetményét 122.000 forintban

állapította meg, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét azonban 39.400 forintra csökkentette, ekként a felperes illetménye 161.400 forint lett. 2016. január 1-től az alperes a felperes bértábla szerinti illetményét 99.738 forintban, a garantált bérminimumra történő kiegészítését 29.262 forintban, ekként garantált illetményét 129.000 forintban állapította meg, a garantált összegen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét 32.400 forintra csökkentette, ekként a felperes illetménye változatlanul 161.400 forint volt. 2017. január 1-től a felperes bértábla szerinti illetménye változatlanul 99.738 forint volt, a garantált bérminimumra történt kiegészítése azonban 61.262 forintra, ekként garantált illetménye 161.000 forintra emelkedett, a garantált összegen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege azonban 400 forintra csökkent, ekként a felperes illetménye továbbra is 161.400 forint volt.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes a keresetében 2014. május 1-től 2017. április 30-áig számítottan 528.000 forint illetmény-különbözet és ezen összeg késedelmi kamata, továbbá 2017. május 1-től havi 12.800 forint illetmény-különbözet és perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest.
- [3] A felperes keresete jogalapjaként a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 66. § (7)-(10) bekezdéseire, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 58. §-ára hivatkozott. Álláspontja szerint az alperes jogszerűtlenül járt el illetményének meghatározásakor, mert 2013-2015-ig a munkáltató által meghatározott garantált illetménye nem érte el az aktuális kormányrendeletben meghatározott garantált bérminimum összegét, az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt pedig nem a Kjt. 66. § (9) bekezdése szerinti garantált illetményen felül biztosította. A munkáltató a garantált illetmény összegét jogszabálysértően nem az adott évi garantált bérminimum összegében, hanem a Kjt. besorolási bértábla szerintinél alacsonyabb összegben állapította meg, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének csökkentéséről pedig nem hozott határozatot. A 2016.-2017. évekre vonatkozóan igényelt illetmény-különbözet körében az Mt. 58. §-ára hivatkozott, amelynek értelmében az alperes a teljes illetményét nem csökkenthette volna.
- [4] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint a felek a kinevezéskor a Kjt. 21. § (3) bekezdése alapján az illetmény összegében állapotodnak meg, így az alperesnek is ezen összeg kifizetésére van kötelezettsége. A közalkalmazott illetménye garantált illetményből és munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből áll, ez utóbbi összege pedig szabadon változtatható, csökkenthető és akár el is vonható. E döntés egyedüli korlátja, hogy az illetmény teljes összege nem csökkenhet.

- [5] Nem osztotta azt a Kúriai álláspontot, mely szerint a munkáltatónak a minimálbér, illetve a garantált bérminimum mértékének minden egyes változása során írásban intézkedési és értesítési kötelezettsége keletkezik a munkáltatói döntésen alapuló rész tekintetében. A Kjt. csak a besorolási osztály, illetve fokozat változása esetén írja elő kötelezettségként a kinevezési okmány felülvizsgálatát és módosítását. A Kjt. 66. § (9) bekezdésében írt garantált illetmény változása esetén nem keletkezik kötelezettség az illetmény mértékének, illetve annak összetételének dokumentált módon való változtatására. Álláspontja szerint jogszerűen dönthetett a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész mértékének változásáról akként, hogy a felperes illetménye ugyanolyan mértékű maradjon, mint a bérminimum mértékének növekedése előtti időszakban volt. 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 írt elő számára.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [6] A Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 2.M.162/2017/5. számú ítéletével kötelezte az alperest 592.000 forint illetmény-különbözet és ezen összeg 2016. január 11-től a kifizetésig számított késedelmi kamata és 15.000 forint perköltség megfizetésére, megállapítva, hogy az elsőfokú eljárás illetékét az állam viseli.
- [7] A közigazgatási és munkaügyi bíróság ítélete indokolásban kifejtette, hogy a Kjt. 66.§ (9) bekezdése alapján a középfokú besorolású munkakört betöltő közalkalmazott garantált illetményének 2013. augusztus 1-től el kellett érnie a garantált bérminimumnak megfelelő összeget. Érvelése szerint a Kjt. 85/A. § 1) pontja nem szabályozza külön elemként a besorolási illetményt és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt, ezeket az illetmény fogalma együttesen tartalmazza. A Kúria Mfv.II.10.460/2015/10. számú ítéletére utalva rögzítette, hogy a garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összeszámítandó.
- [8] Az elsőfokú bíróság nem fogadta el az alperes tájékoztatási kötelezettség körében hivatkozott a Kjt. 85/A. § m) pontja, az Mt. 46. § (1) bekezdés b) pontja, valamint (4) bekezdése közötti logikai kapcsolatra alapított érvelését sem.
- [9] Az Mt. 6. § (4) bekezdése alapelvi szintű, ily módon a munkaviszony (más foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok) jellegét determináló követelményként írja elő a tájékoztatási kötelezettséget, amely felfogható az Mt. 6.§ (2) bekezdésében foglalt együttműködési kötelezettség egyik részkötelezettségeként is. A munkáltatótól tehát az Mt. 46. § (1) és (4) bekezdése szerinti, speciális szabályozásnak minősülő rendelkezések betartásán túlmenően is elvárható, hogy a közalkalmazotti jogviszony vonatkozásában lényeges információk megismerésének lehetőségét biztosítsa a közalkalmazott részére.

- [10] Az elsőfokú bíróság szerint nem hagyható figyelmen kívül továbbá az Mt. egyoldalú jognyilatkozatokra vonatkozó 15. § (4) bekezdése sem, amely rendelkezésből következően az alperesnek - amennyiben a garantált illetmény emelését a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész terhére kívánta finanszírozni - az erre irányuló jognyilatkozatát annak hatályosulása érdekében kifejezetten és félreérthetetlenül a felperes tudomására kellett volna hoznia.
- [11] Az elsőfokú bíróság az alperes érvelésével szemben megállapította, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész önálló jogcímnek minősül, amelyet a munkáltató maga is feltüntetett, vagyis az illetmény egyik külön nevesített alkotóelemként kezelt a csatolt határozatokban. Erre tekintettel a jelen jogvitában nem hivatkozhat megalapozottan arra, hogy a felperes a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdéseiben fel nem lelhető jogi fogalmat használ.
- [12] Alperes fellebbezése alapján eljáró Székesfehérvári Törvényszék a 2.Mf.20.045/2018/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.
- [13] A törvényszék álláspontja szerint a Kjt. szabályozási rendszerében az illetmény olyan általános fogalom, amely a besorolási béren felül magában foglalja a munka ellentételezését szolgáló egyéb illetményelemeket, így az illetménykiegészítést, a közalkalmazottat megillető pótlékot, avagy a például a jutalmat is. Az illetmény eszerint az egyes közalkalmazotti járandóságokat globálisan felölelő a besorolás szerinti illetménynél tágabb kategória. A Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdés alapján meghatározott besorolási bér a közalkalmazott szűkebb értelemben vett illetménye, amely lényegében a garantált illetmény. Ez az illetmény azon része, amelyet a munkáltató az egyéb feltételekhez kötött további juttatásoktól függetlenül biztosítani tartozik a közalkalmazott számára.
- [14] A másodfokú bíróság utalt a Kúria Mfv.II.10.460/2015/10. számú elvi határozatában foglaltakra, amelyben a garantált illetményt a Kjt. 66.§ (1)-(5) bekezdéseinek és a Kjt. 79/E. §-ának rendelkezései alapján a besorolási illetménynek feleltette meg. Az elsőfokú bíróság a bírói gyakorlat alapján helytállóan mutatott rá arra, hogy a garantált illetmény és a munkáltatói többletilletmény eltérő jogi természetű 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.
- [15] A törvényszék egyetértett az Mt. 6. § (4) bekezdés körében kifejtett elsőfokú bírósági állásponttal. Megjegyezte, hogy a tájékoztatás nem korlátozódhat adatközlésre, nem maradhat a formalitás szintén. 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.

- [16] A másodfokú bíróság nem értett egyet a jogorvoslati kérelem érvénytelenséggel (semmisség) kapcsolatos okfejtésével sem. Álláspontja szerint az érvénytelenség konkrét jognyilatkozattal összefüggésben vethető fel. A garantált illetményen felüli munkáltatói többlet azonban jogszabályon, a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdésén alapult. A 2016. januárt megelőző átsorolásokból ugyan nem tűnik ki egyértelműen, hogy a munkáltatói többletnek tényszerűen mi volt az alapja, az alperes pedig tényállítást sem tett arra nézve, hogy az illetményt érintő mely döntését milyen okból kellene jogszabálysértőnek tekinteni. Konkrétumok hiányában az általánosságban hivatkozott érvénytelenség jogkövetkezmény megvonására nem volt alkalmas.
- [17] A törvényszék álláspontja szerint az alperes általános polgári jogi elvekre (*pacta sunt servanda*, *clausula rebus sic stantibus*) történő hivatkozása elvi síkon maradt, a jogvitára adaptálható konkrét okfejtést nem tartalmazott.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

- [18] 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.
- [19] 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. 221.§ (1) bekezdésében foglaltakat, és nem értékelte az anyagi jogszabályok rendelkezéseit sem.
- [20] A jogerős ítélet tévesen alkalmazta az illetmény tágabb és szűkebb fogalmát, mivel a Kjt. illetményrendszer fogalmát az illetmény tágabb fogalmaként értelmezte. A másodfokú bíróság csak a Kúria egyedi ügyekben hozott ítéleteire hivatkozott, az indokolásának jogi alapját azonban nem jelölte meg.
- [21] 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. Amennyiben az illetmény kiszámítására vonatkozó szabályok módosulnak, de az illetmény mértéke nem változik, akkor a kinevezési okmányt nem kell módosítani. A kinevezési határozatban és annak módosításaiban feltüntetett „munkáltatói döntésen alapuló illetményrész” csak a

kiszámítás módját határozza meg.

- [22] 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.
- [23] A Kjt. 66.§ (7)-(8) bekezdésében foglalt rendelkezések alapján a garantáltnál magasabb összegű illetmény megállapítására csak a közalkalmazott minősítése esetén kerülhet sor, vagyis e rendelkezések kógens, eltérést nem engedő szabályok. Amennyiben a munkáltatói jogkör gyakorlója a Kjt. 66.§ (7)-(8) bekezdés kógens szabálya ellenére biztosít a garantált illetménynél magasabb mértékű illetményt, a felek közötti megállapodás e részében az Mt. 27.§ -a alapján semmis, amelyet a bíróságnak hivatalból észlelni kell
- [24] 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 akaratan alapuló szerződését módosította.
- [25] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és az alperes jogtanácsosi munkadíj alapján számított felülvizsgálati perköltségben történő marasztalását kérte. Álláspontja szerint az alperes érvelése azon a téves feltevésen alapul, hogy a felek között szerződési szabadság alapján szerződés jött létre. A felperes azonban közalkalmazotti jogviszonyban állt az alperessel, így jogviszonyukra részben kötelező jogszabályok és a felek megállapodása volt az irányadó, a felek jognyilatkozatai nem semmisek, jogszabályba nem ütköztek. Helytelen az alperes azon érvelése, mely szerint elégséges, ha a közalkalmazott teljes illetménye eléri a kormányrendelet szerinti garantált bérminimum összegét, mert a Kjt. 66. § (9) bekezdése egyértelműen a közalkalmazott garantált illetményére vonatkozóan írja elő, hogy az nem lehet kevesebb, mint a minimálbér, illetve a garantált bérminimum összege. Érvelése szerint ha a 2013. és 2014.

évi illetmény helyes összege utóbb a perben került megállapításra, a felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2013. és 2014. évi illetményét is helyesen állapította volna meg. Utalt a Kúria Mfv.II.10.460/2015., Mfv.II.10.043/2016. és az Mfv.II.10.080/2016. számú és számos más ügyben hozott ítéleteire, amelyek egységesek a Kjt. 66. § (9) bekezdésének értelmezésére és az Mt. 58. §-án alapuló összilletmény közös megegyezéssel való csökkentésének értelmezésével kapcsolatban.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [26] Az alperes felülvizsgálati kérelme a következők szerint nem megalapozott.
- [27] 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.
- [28] Az alperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy a közalkalmazott illetménye nem bontható illetményelemekre, továbbá, hogy az illetményrendszer fogalmát a jogerős ítélet az illetmény fogalmával összevonta. 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.
- [29] 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.

- [30] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2014. május 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, 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.
- [31] Az alperesnek nem volt lehetősége arra, hogy 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.
- [32] 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.
- [33] 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. Az adott esetben a munkáltató a felperes részére a teljes időszakban megállapította és kifizette a garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt, peradat pedig nem merült fel arra, hogy a felperes kevéssé alkalmas vagy alkalmatlan minősítésű lett volna.
- [34] 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. A perbeli adatok szerint az alperes a

felperes minősítését jogszabályi kötelezettsége ellenére elmulasztotta, így nem hivatkozhat alappal arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész besorolási okiratban történő megállapítása előtt a felperes nem felelt meg a garantált összegnél magasabb összegű illetmény megállapítása feltételének.

- [35] 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.
- [36] 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.
- [37] 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.
- [38] 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.
- [39] A közalkalmazotti jogviszonyban is irányadó Mt. 46. § (1) bekezdés b) pontja szerint a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől

számított tizenöt napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót, az alaphéren túli munkabéréről és egyéb juttatásokról, az Mt. 46. § (4) bekezdése pedig arról rendelkezik, hogy az (1) bekezdésben meghatározottak változásáról a munkavállalót a változást követő tizenöt napon belül írásban kell tájékoztatni.

- [40] Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes 2014. május 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.
- [41] 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.
- [42] Az nem volt vitatott, hogy a felperes garantált illetménye 2015. január 1-től a garantált bérminimum összegének figyelembevételével került kiegészítésre, amelyre az alperes a 2015. január 1-től hatályos írásbeli intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből csoportosított át összeget. Erre az alperes jogosult volt, döntését a felperessel megfelelően közölte.
- [43] A felperes 2014. évi illetménye (garantált illetmény és munkáltatói döntésen alapuló illetményrész együttes összege) azonban az előzőekből következően annnyival lett magasabb, amennyivel a garantált illetménye növekedett. Ezért az alperes 2015. 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 az addigi illetmény összegének csökkentése nélkül tehetette 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 2014. évi illetményét helyesen állapította volna meg. A felperes 2014. évi helyesen számított illetményének összege 174.200 forint (118.000 forint garantált illetmény+56.200 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrész).
- [44] Mindezekre tekintettel a felperest a felek által nem vitatott összegű illetmény-különbözet és kamata illeti meg.
- [45] A fentiek alapján a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján az indokolás kiegészítésével hatályában fenntartotta.

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

, 2019. május 8.

. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Szolnokiné Dr. Csernay Krisztina
s.k. előadó bíró,
Dr. Tálné dr. Molnár Erika s.k. bíró

A kiadmány hitelével:

tisztviselő