

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.006/2018/4.

A tanács tagjai: Dr. Tálné dr. Molnár Erika a tanács
elnöke

Dr. Bors Szilvia előadó bíró
Dr. Stark Marianna bíró

A felperes:

A felperes képviselője:

Az alperes:

Az alperes képviselője:

A per tárgya: közalkalmazotti
illetménykülönbözet megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.21.093/2016/13.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.234/2016/5.

Rendelkező rész

A Kúria a Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.21.093/2016/13. számú ítéletét hatályában fenntartja.

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

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 87.200 (nyolcvanhétezer-kettőszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

- [1] A felperes a ...-nál állt közalkalmazotti jogviszonyban, középfokú besorolású munkakörben.
- [2] Az alperes a felperest 2013. február 4-én kelt intézkedésével előadó munkakörbe helyezte 2013. február 1-jétől, ahol a garantált illetményét 93.813 forintban, kerekítve 93.800 forintban, a garantált összegén felüli - a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészét 61.700 forintban állapította meg, így a felperes összesen 155.500 forint illetményben részesült a közalkalmazotti főmunkatársi címpótlék mellett. Az alperes 2014. január 17-én kelt intézkedésében a felperest besorolta a D fizetési osztály 9 fizetési fokozatába és illetményét akként módosította, hogy a

garantált illetménye 96.775 forint, kerekítve 96.800 forint, a garantált összegben felüli - a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze 67.200 forint lett, így a felperes összesen 164.000 forint illetményben részesült fenti pótlék mellett 2015. december 31-ig akként, hogy 2015. július 1-jétől ezen felül 8.950 forint rendvédelmi ágazati pótlékot is kapott. Az alperes 2016. január 13-án kelt intézkedésében a felperes illetményét 2016. január 1-jétől módosította, így a garantált illetménye 96.775 forint, a garantált bérminimumra történő kiegészítése 32.225 forint, a garantált összegben felüli - a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze 35.000 forint lett, ezért a felperes összesen továbbra is 164.000 forint illetményben részesült a fenti címpótlékon és a 17.900 forint rendvédelmi ágazati pótlékon túl. Az alperes a 07030-170/155/2017 határozatszámú intézkedésében a felperes illetményét 2017. január 1-jétől ismételten módosította, a garantált illetménye 99.738 forintra, a garantált bérminimumra történő kiegészítése 61.262 forintra, a garantált összegben felüli - a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze 11.463 forintra változott, ezért a felperes összesen 172.463 forint illetményben részesült a fenti címpótlékon és a 18.746 forint rendvédelmi ágazati pótlékon túl.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [3] A felperes módosított kereseti kérelmében a 2013. augusztus 1-jétől 2016. október 31-ig terjedő időtartamra illetménykülönbözet megfizetésére kérte kötelezni az alperest arra hivatkozva, hogy a munkáltató nem tett eleget a garantált illetmény garantált bérminimumra történő felemelési kötelezettségének, illetve a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt nem a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 66. § (9) bekezdése b) pont szerinti garantált illetményen felül biztosította. Ezek alapján 2013. augusztus 1-jétől 2013. december 31-ig havi 20.200 forint, 2014. január 1-jétől 2014. december 31-ig havi 21.200 forint, 2015. január 1-jétől 2015. december 31-ig havi 25.200 forint illetménykülönbözet megfizetését kérte középírárányos kamattal.
- [4] A felperes 2016. évre nem vitatta, hogy garantált illetménye a garantált bérminimum összegének figyelembevételével került kiegészítésre, azonban a közalkalmazott illetménye nem csökkenthető egyoldalúan, így a felperes a 2015. évre jogszabály szerint járó illetményösszeg és az alperes 2016. évre folyósított illetménye közötti havi 25.200 forint illetménykülönbözetre is jogosult középírárányos kamattal és perköltséggel együtt.
- [5] Az alperes a kereset elutasítását kérte perköltsége megállapítása mellett, az összegszerűséget nem vitatva. Álláspontja szerint a Kjt. 66.§ (7-8) bekezdései alapján a garantált illetményt meghaladó munkáltatói döntésen alapuló illetményrész felperes részére alányi jogon nem jár, az csak adható juttatás. Hivatkozott az EBH2006.1544. számú eseti döntésben foglaltakra, így arra, hogy a felperest hátrány nem érte, mert illetménye nem csökkent az

illetményt érintő változások miatt. Utalt a Kúria Mfv.II.10.309/2014/4. számú ítéletében foglaltakra akörben, hogy a Kjt. 66.§ (1) bekezdése szerint a felperesnek csak a garantált illetményre van alanyi jogosultsága, illetve arra az illetményösszegre, ha azt ennél magasabb összegben biztosították. A felperesnek nincs lehetősége, hogy az illetmény csak egy részére vonatkozó, azaz a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésszel összefüggő önálló igénnyel lépjen fel. A felperes részére a garantált bérminimumot végig biztosította. Vitatta az illetmény fogalmának a Kúria Mfv.II.10.460/2015/10. és Mfv.II.10.043/2016/6. számú ítéleteiben meghatározott fogalmát a Kjt. 66.§ (1)-(5) bekezdései és (9) bekezdése, valamint a Kjt. 85/A.§ 1), m) és n) pontjai alapján. Álláspontja szerint ezzel a Kúria döntése az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdésébe, C) cikk (1) bekezdésébe, T) cikk (1-2) bekezdéseibe, 1. cikk (2) bekezdésébe, 13. cikk (3) bekezdésébe, 15. cikk (3) bekezdésébe, 32. cikk (1-2) bekezdéseibe, 25. (helyesen: XXV.) cikk (1) bekezdésébe és 28. (helyesen: XXVIII.) cikkébe ütköző. Hangsúlyozta, hogy a Kjt. 21.§ (3) bekezdése határozza meg a kinevezési okmány kötelező tartalmi elemeit. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.) 46.§ (1) bekezdés b) pont és (4) bekezdés szerinti tájékoztatási kötelezettségét is vitatta, mert az alaphíven a Kjt. 85/A.§ m) pontja szerinti illetményt kell érteni és nincs jogszabályi kötelezettség, amely szerint az „összetételre” vonatkozó adatokat is rögzíteni kellene.

- [6] A pacta sunt servanda és a clausula rebus sic stantibus alapelvekkel összefüggésben hivatkozott arra, hogy a szerződés alapján a felperes a közalkalmazotti feladatai elvégzését, míg ő illetményfizetési kötelezettséget vállalt, azonban a Kjt. 66.§ (9) bekezdésből nem következik, hogy a garantált illetmény jogszabályi rendelkezés folytán történő megváltozása esetén a teljes illetmény összegére vonatkozó szerződéses akarat is megváltozna.

Az első- és a másodfokú ítélet

- [7] A Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.234/2016/5. számú ítéletével az alperest 795.800 forint illetménykülönbözet, valamint 2015. április 11-től járó kamata és 42.290 forint perköltség megfizetésére kötelezte, míg ezt meghaladóan a felperes keresetét elutasította.
- [8] Ítéletének indokolásában hivatkozott a Kjt. 66.§ (9) bekezdés b) pontjában és a garantált bérminimum összegét évente meghatározó kormányrendeletekben, a Kúria Mfv.II.10.460/2015/10. és Mfv.II.10.043/2016/7. számú ítéleteiben foglaltakra, így arra, hogy a felperes garantált illetménynek 2013. augusztus 1-jétől a garantált bérminimumnak megfelelő összeget el kellett érnie. A garantált illetmény a besorolási illetmény, amelynek fogalmát a Kjt. 66.§ (1)-(5) bekezdései és 79/E.§-a határozzák meg, míg a Kjt. 67.§-a, 70-75.§-ai, 77.§-a, 78.§-a és 85/A.§ 1) pontja értelmében a közalkalmazott részére megállapítható díjazás többféle tételből

tevődik össze, amelyek között nem került nevesítésre a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész, sem a garantált illetmény, így csak az illetmény fogalmán belül értelmezhető e két tétel. A közalkalmazott garantált illetménye és illetménypótlékai jogszabályon alapuló - kötelező mértékű - juttatások, amelyek a jogszabály változásakor akkor is változnak a jogszabálynak megfelelő mértékben, ha arról a munkáltató nem hoz semmilyen intézkedést, illetve a változásról a közalkalmazottat nem tájékoztatja. Ezzel szemben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész más jogi természetű, mert egyrészt nem jár alanyi jogon a közalkalmazott részére, másrészt ez a juttatás ezt a jellegét a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelkedésekor sem veszti el, így kifejezett döntés, írásbeli intézkedés hiányában annak összege az utolsó munkáltatói intézkedésben közölt mértékű marad az újabb intézkedésig. Ezért a garantált illetmény összegének fedezetéül nem szolgálhat a garantált bérminimum emelkedése miatt a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész, erről szóló írásbeli intézkedés és tájékoztatás hiányában a Kjt. 85/A.§ m) pontja, az Mt. 46.§ (1) bekezdés b) pontja és (4) bekezdése, az Mt. 6.§ (4) bekezdése és 15.§ (4) bekezdése alapján.

- [9] Nem találta elfogadhatónak az alperes azon kifogását, hogy a Kjt. 66.§ (7-8) bekezdései nem tartalmazzák a felperesi követelés jogcímét, mert a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt az alperes peridőszakban az illetményelemek között mindvégig feltüntette.
- [10] A pacta sunt servanda és a clausula rebus sic stantibus alapelvekkel összefüggésben kifejtette, hogy a közszféra jogát a versenyszférához képest a törvények, egyéb jogszabályok lényegesen intenzívebben szabályozzák, az állami beavatkozás fokozottabban e területen jelen van. A közalkalmazotti jogviszony alanyai több vonatkozásban nincsenek alku pozícióban, mert nem térhetnek el a jogszabályok előírásaitól. A jogalkotók korlátozták a pacta sunt servanda alapelv maradéktalan érvényesülést.
- [11] A fent kifejtett álláspontja alapján a felperes 2013-ban havi 20.200 forint, 2014-ben havi 11.700 forint, 2015-ben havi 25.200 forint és 2016-ban is havi 25.200 forint illetménykülönbözetre jogszerűen tart igényt.
- [12] Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét ezt meghaladóan a 2014. év vonatkozásában azért utasította el, mert álláspontja szerint a felperes a rendvédelmi pótlékkal együtt 2013-ban 190.700 forintot, míg 2014-ben 179.000 forintot kapott, így a különbség nem a kért 21.200 forint havi összeg, hanem a 11.700 forint havi összeg erejéig áll fenn.
- [13] Az alperes - és a felperes 2016. november 1-jétől 2017. április 30-ig terjedő időszak körében kiterjesztett kereseti igényére vonatkozó - fellebbezése alapján eljáró Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.21.093/2016/13. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta és az alperest terhelő marasztalás összegét 872.348 forintra és annak 2015. június 15-től járó kamataira emelte

fel, kötelezve az alperest 10.000 forint másodfokú perköltség viselésére, az elsőfokú ítéletet egyebekben helybenhagyta.

- [14] A törvényszék rögzítette, hogy az elsőfokú bíróság helyesen tárta fel a releváns tényeket, hívta fel a jogszabályi hivatkozásokat és megalapozott döntést hozott. Kitért arra, hogy az illetmény fogalma a besorolás szerinti illetményénél magasabb kategória, jelen esetben a garantált illetmény számítása volt a per tárgya. A Kjt. 66.§ (9) bekezdése alapján 2013. augusztus 1-jétől a felperest garantált illetményként a garantált bérminimumnak megfelelő összeg megillette.
- [15] A 2009. január 1-jétől hatályos Kjt. 66.§ (7-8) bekezdései alapján egyrészt a minősítéstől függően számíthat a közalkalmazott a garantált illetményénél magasabb járandóságra, másrészt a kinevezéskor határozandó meg részére a garantált összeget meghaladó illetmény, így a tényállást kiegészítette azzal, hogy a felperes alkalmazására 2009. január 1-jét megelőzően került sor, azaz részére a besorolási béren felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrész megállapítása ettől eltérő alapokon nyugszik, de minősítéshez kötötten alakítható. Az alperes által csatolt okirati bizonyítékok azt támasztották alá, hogy a 2009. január 1-jét megelőzően nyújtott munkáltatói többlet nem alakult át 2009. januárját követően a Kjt. 66.§ (7) bekezdése szerinti juttatássá.
- [16] A jogerős ítélet kihangsúlyozta, hogy 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 természetűek, így más szabályok vonatkoznak módosításukhoz és jogszerű közlésükhöz. Kifejtette, hogy a munkáltatónak jogosultsága van a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt csökkenteni, azonban arra nincs lehetősége, hogy automatikusan, külön intézkedés nélkül a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt hozzászámítsa a garantált illetményhez a garantált bérminimumra történő kiegészítésként.
- [17] Az Mt. 6.§ (4) bekezdés körében a kifejtett elsőfokú bírósági állásponttal egyetértett. 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.
- [18] Rögzítette, hogy az elsőfokú bíróság helyesen értelmezte a Kjt. 21.§ (3) bekezdését, így azt, hogy a felperes részére illetménykülönbözet jár a 2016. évre az azt megelőző évben a helyes

összegeben meghatározott illetménynél alacsonyabb összegű illetmény meghatározása és kifizetése miatt.

- [19] A felperes keresetét a per folyamán esedékessé vált illetménykülönbözetre kiterjesztette, amely a fenti indokok alapján megalapozott, ezért alperes ennek megfizetésére is köteles volt.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

- [20] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a kereset elutasítását kérte, másodlagosan a jogerős ítélet megváltoztatását azzal, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész részben jogszabályba ütköző, ezért semmis, így utasítsa el a keresetet perköltsége megfizetése mellett. A Kjt. 21.§ (1)-(3) bekezdések, a 66.§ (7-8) bekezdések, a Pp. 220.§ és 221.§ (1) bekezdés, az Mt. 27.§ (2) bekezdés és 29.§ (3) bekezdés megsértésére hivatkozott.
- [21] Álláspontja szerint a bíróságok a tényállást helyesen állapították meg, azonban abból jogszabálysértő megállapításokat vontak le. 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 Kúria egyedi ügyekben hozott ítéleteire hivatkozva indokolásának jogi alapjait mellőzve, megsértve ezzel a Pp. 221.§ (1) bekezdésében írt jogi indokolási kötelezettségét.
- [22] 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 amíg az illetmény kiszámítására vonatkozó szabályok módosulnak, de az illetmény mértéke nem változik, akkor a kinevezési okmányt nem kell módosítani. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész is csak a kiszámítás módját mutatta be az intézkedéseken. Az illetmény megállapítására vonatkozó szabályokat a Kjt. 66.§-a, 61-65.§-ai, míg az illetménypótlékokra a Kjt. 69-75.§-ai, a jutalmakra a Kjt. 77.§ (3) bekezdése tartalmazzák. A másodfokú bíróság a Kjt. illetményrendszer fogalmát az illetmény fogalmával felcserélte indokolásában. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész és az összilletmény fogalma csak az EBH2006.1544. számú döntésben jelentek meg először a Kjt. 66.§ (1) bekezdésére történt hivatkozással, így ezek értékelésénél a jogszabályi változásokat kell vizsgálni.
- [23] 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) bekezdései már akként szabályozta, 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. Fentiek alapján nem jönnek létre illetményelemek, 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 jogalkotó szándékának, a jogszabálynak és a perbeli adatoknak, mert a felek a tényleges illetményben állapodtak meg, s ezért 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. Hivatkozott a Kjt. 40.§ (1) bekezdés c) pontjában foglalt minősítésre, amely alapján kaphatott csak a felperes 2009. január 1-jét követően magasabb illetményt a számára kötelezően járó garantált illetménynél figyelemmel a Kjt. 65.§ (1) bekezdésére és a Kjt. 66.§ (7-8) bekezdéseire, amelyek nem a garantált illetményen felüli illetményrészt állapítanak meg, hanem a garantált illetménynél magasabb összegű tényleges illetményt, ezt támasztják alá a Kjt. 85/A.§ l), m) és n) pontja, valamint a kormányrendeletek is. Álláspontja szerint a felperes, aki már 2009. január 1-jét megelőzően munkáltatói döntésen alapuló illetményrészben részesült, a háromévenkénti előresorolásakor elveszítette erre való jogosultságát a Kjt. 21.§ (1) bekezdése szerint is, mert besoroláskor nem kinevezés, hanem annak módosítása történik.

- [24] Mindezek alapján téves a másodfokú bíróság azon megállapítása, amely szerint, amennyiben a munkáltató nem a Kjt. 66.§ (7-8) bekezdései alapján jár el, akkor is fennáll a döntési jogköre a magasabb mértékű illetmény megállapítása során. Épp ezért a felperes esetében peridőszakban munkáltatói döntésen alapuló illetményrész nem jött, nem jöhetett létre. Fenti rendelkezések kőgensek, ezért az ennek ellenére biztosított, a garantált illetménynél magasabb mértékű illetmény jogszabályellenes juttatás. Miután a hatályos jogszabályok nem ismerik a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész vagy az összilletmény fogalmát, ezért erre a felek érvényes megállapodást sem köthettek. Helytelen a jogerős ítélet azon megállapítása, amely szerint a garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész önálló jogcím. Abban az esetben, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója a Kjt. 66.§ (7-8) bekezdésében írt rendelkezéseket figyelmen kívül hagyta volna és valamilyen fajta illetményt, illetményelemet állapított meg, akkor a jogszabálysértő megállapodás az Mt. 27.§-ában foglaltak szerint

semmis, melyet a bíróságoknak az Mt. 27.§ (3) bekezdése alapján hivatalból kell figyelembe venni és megállapítani, azonban ezt az előírást az eljáró bíróságok megsértették, alkalmazniuk kellett volna az Mt. 29.§ (3) bekezdés szerinti jogkövetkezményt.

- [25] A felperes a garantált illetményénél magasabb mértékű tényleges illetményt kapott, nem érte kár, nincs elmaradt illetménye. A Kjt. 66.§ (9) bekezdése szerinti vizsgálat során nem az illetmény kiszámítási, megállapítási módját kell figyelembe venni, hanem a tényleges illetményt.
- [26] 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.
- [27] 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.
- [28] 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. Ekörben utalt a Kúria számos határozatára a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész körében kifejtett egyértelmű és következetes iránymutatására.
- [29] 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 peridőszakban az alperes a helyes összegben állapította volna meg, így az illetménykülönbségre igénye alapos.
- [30] 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.
- [31] Kifejtette, hogy az alperes minősítés hiányára alapított semmiségi észrevétele megalapozatlan és irreleváns, mert a perben nem a munkáltatói döntésen alapuló illetményt érvényesíti, hanem a

kereset jogalapja, hogy a garantált illetmény nem felelt meg a Kjt. 66.§ (9) bekezdésének és a teljes illetmény csak az Mt. 58.§ szerint csökkenthető csak.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [32] Az alperes felülvizsgálati kérelme a következők szerint nem megalapozott.
- [33] A felülvizsgálati kérelem kitért arra, hogy a jogerős ítélet a Pp. 221.§ (1) bekezdésének nem felelt meg, mert megsértett jogszabályhelyeket nem tartalmaz, csupán eseti döntésekre utal vissza. Ekörben a Kúria megállapította, hogy a Pp. ezen rendelkezése szerint az ítélet indokolásában hivatkozni kell azokra a jogszabályokra, amelyeken a bíróság ítélete alapszik. A másodfokú bíróság indokolási kötelezettsége fentiek alapján kiterjed a fellebbezés lényegét jelentő jogszabály-értelmezéssel kapcsolatos álláspontjának kifejtésére (Legfelsőbb Bíróság Pfv. IX. 22 453/2000. - BH2003. 240. II.). Jelen esetben a jogerős ítélet 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 az eljáró bíróság az indokolási kötelezettségének eleget tett.
- [34] Az alperes hivatkozott arra, hogy álláspontja szerint a közalkalmazott illetménye nem bontható illetményelemekre, továbbá, hogy az illetményrendszer fogalmát a jogerős ítélet az illetmény fogalmával özszemosta. 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.
- [35] 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.
- [36] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2013. augusztus 1-jétől

2015. 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. 2013., 2014. és 2015. években a felperes garantált illetményét kerekítve 93.800 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.

[37] 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 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 kevéssé alkalmas vagy alkalmatlan minősítésű lett volna.

[38] Az alperes által hivatkozott, a Kjt.-hez fűzött miniszteri indokolás nem jogforrás és nyilvánvalóan 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 kevéssé alkalmas

minősítésű volt, minden alapot nélkülözött a semmiségre alapított érvelése.

- [39] 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. § 1) és m) pontjai meghatároznak.
- [40] Az alperes hivatkozott a pacta sunt servanda és a clausula rebus sic stantibus jogelvek érvényesülési követelményére, arra, hogy a felek akarata a kinevezésben, illetve módosításban meghatározott teljes illetmény összegére terjedt ki. Ekörben a Kúria nyomatékosan kiemeli, hogy a felek között létrejött közalkalmazotti jogviszonyra tekintettel a kinevezés és módosítása során sem a munkáltató, sem pedig a közalkalmazott nincs a versenyszférában jelenlévő teljeskörű alkupozícióban, mert 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.
- [41] A kifejtettekből 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 illetményrésztől, 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.

- [42] 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.
- [43] 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.
- [44] 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.
- [45] 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.
- [46] Mivel a nem vitatott tényállás alapján az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentéséről periódusokban nem közölt intézkedést a felperessel azt eredményezi, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összege 2013-ban 61.700 forint és 2014-2015. években havi 67.200 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 terhére esik.
- [47] Az nem volt vitatott, hogy a felperes garantált illetménye 2016. január 1-jétől a garantált bérminimum összegének figyelembevételével került kiegészítésre, amelyre az alperes a 2016. január 1-jétől hatályos írásbeli intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből csoportosított át összeget. A felperes 2015. 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 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 került megállapításra. Ez esetben a felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2015. évi illetményét helyesen (122.000 + 67.200 forint, azaz 189.200 forintban) állapította volna meg.

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

Záró rész

- [50] A pervesztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.
- [51] A le nem rótt 93.300 forint felülvizsgálati eljárási illeték mértékét az Itv. 50.§ (1) bekezdés I. fordulata határozza meg, amelyet az alperest megillető személyes illetékmentességre tekintettel a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam visel.
- [52] A felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 271. § 1) pontja zárja ki.
- [53] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2018. május 30.

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

A kiadmány hitelélül:

kúriai tisztviselő