

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.065/2019/4.

A tanács tagjai: Dr. Stark Marianna a tanács elnöke
Szolnokiné dr. Csernay Krisztina előadó bíró
Dr. Tánczos Rita bíró

A felperes:

A felperes képviselője: Központi Rendőr Szakszervezet
ügyintéző: dr. Kovács Adrienna Zsuzsanna kamarai jogtanácsos

Az alperes: ... **Megyei Rendőr-főkapitányság**

Az alperes képviselője: dr. Ozsváth Zsolt kamarai jogtanácsos

A per tárgya: közalkalmazotti illetmény-különbözet megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.229/2018/6.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.252/2017/9.
számú kiegészítő ítélettel kiegészített 3.M.252/2017/5.

Rendelkező rész

A Kúria a Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.229/2018/6. számú ítéletét hatályában fenntartja.

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

A 93.500 (kilencvenháromezer-ötszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

- [1] A közigazgatási és munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes középfokú besorolású munkakörben állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperesnél.
- [2] Az alperes 2014. január 1-től a felperest a C fizetési osztály 2. fizetési fokozatából a C fizetési osztály 3. fizetési fokozatába sorolta át és garantált illetményét 81.100 forintban, a munkáltatói

döntésen alapuló illetményrészét 57.500 forintban állapította meg, így a felperes illetménye 138.600 forint volt. 2015. január 1-től az alperes a felperes garantált illetményét 122.000 forintra emelte fel (81.100 forint bértábla szerinti illetmény+40.900 forint garantált bérminimumra történő kiegészítés), azonban a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét 16.600 forintra csökkentette, így a felperes illetménye változatlanul 138.600 forint volt. 2016. január 1-től a felperes garantált illetményét a munkáltató 129.000 forintra emelte fel, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét azonban 9.600 forintra csökkentette, így a felperes illetménye 138.600 forint maradt. 2017. január 1-jétől az alperes a felperest a C fizetési osztály 4. fizetési fokozatába sorolta át és garantált illetményét 161.000 forintra emelte fel, azonban a garantált összeg felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegét 7.450 forintra csökkentette, így a felperes illetménye 168.450 forint lett. A felperes ezen felül 16.850 forint rendvédelmi ágazati pótlékban is részesült.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [3] A felperes a keresetében 2014. augusztus 1-től 2017. július 31-éig számítottan 1.179.735 forint és ezen összeg 2016. február 1-jétől a kifizetésig számított késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest. A keresetében arra hivatkozott, hogy a munkáltató 2014. augusztus 1. és 2014. december 31. között a garantált illetményét 81.100 forintban állapította meg, így az nem érte el a kormányrendeletben 118.000 forintban meghatározott garantált bérminimum összegét. 2015. január 1-től 2017. július 31-ig pedig az alperes nem tett eleget a Kúria azon joggyakorlatának, mely szerint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész ugyan csökkenthető, azonban az nem járhat a közalkalmazott illetményének csökkenésével.
- [4] A felperes rendvédelmi ágazati pótlék-különbözet jogcímén 2015. július 1. és 2017. július 31. között számítottan 60.285 forint és ezen összeg kamatának megfizetését kérte arra hivatkozással, hogy a munkáltató a hibásan megállapított illetmény alapján számolta ki a pótlék összegét.
- [5] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte.
- [6] Álláspontja szerint a felperes illetménye a teljes időszakban meghaladta a garantált bérminimum összegét, ezért kára nem keletkezett. A Kúria egyedi ügyekben meghozott ítéleteiben tévesen kezelte önálló jogcímként a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt és nem vette figyelembe a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 66. § (7)-(8) bekezdésében, a garantált illetménynél magasabb mértékű illetmény megállapítására vonatkozó szabályokat. E kogens jogszabályi rendelkezések megsértésével megállapított munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 27.§-a alapján semmis, amelyet

a bíróságnak az Mt. 27.§ (3) bekezdése alapján hivatalból kell figyelembe venni.

- [7] Az alperes érvelése szerint a felperessel megkötött szerződés során a felek szerződési akarata az illetmény megfizetésére vonatkozott, a havi illetmény mértékére vonatkozó részadatok nem önálló jogcímként, hanem csupán a kiszámítás részadataiként kerültek rögzítésre.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

- [8] A Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 3.M.252/2017/5. számú ítéletével kötelezte az alperest 934.950 forint illetmény és ezen összeg 2016. február 1-től számított késedelmi kamata, valamint 20.000 forint perköltség megfizetésére, megállapítva, hogy a le nem rótt illetéket az állam viseli. A Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 3.M.252/2017/9. sorszám alatti kiegészítő ítéletével kötelezte az alperest további 244.785 forint elmaradt illetmény, mindösszesen 1.179.735 forint megfizetésére.
- [9] A közigazgatási és munkaügyi bíróság ítéletének indokolásban kifejtette, hogy a Kjt. 66.§ (9) bekezdésének b) pontja alapján a közép fokú besorolású munkakört betöltő felperes garantált illetményének 2013. augusztus 1-től el kellett érnie a garantált bérminimumnak megfelelő összeget. A garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész egyaránt csak az illetmény fogalmán belül, egységesen értelmezhetőek. Ezt támasztja alá a Kúria Mfv.II.10.460/2015/10. számú ítélete, amely 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.
- [10] 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. Megállapította, hogy a három jogszabályhely együttes értelmezéséből valóban az következne, hogy csak az illetményen túli járandóságokra, azok esetleges változására nézve kell a munkáltatónak írásbeli tájékoztatást adni, ezt a kötelezettséget azonban nem lehet leszűkítve, kizárólag a Kjt. alapján alkalmazandó Mt. további releváns rendelkezéseitől elszigetelten vizsgálni.
- [11] 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.

- [12] 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.
- [13] A közigazgatási és munkaügyi 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.
- [14] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Székesfehérvári Törvényszék a 2.Mf.20.229/2018/6. számú ítéletével az elsőfokú kiegészített ítéletet helybenhagyta.
- [15] A törvényszék álláspontja szerint a Kjt. szabályozási rendszerében az illetmény olyan általános fogalom, amely a besorolási bérrel 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.
- [16] 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. Álláspontja szerint 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.
- [17] A másodfokú bíróság egyetértett az Mt. 6. § (4) bekezdés körében kifejtett elsőfokú bírósági állásponttal. Megjegyezte, hogy a tájékoztatás nem korlátozódhat adatközlésre, nem maradhat a formalitás 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.

- [18] A törvényszék nem osztotta az alperesi fellebbezés érvénytelenséggel (semmisség) kapcsolatos okfejtését sem. Álláspontja szerint az érvénytelenség konkrét jognyilatkozattal összefüggésben vethető fel. A garantált illetményen felüli munkáltatói többlet juttatásnak a vitatott időszak vonatkozásában volt jogszabályi alapja, az 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.
- [19] A másodfokú bíróság 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

- [20] 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.
- [21] 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.
- [22] 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 jogszabályi alapját azonban nem jelölte meg.
- [23] 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.

- [24] 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.
- [25] A Kjt. 66.§ (7)-(8) bekezdésében foglalt rendelkezésekből következően a garantáltnál magasabb összegű illetmény megállapítására csak a Kjt. 66.§ (7)-(8) bekezdésében írt módon, 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, minősítés nélkül 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.
- [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 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 akaratán alapuló szerződését módosította.
- [27] A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és az alperes felülvizsgálati perköltségben való marasztalását kérte. Álláspontja szerint az alperes a munkaügyi iratokban mindvégig garantált illetményt határozott meg, amely a keresettel érintett időszak első részében nem felelt meg a jogszabályban foglalt összegnek.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [28] Az alperes felülvizsgálati kérelme a következők szerint nem megalapozott.
- [29] 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.

- [30] 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.
- [31] 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 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 volt.
- [32] Mindezekkel szemben tény, hogy az alperes 2014. augusztus 1-jétől 2014. december 31-éig terjedő időszakban a garantált illetmény változásáról, a garantált bérminimumnak megfelelő összegben történő megállapításáról, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének csökkentéséről, a garantált illetmény emelkedése miatt annak összegére történő átcsoportosításáról írásban nem intézkedett. 2014. augusztus 1-től 2014. december 31-éig a felperes garantált illetményét 81.100 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.
- [33] 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.

- [34] 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.
- [35] 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.
- [36] 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.
- [37] 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.

- [38] 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.
- [39] 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.
- [40] 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 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.
- [41] 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.
- [42] 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.

- [43] Az adott ügyben megállapított tényállás szerint az alperes 2014. augusztus 1-je és 2014. december 31-e között ezt a kötelezettségét elmulasztotta, mivel úgy ítélte meg - tévesen -, hogy az illetményen belül a munkáltatói többletilletmény a garantált illetmény növekedését automatikusan fedezte.
- [44] 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.
- [45] 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. július 1-től hatályos írásbeli intézkedésében a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből csoportosított át összeget. Erre az alperes jogosult volt, döntését a felperessel megfelelően közölte.
- [46] A felperes 2014. évi illetménye (garantált illetmény és munkáltatói döntésen alapuló illetményrész együttes összege) azonban az előzőekből következően annyival lett magasabb, amennyivel a garantált illetménye növekedett. Ezért az alperes 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 175.500 forint (118.000 forint garantált illetmény+57.500 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrész).
- [47] Mindezekre tekintettel a felperest a felek által nem vitatott összegű illetmény-különbözet és kamata illeti meg.
- [48] A fentiek alapján a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján az indokolás kiegészítésével hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [49] A pervesztes alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a felperes felülvizsgálati eljárási költségét.

- [50] 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.
- [51] A felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 271. § (1) bekezdés 1) pontja zárja ki.
- [52] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2019. szeptember 11.

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