



...

Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.018/2025/6.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a személyesen eljáró **Felperes1** (Cím3) felperesnek – a dr. Majoros Melinda kamarai jogtanácsos által képviselt **Alperes1** (cím4) alperes ellen elmaradt illetmény, sérelemdíj és egyéb követelés tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 24.M.70.524/2023/27. számú ítélete ellen az alperes által 28. sorszámon benyújtott fellebbezés folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, fellebbezett részében részben megváltoztatja és a szabadságmegváltással összefüggő keresetet elutasítja, egyebekben helybenhagyja.

A le nem rótt 45.486 (negyvenötezer-négyszáznyolcvanhat) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság határozata és az általa megállapított tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2024. november 28. napján meghozott 24.M.70.524/2023/27. számú ítéletével 443.586 forint illetmény és 125.000 forint szabadságmegváltás megfizetésére kötelezte az alperest, ezt meghaladóan a keresetet elutasította és a felperest kötelezte 92.400 forint perköltség megfizetésére.

[2] Az elsőfokú ítéleti tényállás szerint a felperes 2018. május 15-től közalkalmazott volt a egyéb érdekelt1 állományában. Első alkalommal határozott időre egyéb érdekelt2 asszisztens tartós távollétére foglalkoztatták a Szemészeti Osztályon, adminisztrátor munkakörben, B közalkalmazotti fizetési osztály 4. fizetési fokozata szerinti besorolással.

[3] A 2018. május 15-i munkaköri leírás értelmében a felperes feladata volt a személyi számítógép kezelése, a számítógépes hálózatok használata, egészségügyi szoftverek üzemeltetése, adatelőkészítés, feldolgozás, adatbevitel rögzítés, információk elektronikus úton történő továbbítása és vétele. A munkaköri leírás szerint a felperes egészségügyi ügyviteli feladatokat végzett, betegnyilvántartási és betegforgalmi dokumentumokat, továbbá statisztikai adatokat kezelt és szolgáltatott, informatikai feladatait szövegszerkesztő és táblázatkezelő program használatával végezte.

[4] A felperes a jogviszonya létesítésekor vendéglátóipari eladó szakmunkás bizonyítvánnyal rendelkezett, ezen kívül megszerezte a Intézet1 számítógépkezelő és használó szakképesítését, amelyről 33 4641 01 azonosító számmal kapott bizonyítványt a képzést szervező cég1-től.

[5] A felperes jogviszonya 2019. január 1-jétől honvédelmi alkalmazotti jogviszonnyá alakult a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény (a továbbiakban: Haj tv.) alapján. 2022. január 1-jével B/6 fizetési kategóriába sorolták be és ennek megfelelően állapították meg az alapilletményét, emellett honvédelmi illetménykiegészítést és kötelező keresetkiegészítést kapott. 2023. január 1-jétől a szervezeti átalakítások következtében létrejött az Alperes1, amely állami fenntartású egészségügyi intézményként működött. A felperes 2023. január 13-án tájékoztatást kapott arról, hogy hozzájárulása esetén, a határozatlan idejű honvédelmi alkalmazotti jogviszonya egészségügyi szolgálati jogviszonnyá alakul át. A felperes elfogadta a további foglalkoztatásra irányuló ajánlatot, ez alapján 2023. január 1-jétől az Alperes1 foglalkoztatta, továbbra is a Szemészeti Osztály adminisztrátoraként, a besorolás alapján „B” fizetési osztály, 4. fizetési fokozatban. A felperest az illetményen felül, munkáltatói döntésen alapuló illetményrész, továbbá eseti illetménykiegészítés illette meg.

[6] A felperes 2023-ban több alkalommal terjesztett elő kérelmet a „C” fizetési osztály, 7. fizetési fokozatba történő besorolása érdekében. Ennek indokául arra hivatkozott, hogy az általa megszerzett számítógépes szakképesítés államilag elismert, középfokú szakirányú képesítésnek minősül, ami megalapozza a „C” fizetési osztályba sorolást. 2023. április 13-án az alperes kezdeményezte az egészségügyi szolgálati munkaszerződés módosítását és 2023. január 1-jével visszamenőleg „B”/4-ről, „B”/7. fizetési kategóriába sorolta be a felperest, ehhez igazodó alapilletmény, ezen felül munkáltatói döntésen alapuló illetmény meghatározásával. A felperes egészségügyi szolgálati jogviszonya – jelen per időtartama alatt – a felek közös megegyezésével 2024. október 20-ával szűnt meg.

[7] Az elsőfokú bíróság az előbbi tényállásra figyelemmel vizsgálta a felperes többször módosított kereseti kérelmeit, amely téves besoroláson alapuló 2023-2024-évi illetménykülönbözet, ezen kívül 2023. május hónapra illetmény, továbbá 1.000.000 forint sérelemdíj, többletmunka átalány, helyettesítési díj és szabadságmegváltás megfizetésére irányult.

[8] Az illetménykülönbözettel összefüggő keresetet az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (a továbbiakban: Eszjtv.) 8. § (1), (2) bekezdése, továbbá az egyes egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók illetmény- vagy bérnövelésének, valamint az ahhoz kapcsolódó támogatás igénybevételének részletes szabályairól szóló 256/2013. (VII. 5.) Korm.rendelet (a továbbiakban: Eszjtv-vhr.) 1. § (1) bekezdés b) pontja alapján bírálta el. Kifejtette, hogy az Eütv. (helyesen: Eüetv.) vagyis az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény 11/A. § (5) bekezdése alapján a törvény 1. számú melléklete tartalmazza az egészségügyi szakdolgozók, és az egészségügyben dolgozó egyes munkakörök felsorolását, azonban abban nem található meg a felperes részére meghatározott adminisztratív munkakör. A felperes által ellátott feladatok lényegében az egyes egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók illetmény- és bérnövelésének, valamint az ahhoz kapcsolódó támogatás igénybevételének részletes szabályairól szóló 256/2013. (VII. 5.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Korm.rendelet) 1. számú melléklete 2.72. pontjában meghatározott orvosírnok munkakörnek felelnek meg.

[9] Az elsőfokú bíróság figyelembe vette továbbá a foglalkozások egységes osztályozási rendszeréről szóló 7/2010. (IV. 23.) KSH közleményt is, amely az egészségügyi asszisztens munkakörök között sorolja fel az egészségügyi dokumentátor munkakört. Ezt a FEOR adatokkal összevetve megállapította, hogy ehhez a munkakörhöz kapcsolódnak azok a betegellátási dokumentumok kezelésével, az egészségügyi dokumentációk összeállításával, karbantartásával, dokumentálásával, és adatszolgáltatással kapcsolatos feladatok, amiket a felperes ellátott. Figyelembe vette azt is, hogy az alperes a felperes munkakörét egészségügyi operátor munkakörre változtatta, ami már megfelelt a jogszabályban foglaltaknak. Az elsőfokú bíróság mindezek alapján arra a következtetésre jutott, hogy a felperes lényegében orvosírnok, a FEOR jegyzék szerinti egészségügyi dokumentátor munkakört látott el, vagyis ez alapján kellett besorolni, egyezően a többi orvosírnokkal.

[10] A Korm.rendelet 3. számú melléklete részletesen tartalmazta a fizetési osztályba sorolás feltételeit és ennek során alkalmazni kellett a Magyar Képesítési Keretrendszer (a továbbiakban: MKKR) létrehozásáról és bevezetéséről szóló 1004/2011. (I. 14.) Kormányhatározat szerinti szintbesorolást. A Korm.rendelet 3. mellékletének 3.2 pontja alapján a „C” fizetési osztályba kell besorolni egyebek között a MKKR 3. szintnek megfelelő alapfokú iskolai végzettséghez, illetve az OKJ-ban szereplő alsó középfokú szakképesítéshez kötött munkakört.

[11] A perben becsatolt és az alperes által nem vitatott számítógépes OKJ-s végzettség megfelelt a Korm.rendelet 3. számú mellékletében meghatározott 3. MKKR szintnek. Az alperes a perben nem vitatta a felperes által ellátott munkaköri feladatokat. Ezek ellátásához szükség volt a számítógépkezelői végzettségre. Ebből következően a felperes által betöltött munkakör alsó középfokú szakképesítéshez kötött munkakörnek minősült. A felperes a perben becsatolt számítógépkezelői bizonyítvánnyal bizonyította a képesítését. A bizonyítványt 33-as azonosítóval látták el, ami azt igazolja, hogy a képzettségi szint az országos képzési jegyzékről szóló 150/2012. (VII. 6.) Kormányrendelet 1. számú mellékletének jelmagyarázata szerint, alsó középfokú szakképesítésnek felel meg, ami iskolarendszeren kívül volt megszerezhető. A kifejtettekből az következett, hogy a felperes számítógépes bizonyítványa a Korm.rendelet. 3. melléklete 3.2. pontjában foglalt követelményeknek megfelelt. A felperes az OKJ-ban szereplő alsó középfokú szakképesítéshez kötött munkakört látott el és a képesítése alapján jogosult volt a „C” fizetési osztályba történő besorolásra.

[12] Az elsőfokú bíróság azt is megállapította, hogy az Oktatási Miniszter 37/2003. (XII. 27.) rendeletéből következően a 33-as kódszámmal kezdődő szakképesítések tíz elvégzett iskolai évfolyamra épültek. A felperes ezért a számítógépkezelő képesítést a szakmunkásképző iskola elvégzését követően szerezhette meg. Az alperesi tanúk, tehát alaptalanul hivatkoztak arra, hogy a felperesi képzettség a nyolc általános iskolai osztályra épült.

[13] Az elsőfokú bíróság azt az alperesi hivatkozást is tévesnek találta, hogy a „C” fizetési osztályba való besorolásra, kizárólag érettségi bizonyítvány alapján van lehetőség. Az alperes nem hivatkozott olyan jogszabályra, amely a nem egészségügyi szakdolgozói munkakörök esetében képesítési előírásokat tartalmaz. A középfokú végzettség pedig nem azonosítható a középfokú szakképesítéssel, illetve az érettségivel. Az ehhez kapcsolódó elvárásokat az alperes nem bizonyította a perben. A „C” fizetési osztályba történő besoroláshoz elégséges volt a középfokú szakképesítés, amelynek a felperes 10. osztályra épülő számítógépes képesítése megfelelt.

[14] A 2023. január 13-i egészségügyi szolgálati jogviszonyra vonatkozó munkaszerződésben tévesen határozták meg a felperes besorolását 4. fizetési fokozatban, amit az alperes 2023. áprilisban 7. fokozatra módosított. A perbeli illetménykülönbözet, ezért a „B”/7-es és a „C”/7-es besorolás különbözeteként volt meghatározható. Az alperes a keresetösszegezését a perben nem vitatta, az Eszjtv-vhr. 7. számú melléklete alapján pedig meghatározható volt az illetménykülönbözet. Az elsőfokú bíróság ezért a kereset szerint marasztalta az alperest.

[15] Az elsőfokú bíróság az ítélete fellebbezéssel nem érintett részében elutasította a 2023. május hónapra igényelt munkabérrel, továbbá a többletmunka átalánnyal és a helyettesítéssel kapcsolatos díjazás megfizetésére irányuló kereseti kérelmeket és alaptalannak találta a sérelemdíj megfizetésére irányuló keresetet is.

[16] A pertárgy értékét az illetménykülönbözettel kapcsolatos igény, azaz 443.586 forint, továbbá a szabadságmegváltás, azaz 125.000 forint, ezen kívül elmaradt munkabér címén 430.745 forint, helyettesítési díjként 400.000 forint és 1.000.000 forint sérelemdíj alapján összesen 2.399.327 forintban állapította meg. A megítélt összegre, azaz összesen 568.586 forintba figyelemmel a felperest 23 %-ban találta pernyertesnek és erre figyelemmel rendelkezett a nagyobb részben pernyertes alperest megillető perköltségről.

Az alperes fellebbezése

[17] Az elsőfokú bíróság ítéletének marasztalást tartalmazó rendelkezéseivel szemben az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben elsődlegesen a kereset elutasítását kérte. Másodlagos fellebbezési kérelme az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésére és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára történő utasítására irányult.

[18] A fellebbezés indokolása szerint az elsőfokú bíróság jogszabálysértő módon állapította meg, hogy a felperest a „C” fizetési osztály 7. fizetési fokozatába kellett besorolni, ezért megalapozatlanul rendelkezett az illetménykülönbözet megfizetéséről is. A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 346. § (4), (5) bekezdése megsértésével a szabadságmegváltás tekintetében nem is indokolta az ítéletet; ténybeli és jogi indokokat sem közölt azzal összefüggésben, hogy miért kötelezte az alperest 125.000 forint megfizetésére.

[19] Az elsőfokú bíróság az ítéletét egyebekben is hiányosan indokolta, mert nem jelölte meg, hogy a felperes konkrétan mire alapította az illetménykülönbözettel kapcsolatos igényét. Nem rögzítette a felperes releváns tényállításait, és az alperesi ellenkérelmet is hiányosan ismertette. Nem határozta meg, miből vonható le az a következtetés, hogy az alperest illetménykülönbözet címén fizetési kötelezettség terheli abban az esetben, amennyiben a „C” fizetési osztályba való besorolásra a felperes jogosult volt. Azt sem indokolta, hogy mi alapján határozta meg az illetménykülönbözet összegét 443.586 forintban, semmilyen számítási metodikát nem közölt.

[20] A felperes besorolása jogszerű volt, annak során az Eszjtv. 8. § (1), (2) bekezdése, továbbá az Eszjtv-vhr. 25. §, 27. §-ai és a Korm.rendelet 7. számú melléklete szerint jártak el. A felperest 2018. május 15-ével nevezték ki közalkalmazottnak, adminisztrátor munkakörbe, „B” közalkalmazotti fizetési osztály 4. fizetési fokozatába. Ennek során figyelembe vették a szakmunkásképző iskolai végzettséget és a cég1 által igazolt számítógépkezelői képesítést is. A felperes közalkalmazotti jogviszonya 2019. január 1-jével alakult át honvédelmi alkalmazotti jogviszonnyá, amely során az illetményét a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény (a továbbiakban: Hajtv.) 97. §-a szerint kellett megállapítani. Ez alapján is a „B” fizetési osztály 4. fokozatába sorolták be. Ezt

követően határozatlan időtartamúra módosították a foglalkoztatását, az egyes besorolásokat, annak módosításait, egyébként a felperes nem vitatta a foglalkoztatása során.

[21] A pert megelőzően a felperes több alkalommal kérte írásban az eltérő besorolását, de ezt mindig indokoltan utasították el, mert a besorolás a jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően történt. A felperes nem vette figyelembe, hogy a „C” fizetési osztályba sorolással nem illethet meg nagyobb jövedelem, mivel a munkáltatói döntésen alapuló illetménnyel együtt az illetménye meghaladta a „C” fizetési osztályban adható illetmény összegét. Ezt egyébként a felperes a perben maga is elismerte, a 2024. március 28-i és a 2024. április 30-i tárgyaláson. A felperest mindezek alapján nem érte jogsérelem, ezért a perbeli időszakra nem érvényesíthetett illetménykülönbözettel kapcsolatos követelést.

[22] A „B” fizetési osztállyal a tárgyhavi alapilletmény 343.228 forint volt, ehhez kapott a felperes 147.100 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményt. A teljes jövedelme havonta 490.328 forint volt. Ezzel szemben munkáltatói döntésen alapuló illetményrész nélkül, „C” fizetési osztályba sorolás esetén 382.771 forint illetményt lehetett volna megállapítani számára. A bíróság nem jogosult munkáltatói döntésen alapuló illetményrész megállapítására, erre vonatkozóan az elsőfokú bíróság sem rögzített rendelkezést az ítéletében. Vagyis a felperest semmilyen jövedelemkülönbözet nem illette meg, hiszen nagyobb jövedelmet kapott az alperestől, mintha a „C” fizetési osztályba sorolták volna. Az elsőfokú bíróság, emiatt is jogellenesen rendelkezett az illetménykülönbözet megfizetéséről.

[23] A szabadságmegváltással kapcsolatban az alperes fenntartotta az elsőfokú eljárás során tett nyilatkozatait és azt, hogy a felperes a 2023. és 2024. évekre megalapozatlanul kérte 3 + 2 nap megváltását. Az Eszjtv. 1. § (9) bekezdésére és 6. § (2) bekezdésére figyelemmel az elsőfokú bíróság megalapozatlanul rendelkezett a marasztalásról.

Felperes fellebbezési ellenkérelme

[24] A felperes az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte arra hivatkozva, hogy az érdemben megalapozott. Előadta, hogy az alperesnél fennállt egészségügyi szolgálati jogviszonyát követően is egészségügyi intézményben helyezkedett el, ahol ugyanazon képesítés alapján „C” fizetési osztály 7. fizetési fokozatába sorolták be (2.Mf.31.018/2025/3. számú jegyzőkönyv).

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[25] Az alperes fellebbezése részben alapos.

[26] Az ítéltábla a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság ítéletét a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem korlátai között bírálta felül, ezért nem érintette a keresetet elutasító rendelkezést.

[27] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítás alapján, a megfelelő jogszabályok alkalmazásával érdemben helytállóan határozott az illetménykülönbözet tárgyában, azonban a szabadságmegváltás tekintetében a másodfokú bíróság nem értett egyet az érdemi döntéssel.

[28] A fellebbezési eljárásban nem volt vitatott, hogy a felperes olyan adminisztratív munkakört töltött be, amelyhez szükség volt a számítógép, illetve az alperes informatikai rendszerének napi szintű használatára. Az általa ellátott feladatok alapján a munkaköre megfeleltethető volt az elsőfokú bíróság által figyelembe vett orvos-írnok munkakörnek. Az sem volt vitatott, hogy a felperes a tíz osztálynak megfelelő szakmunkás képesítést követően, 2001-ben a Intézet1 által előírt vizsga teljesítésével 33 4641 01 azonosító számú számítógépkezelő és használó szakképesítést szerzett, ami az MKKR rendszerben alsó középfokú szakképesítésnek minősült.

[29] Az elsőfokú bíróság helyesen vizsgálta az előbbi tények alapján, hogy az alperes eljárása jogszerű volt-e, amikor a peresített időszakban 2023-2024-ben, „B” fizetési osztályba sorolta be a felperest arra hivatkozva, hogy nem rendelkezett érettségivel.

[30] Az alperes az elsőfokú eljárásban nem tudott olyan jogszabályt megjelölni, ami alátámasztotta a perbeli hivatkozását a „C” fizetési osztályba sorolás feltételeit illetően. Az elsőfokú ítéletben meghatározott szabályokkal szemben a fellebbezésében sem határozta meg, melyik jogszabályi rendelkezésből következik, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi dolgozó esetében a „C” fizetési osztályba való besorolásra, csak érettségi alapján van lehetőség.

[31] Az elsőfokú bíróság helytállóan rögzítette az ítélet indokolásában az alkalmazandó jogszabályokat. Ezek között helyesen vette figyelembe, hogy a felperes besorolásakor a Korm. rendelet szabályait is alkalmazni kellett, amelyre egyébként a 2023. április 13-án kelt munkaszerződés módosítás (4/F/10. számú irat) 16. pontja is utalt. Az alperes érettségivel kapcsolatos érvelését egyébként, már önmagában cáfolta a Korm. rendelet 3. mellékletének a 3.1 és 3.2 pontja, mert az kifejezetten alapfokú iskolai végzettség esetére írja elő kötelező jelleggel a „C” fizetési osztályba sorolást. Ez azt a felperesi érvelést igazolta, hogy „C” fizetési osztályba sorolásra nem csak a 3.3 pontban rögzített érettségi esetén van lehetőség.

[32] A 3.2 pont szerint, alapfokú iskolai végzettséghez kötött munkakör esetén, az OKJ-ban szereplő 3. MKKR szintnek megfelelő alsó középfokú szakképesítés alapján a „C” fizetési osztályba kell besorolni a munkavállalót. Az alperes az elsőfokú eljárásban elismerte, hogy a felperes munkaköre alapfokú iskolai végzettséghez kötött munkakör volt és az sem volt vitatott, hogy a számítógépes ismeretek nélkülözhetetlenek voltak a feladatok ellátásához. Az elsőfokú bíróság ez alapján helyesen fejtette ki, hogy a felperest a jogszabályban meghatározott képesítésére tekintettel a „C” fizetési osztály 7. fizetési fokozatába kellett volna besorolni.

[33] Az alperes tévesen hivatkozott arra, hogy az egyes besorolások vitatásának elmaradása kizárta jelen perben a felperesi igényérvényesítést. Peradat, hogy a felperes a perbeli időszakban több alkalommal is kérte a megfelelő besorolását. A 2023. február 10-én, április 13-án, 18-án, 2023. május 2-án kelt kérelmeiben, egyebek mellett a „C”/7 besorolását kérte. A felperes tehát bizonyítottan nem tekintette jogszerűnek a besorolást, annak megváltoztatását kérte. A hasonló tárgyú perekben kialakult bírói gyakorlat szerint, ugyanakkor az egyes besorolások elfogadása nem jelenti akadályát a bérkülönbözettel kapcsolatos igény érvényesítésének, mivel az ún. állapotsérelmekkel kapcsolatos igény az elévülési időn belül előterjeszthető. Amennyiben a munkáltató tévesen állapította meg az illetményt, az illetménykülönbözettel kapcsolatos igény érvényesíthető (Mfv.II.10.146/2018/5.).

[34] Alaptalan volt a fellebbezés azon indoka is, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményre tekintettel a felperest nem érte „jogsérelem”, illetve nem keletkezett megfizetendő illetménykülönbözet. Az Eszjtv. 8. § (6) bekezdése szerint az egészségügyi dolgozó illetményre, illetménypótlékra és az alapilletményen felül munkáltatói döntésen alapuló juttatásra jogosult. Az ítéltábla alkalmazhatónak találta a közalkalmazotti illetmények tárgyában kialakult bírói jogértelmezést, amely szerint, a munkáltatói döntésen alapuló illetmény olyan juttatás, ami a munkáltató mérlegelésén, döntésén alapul, ezért a munkavállalónak arra nem keletkezik alanyi jogosultsága (EBH2016.M.25.). A felperes keresete egyébként nem is érintette a munkáltatói döntésen alapuló illetményt.

[35] A munkáltatói döntésen alapuló illetmény nem képezi az alapilletmény részét, ezért bizonyos esetekben, például betegállomány vagy szabadság idejére járó távolléti díj számításánál nem vehető figyelembe. Ezért anyagi érdeke fűződik a munkavállalónak ahhoz, hogy az alapilletménye – függetlenül a munkáltatói döntésen alapuló illetmény összegétől - a jogszabálynak megfelelő besorolás alapján legyen meghatározva. A jogszabállyal ellentétes besorolás, bérkülönbözet hiányában is jogsérelemnek minősül.

[36] A felperes besorolása nem felelt meg a jogszabálynak, ennek következtében konkrét illetménykülönbözet is keletkezett, mivel az alperes a jogszabályban előírtnál kevesebb alapilletményt fizetett a számára. Nem volt jelentősége annak, hogy más jogcímeken (munkáltatói döntésen alapuló illetményként) egyéb juttatást biztosított, mert ezzel nem kompenzálhatta az alapilletmény téves meghatározását. Az elsőfokú bíróság ezért

helyesen járt el, amikor a munkáltatói döntésen alapuló illetményt nem érintve, kizárólag az alapilletmény alapján hozott döntést.

[37] A jogi képviselő nélkül eljáró felperes a 2024. március 28-i tárgyaláson pontosította a keresetét és 2023. évre 166.785 + 276.801 forint, azaz 443.586 forint megfizetését kérte (14. sorszámú jegyzőkönyv) és az elsőfokú bíróság ennek megfelelően marasztalta az alperest. Az alperes a tárgyaláson határidőt kapott a nyilatkozatai előterjesztésére, azonban a felperesi számításokat érdemben nem vitatta. Ezért az elsőfokú bíróság nem sértette a Pp. 346. § (4) és (5) bekezdésében szabályozott indokolási kötelezettségét, amikor részletes számítást nem közölt. A számítások helyességét az alperes a Pp. 373. § (1) bekezdése alapján a fellebbezési eljárásban már nem vitathatta.

[38] A másodfokú bíróság a szabadságmegváltással összefüggő fellebbezést alaposnak találta. Az elsőfokú bíróság ezen a jogcímen 125.000 forint megfizetésére kötelezte az alperest, az ítélet azonban nem tartalmazott a Pp. 346. § (4) és (5) bekezdésének megfelelő indokokat. Ez a hiányosság a fellebbezési eljárásban pótolható volt, mert a szükséges nyilatkozatok és peradatok rendelkezésre álltak. Az ítélet hatályon kívül helyezésével kapcsolatos egyes kérdésekről szóló 1/2014. (VI. 30.) PK véleményt is figyelembe véve, önmagában az ítélet hiányossága akkor minősül annak hatályon kívül helyezését megalapozó, súlyos eljárási szabálysértésnek, amennyiben valamilyen okból az nem felülbíráható.

[39] A felek között az volt vitatott, hogy a felperest évi 29, vagy 32 nap szabadság illette-e meg az alperesnél fennállt egészségügyi szolgálati jogviszonya alapján. Az alperes a fellebbezési eljárásban a másodfokú bíróság felhívására bejelentette, hogy 2023-ban a felperest, 20 nap alapszabadság, a kiskorú gyermeke után 2 nap pótszabadság és a besorolás alapján további 7 nap pótszabadság illette meg. 2024. évre, október 20-áig, a jogviszony megszűnéséig, időarányosan 24 nappal számolt. A felperes számítása azért tért el, mert álláspontja szerint az Mt. 117. § (1) bekezdés j) pontja alapján kellett meghatározni a pótszabadságát, ami az életkora alapján az alapszabadságon felül 10 nap volt.

[40] A felperes pótszabadságát azonban nem az Mt., hanem az Eszjtv. alapján kellett megállapítani. A törvény 6. § (2) bekezdéséből az következett, hogy a „C” fizetési osztályba sorolt egészségügyi dolgozót évi húsz munkanap alapszabadság illeti meg. Ezen felül a fizetési fokozatának megfelelő számú munkanap pótszabadságra jogosult. A felperest nem vitatottan az Eszjtv. 6. § (14) bekezdése és az Mt. 118. § (1) bekezdés a) pontja alapján megillette a kiskorú gyermeke után járó évi két nap pótszabadság is. Ebből következően az alperes számítása volt helytálló, mert a felperest, mint egészségügyi dolgozót megillető pótszabadságot nem az életkor, hanem a fizetési fokozat alapján kellett megállapítani. Ezért egy évre 20 + 7 + 2 nap szabadság illette meg. Az elsőfokú bíróság szabadságmegváltás megfizetésére irányuló rendelkezése a kifejtettek miatt nem volt megalapozott.

[41] Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét az előbbiek szerint a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján a fellebbezett részében, az illetménykülönbözet tekintetében helybenhagyta, a szabadságmegváltás kérdésében megváltoztatta és a keresetet elutasította.

[42] Az elsőfokú ítéletben meghatározott alperesi perköltség megváltoztatása nem volt indokolt, mert a pernyertesség-perveszteség aránya nem változott jelentősen, továbbá az elsőfokú ítéletben a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdése alapján meghatározott perköltség, így is arányban állt a kifejtett ügyvédi munkával.

Záró rendelkezések

[43] A felperes a fellebbezési eljárásban nagyobb részben, 72%-ban lett pernyertes lett, azonban nem számított fel perköltséget. A túlnyomórészt pervesztes alperes javára a Pp. 83. § (1) bekezdése feltételeinek hiányában nem állapított meg másodfokú perköltséget az ítéltábla.

[44] A felperest munkavállalói költségkedvezmény, az alperest személyes illetékmentesség illette meg. Ezért az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (1) bekezdése és 46. § (1) bekezdése alapján meghatározott illetéket az állam viseli a Pp. 102. § (6) bekezdésére figyelemmel.

Budapest, 2025. június 5.

dr. Orosz Andrea s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró