



...

Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.037/2020/8.

A felperes:

felperes neve (címe.)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Szűcs László ügyvéd (címe.)

Az alperes:

alperes neve (címe.)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

jogtanácsos neve (címe.)

A per tárgya:

Elmaradt illetmény és járulékai megfizetése

Az elsőfokú bíróság neve és a megfellebbezett határozatának a száma:

Szolnoki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.98/2019/10.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Alperes, 3.M.98/2019/11.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, a megfellebbezett rendelkezéseit helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 6350 (hatezer-háromszázötven) forint másodfokú perköltséget.

Megállapítja, hogy a le nem rótt 15 000 (tizenötezer) forint eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

Indokolás

A tényállás

[1] A felperes közalkalmazottként áll az alperes alkalmazásában.

[2] A város neve-i Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 2013. augusztus 1-től 2015. október 31-ig terjedő időszakot érintően 2.M.95/2017/3. számú ítéletével kötelezte az alperest elmaradt illetmény megfizetésére arra alapítottn, hogy a felperes garantált illetménye nem érte el a garantált bérminimum összegét a vizsgált időszakban. A garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész együttes összegét 179 200 forintban határozta meg, ezen felül illeték meg a felperest különböző pótlékok.

[3] A város neve-i Törvényszék a 2018. február 8. napján kelt 4.Mf.20.867/2017/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta annak helyes indokai alapján.

[4] Az előbbi perrel már nem érintett első hónaptól, 2015. november 1-től az alperes kiegészítette a felperes garantált illetményét a garantált bérminimumnak megfelelő összegre, de ezt – egy kivétellel – részben vagy egészben olyan módon tette, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész egy részét csoportosította át, aminek következtében a felperes – garantált illetményt és munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt tartalmazó – illetménye 2015. november 1-től 147 500 forintban, 2016. január 1-től 161 300 forintban, a korábbi perben megállapított összegnél 31 700, majd 17 900 forinttal kevesebb összegben került megállapításra.

[5] Ez érintette 2015. július 1-től az illetmény és egyéb pótlékok 5 %-ában, 2016. január 1-ét követően 10 %-ában meghatározott ágazati rendvédelmi pótlék összegét is.

A kereset és az ellenkérelem

[6] A felperes keresetében a 2015. november 1-től 2017. december 31-ig terjedő időszakra 493 000 forint elmaradt illetmény, 2015. július 1-től 2017. december 31-ig pedig 52 470 forint elmaradt rendvédelmi ágazati pótlék megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Lényegében arra hivatkozott, hogy az előzményi perben megítélt illetménykülönbséggel – a garantált illetményt és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt magában foglaló – illetménye 179 200 forintra emelkedett, az alperes azonban az előzményi perrel érintett időszakot követően is csak 147 500, 2016. január 1-től 161 300 forintot fizetett részére ezen a címen. E körben hangsúlyozta, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a munkáltató egyoldalú és jogszerűen közölt intézkedésével csak addig a mértékig csökkenthető, amíg a közalkalmazott illetménye nem lesz kevesebb, mint amilyen mértékben az az előzményi per jogerős ítéletével megállapításra került. A rendvédelmi ágazati pótlékkal kapcsolatban kiemelte, hogy annak számítási alapja részben a közalkalmazott illetménye, ezért az illetmény jogszerűtlenül alacsony összegben történő megállapításának következménye, hogy a rendvédelmi ágazati pótlék is korrekcióra szorul.

[7] Az alperes kérte a felperes 363 000 forint elmaradt illetményen és 36 355 forint elmaradt rendvédelmi ágazati pótlékon felüli keresetének elutasítását. Elismerte, hogy az előzményi perben a felperes „számított illetményét” a bíróság 179 200 forintban állapította meg, ugyanakkor állította, hogy a garantált bérminimumot a teljes – egyéb bérelemek is magába foglaló – illetményhez kell viszonyítani, álláspontja szerint ugyanis a munkáltatói

döntésen alapuló illetményrész és az illetménypótlék is az illetmény része. A munkáltatónak tehát csak akkor van határozathozatali és intézkedési kötelezettsége a közalkalmazott illetményének korrigálására, ha a munkáltató által folyósított összeg nem éri el a garantált bérminimumot. Az általa irányadónak tekintett számítást úgy vezette le, hogy az előzményi perben megállapított illetményhez viszonyította a felperes címpótlékkal növelt illetményét, előbbiből számolva a rendvédelmi ágazati pótlékkülönbözetet is. Utalt a követelés egy részének elévülésére is.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[8] Az elsőfokú bíróság ítéletében kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 493 000 forint elmaradt illetményt és 49 300 forint rendvédelmi ágazati pótlékkülönbözetet, ezt meghaladóan a felperes keresetét elutasította. Leszögezte, hogy a bíróságnak azt kellett vizsgálnia, hogy a perbeli időszakban a felperes garantált illetményének összege megegyezett-e a garantált bérminimumnak megfelelő összeggel. E körben abból indult ki, hogy a garantált illetmény a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 66. § (1)-(5) bekezdésében, illetve 79/E. §-ában foglaltak alkalmazásával meghatározott besorolási illetmény. Emellett a 66. § a munkáltató számára lehetőséget biztosít arra, hogy a munkáltató az előbbieknél magasabb összegben állapítsa meg a közalkalmazott illetményét. Ez a munkáltatói többlet az illetmény része és a garantált illetménnyel összeszámít. Álláspontja szerint ezt a következtetést támasztja alá a Kjt. 85/A. § 1) pontja is, amely felsorolja az illetményelemeket, de nem tartalmazza a besorolási illetményt (garantált illetményt) és a munkáltatói többletilletményt. Ebből arra következtetett, hogy ezek együttesen tartoznak az illetmény fogalma alá. Hangsúlyozta, hogy a garantált illetménynek kell elérnie a garantált bérminimum összegét, nem pedig az illetménynek. Az előbbi okfejtés után rámutatott, hogy a korábbi perben a bíróság a felperes illetményét 179 200 forintban állapította meg, ezt az összeget azonban nem érte el az alperes által a felperes részére 2015. november 1-jei és 2016. január 1-jei hatállyal meghatározott illetmény, amely csak 147 500, illetve 161 300 forint volt. Ezzel kapcsolatban utalt arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész ugyan nem jár alanyi jogon a közalkalmazottnak, a munkáltató kifejezett döntése, írásbeli intézkedése hiányában annak összege mégsem változhat. Ebből levonta azt a következtetést, hogy amennyiben a garantált illetmény mértéke jogszabályon alapulóan emelkedik, és a munkáltató nem hoz döntést a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről, a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelése fedezetét a változatlan összilletmény nem biztosítja. Ebből tovább következtetett arra, hogy a már egyszer megállapított illetményt utólag átcsoportosítással csökkenteni nem lehet, ezért a felperest megilleti a számítása szerinti illetménykülönbözet. A pótlékkülönbözet vonatkozásában rámutatott arra, hogy a rendvédelmi ágazati pótlék összegének számítási alapja a Kjt. 66. §, 67. §-ai szerinti havi illetmény és a Kjt. 70. §, 72. §-a szerinti pótlékok együttesen számított bruttó összege. Egyetértett az alperes azon álláspontjával, hogy 2015. július 1-től 2015. augusztus 31-ig a felperes rendvédelmi ágazati pótlék iránti követelése elévült.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[9] Az elsőfokú bíróság ítélete ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben lényegében az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a felperes részére megítélt elmaradt illetmény 363 000 forintra, elmaradt rendvédelmi pótlék 36 255 forintra történő leszállítását és a felperes ezen felüli keresetének elutasítását kérte.

[10] A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 369. § (3) bekezdés első mondatára utalva határozta meg a gyakorolni kért felülbírálati jogkört azt indítványozva, hogy a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet az anyagi jognak való megfelelés szempontjából vizsgálja felül.

[11] Nem megfelelően alkalmazott jogszabályhelyként a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló rendeletek 3. §-ának (3) bekezdését, a Kjt. 80. §-át és 85/A. § a)-m) pontjait, 66. § (9) bekezdését, 21. § (3) bekezdését, valamint a 29/2015. (VI. 15.) BM rendelet 1. § (2) bekezdés a) pontját jelölte meg.

[12] Az előbbi jogszabályi rendelkezések értelmezését részletesen kifejtve összefoglalóan arra hivatkozott, hogy az elsőfokú bíróság tévesen értelmezte a jogszabályokat, amikor a korábban folyamatban volt perben megállapított „számított illetményre” figyelemmel végezte el az összegszerű számítást. Hangsúlyozta, hogy továbbra is azt az álláspontot képviseli, amely szerint az illetmény több elemből tevődik össze, a besorolási osztály, valamint a fizetési fokozat alapján megállapításra kerülő illetményrészből, a címpótlékból, illetve a munkáltató mérlegelési jogkörében megállapított részből, tehát az minősül illetménynek, amit a munkáltató fizetésként számfejt a közalkalmazott részére. Ez pedig minden évben meghaladta a garantált bérminimum összegét. Álláspontja szerint az irányadó rendeletben meghatározott illetmény összegének alapulvételével történt meg a rendvédelmi ágazati pótlék megállapítása, ezért az e címen előterjesztett kereseti kérelem összegszerűségével nem értett egyet. Kifejtette emellett, hogy a számított illetmény figyelembevételével kell a pótlék összegét megállapítani, ezért tett elismerő nyilatkozatot a követelés egy részére.

[13] A felperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult.

[14] Állította, hogy az alperes a Pp. 371. § (1) bekezdés d) pontja szerinti anyagi jogi felülbírálat alapján kéri elbírálni a fellebbezést, ezért a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján – a fellebbezési kérelem korlátai miatt – az ítéltábla csak ebben a felülbírálati jogkörben járhat el, amely szerint jogszabálysértés nélkül is felülmérlegelheti az elsőfokú bíróságnak az anyagi jogszabályok szerinti mérlegelési jogkörben hozott döntését.

[15] Hivatkozott arra is, hogy nem egyértelmű, hogy az alperes megváltoztatást vagy hatályon kívül helyezést kér. Értelmezése szerint az alperes hatályon kívül helyezést indítványoz, azonban a felülbírálati jogkört anyagi jogi alapokra helyezi és fellebbezését anyagi jogi hivatkozásokon vezeti le. Ezen ellentmondás okán alaki jogi szempontból a fellebbezést az ítéltáblának el kell utasítania.

[16] A per érdemét illetően rámutatott, hogy a számítás alapját képező, előzményi per alapján korrigált, helyes garantált illetmény összegét az alperes a per során nem vitatta. Ennek megfelelően 179 200 forint összeget kell alapul venni a jelen perben érvényesíteni kívánt igény összecszerűségi számítása tekintetében, amely az előzményi per jogerős ítélete szerint 122 000 forint garantált illetményből és 57 200 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrészéből áll. Hangsúlyozta, hogy a Kúria egy korábbi határozata szerint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész addig csökkenthető, amíg az addigi illetmény összege nem csökken. Ez az elv irányadó akkor is, ha az illetmény összege az előzményi perben utóbb kerül helyesen megállapításra. Az alapul szolgáló jogszabályi rendelkezésekre utalással vitatta, hogy az összilletményt kellene alapul venni igénye elbírálása során. Ugyancsak a Kúria döntésére hivatkozással hangsúlyozta, hogy a közalkalmazott illetménye (garantált illetmény + munkáltatói döntésen alapuló illetményrész) és teljes illetménye (illetmény + illetmény pótlékok) nem azonos fogalmak, ezért nincs lehetőség arra, hogy a munkáltató egyoldalúan a közalkalmazott hozzájárulása nélkül, az illetmény összegének csökkentésével a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt felhasználva fizesse meg a közalkalmazottnak a jogszabály alapján őt megillető pótlékokat. Rámutatott, hogy a munkáltató a jogerős ítélettel érintett időszakot követően a jogerős ítéletben foglalt összegnél kevesebb összegben állapította meg az illetményét, ezért az elsőfokú ítélet szerint marasztalható.

Az ítéltábla döntése és annak indokai

[17] A fellebbezés aseptalan.

[18] A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem hivatkozásaira tekintettel az ítéltáblának először abban a kérdésben kellett állást foglaltia, hogy a fellebbezés érdemben elbírálható-e.

[19] A felperes fellebbezési ellenkérelmében tévesen hivatkozott arra, hogy az alperes a fellebbezését a Pp. 371. § (1) bekezdés d) pontja szerint minősülő anyagi jogi felülbírálat alapján kéri elbírálai. Tévesen is idézte ennek a jogszabályi rendelkezésnek a szövegét. A felperes által idézett szöveg valójában a 369. § (3) bekezdésének d) pontjában szerepel. Az alperes fellebbezésében ugyan utal a Pp. 371. § (1) bekezdésére, de annak nem a d), hanem a c) pontjára, és csak olyan megfogalmazásban, amelyből egyértelműen kiderül, hogy az ezen pontban megfogalmazott kötelezettség miatt jelöli meg a felülbírálati jogkörrel kapcsolatban a 369. § (3) bekezdésének első mondatát. A felülbírálati jogkört tehát a 369. § (3) bekezdése alapján kéri gyakorolai.

[20] E körben rámutat az ítéltábla, hogy bár az alperes a felülbírálati jogkör tekintetében a megjelölt jogszabályhelyen belül az alkalmazai kért pontot nem határozta meg, ezt a fellebbezés kötelező tartalmi elemeit rögzítő Pp. 371. § (1) bekezdés nem is követeli meg, a felülbírálati jogkörre utaló c) pont az alapul szolgáló indokok kifejtésével várja el a felülbírálati jogkör megjelölését, ezért az ítéltábla ezt a körülményt nem tekintette a fellebbezés hiányosságának.

[21] Miután az alperes a bizonyítás eredményének okszerűtlenségére nem hivatkozott, további bizonyítási eljárás lefolytatását vagy mérlegelési jogkörben hozott döntés felülmérlegelését, illetve az elsőfokú bíróság által nem tárgyalta, nem eldöntött kérdésben határozathozatalt nem kért, az ítéltábla úgy tekinti, hogy a 369. § (3) bekezdés a), b), d) és e) pontokban írt felülbírálati jogkörökre nem hivatkozik. Az azonban a fellebbezésből egyértelműen kiolvasható, hogy az alperes az ítéltáblától azt várja, hogy a megállapított tényekből az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetést vonjon le, ezért az ítéltábla kizárólag a c) pont szerinti felülbírálati jogkörét gyakorolta.

[22] A felperesnek a fellebbezés alaki hibájára, hiányosságára vonatkozó hivatkozása sem helytálló. Tény, hogy a határozott fellebbezési kérelemről szóló mondatban szerepel hatályon kívül helyezés iránti indítvány, azonban tartalmaz – ugyanazt a jogszabálysértőnek értékelt részt érintően – az ítélet részbeni megváltoztatására irányuló kérelmet is. Az alperes tehát – a felperes álláspontjával ellentétben – adott elő a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja alapján kért anyagi jogi felülbírálathoz illeszkedő határozott fellebbezési kérelmet.

[23] Utal az ítéltábla arra is, hogy a fellebbezés visszautasítására a Pp. 366. § (1) és (2) bekezdése csak akkor ad lehetőséget, ha a fellebbezés elkésett, olyan határozat ellen irányul, amely ellen a fellebbező nem élhet fellebbezéssel, vagy a fél a bíróság felhívása ellenére a fellebbezés hiányait a kitűzött határidőn belül nem pótolta. Nem szolgálhat a visszautasítás alapjául tehát az, ha a fellebbezési kérelem és a fellebbezés indokai egymással nincsenek összhangban. Szükség esetén ez az ellentmondás anyagi pervezetés útján küszöbölhető ki, amit az ítéltábla a határozott fellebbezési kérelem felperestől eltérő értelmezése miatt nem tartott szükségesnek, illetve az ítéltábla az érdemi döntésében vonhatja le annak következményeit.

[24] Az előbbiektől miatt az ítéltábla a fellebbezés megalapozottságát érdemben vizsgálta az alábbiak szerint.

[25] Az elsőfokú bíróság tévesen értékelte úgy, a per alapkérdése az, hogy a felperes garantált illetménye megegyezett-e a garantált bérminimumnak megfelelő összeggel. Az illetmény változásáról szóló értesítésekben ugyanis megállapítható, hogy 2015. november 1-től az alperes már eleget tett a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontjából eredő azon kötelezettségének, hogy a felperes bértábla szerinti illetményét olyan mértékben kiegészítse, hogy a kiegészítéssel kapott garantált illetmény elérje az aktuálisan irányadó garantált bérminimumnak megfelelő összeget. Az értesítésekben az is látható, hogy a munkáltató a kiegészítést – egy kivétellel – részben vagy egészben a garantált összegen felüli, munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentésével oldotta meg.

[26] Az előzményi per ítéletéből az állapítható meg, hogy a jelen perben eljáró elsőfokú bíróság által megjelölt alapkérdés az előzményi pernek volt a tárgya. A keresetlevélben levezetett érvelés szerint a felperes arra alapítottn kívánt a jelen perben igényt érvényesíteni, hogy az illetménye összege az előzményi perrel érintett időszakot követően sem lehet alacsonyabb, mint amilyen összegben azt az előzményi perben hozott jogerős ítélet megállapította, és miután a rendvédelmi ágazati pótlék részben az illetmény összegéhez igazodik, az illetmény összegének helytelen megállapítása kihat a rendvédelmi ágazati pótlék összegére is. A követelés számszaki levezetését is ennek megfelelően mutatta be, vagyis a

jogerős ítélet szerint számított illetmény összegét viszonyította az előzményi pert követően az alperes által megállapított illetmény összegéhez, és illetménykülönbsétként a kettő közötti, hátrányára történő eltérést jelölte meg, ez alapján számítva ki a rendvédelmi ágazati pótlékkülönbséket is. Az alperes ellenkérelme is lényegében e körben tartalmaz érvelést azzal az eltéréssel, hogy illetmény alatt a felperestől eltérően nem a garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész együttes összegét, hanem a felperes pótlékokat is tartalmazó teljes illetményét (fizetését) értette, bár számításait ettől némileg eltérően vezette le.

[27] Mindezek alapján a per fő tárgyát annak eldöntése jelenti, hogy mi tartozik az illetmény fogalma alá.

[28] Az illetmény fogalmának meghatározásához – ahogy egyébként a garantált illetmény fogalmának tisztázásához is – a Kjt. 66. §-ának rendelkezéseiből kell kiindulni.

[29] A 66. § (1) bekezdése szerint a fizetési osztályok első fizetési fokozatához tartozó illetmény garantált összegét, valamint a növekvő számú fizetési fokozathoz tartozó – az első fizetési fokozat garantált illetményére épülő – legkisebb szorzószámokat az éves költségvetési törvény állapítja meg.

[30] A (2)-(6) bekezdések a jelen per szempontjából jelentőséggel nem bíró, a garantált illetmény 66. § (1) bekezdésétől eltérő számítására vonatkozóan tartalmazzanak szabályokat. Hasonló eltérő szabályt rögzít a 79/E. § is.

[31] A 66. § (7) bekezdése kimondja, hogy az (1)-(5) bekezdésben, illetve a 79/E. §-ban foglaltak alkalmazásával meghatározott illetménynél (garantált illetmény) magasabb összegű *illetmény* akkor állapítható meg, ha a közalkalmazott kiválóan alkalmas, vagy alkalmas minősítést kapott.

[32] A (8) bekezdés pedig akként rendelkezik, hogy a (7) bekezdéstől eltérően a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a garantált illetménynél magasabb összegű *illetmény* megállapítható azzal, hogy – az egy évet meg nem haladó időtartamú határozott idejű közalkalmazotti jogviszony kivételével – egy év elteltével a közalkalmazottat minősíteni kell, ha ekkor a közalkalmazott alkalmatlan vagy kevésbé alkalmas minősítést kapott, illetményét – e törvény erejénél fogva a besorolása szerinti – garantált mértékre kell csökkenteni.

[33] Az előbbi jogszabályi rendelkezések megfogalmazásából az a következtetés vonható le, hogy lényegében azok, különösen a (7) és (8) bekezdések közvetetten megadják mind a garantált illetmény, mind pedig az illetmény fogalmát.

[34] A (7) bekezdés – a bekezdésben említett további jogszabályi rendelkezésekre utalással – indirekt módon definiálja a garantált illetmény fogalmát. E szerint a közalkalmazott garantált illetményének számítási alapja a 66. § (1) bekezdésében meghatározott módon kiszámított összeg (besorolási illetmény), amely a (2)-(5) bekezdésekben, illetve a 79/E. §-ban írtak szerint változhat. Tehát a garantált illetmény az ilyen módon kiszámított összeg.

[35] Ugyanakkor a (7) és (8) bekezdések azzal, hogy a munkáltatónak lehetőséget adnak az e bekezdésekben meghatározott feltételek fennállása esetén a garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapítására, meghatározzák, hogy az ilyen mérlegelési jogkörben juttatott illetményrész kívül esik a garantált illetmény fogalmán, de a garantált illetménnyel együtt képezi az illetményt. Tehát az illetmény a garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész együttes összegével egyezik meg.

[36] Ugyanerre a következtetésre lehet jutni a Kjt. 85/A. § 1) és m) pontjai alapján is.

[37] Az l) pont szerint, eltérő rendelkezés hiányában, ahol jogszabály munkabért említ, azon illetményt, illetménypótlékot, illetménykiegészítést, keresetkiegészítést és jutalmat is érteni kell. Ebből levonható az a következtetés, hogy a felsorolt illetményrészek, továbbá a keresetkiegészítés és a jutalom munkabér elemeknek minősülnek, együtt teszik ki a közalkalmazott „teljes fizetését”. Garantált illetményt és munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a felsorolás nem tartalmaz, ugyanakkor a pótlékokat, kiegészítéseket, jutalmat külön, az illetménytől elkülönülten nevesíti. Mindez azt jelenti, hogy a garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész az illetményen belüli elemek, a pótlékok, kiegészítések és jutalmak viszont az illetmény fogalmán kívüli tételei a közalkalmazottat megillető bérjellegű juttatásnak, azaz a pótlékok – az alaperes álláspontjával szemben – nem vonhatók az illetmény fogalma alá.

[38] Az m) pont pedig azt mondja ki, hogy ahol a jogszabály alapbért említ, azon illetményt is érteni kell. Az illetmény tehát egy alapbér jellegű juttatás, ami szintén arra utal, hogy abba a pótlékok, kiegészítések, jutalmak nem tartoznak bele.

[39] Ugyanerre az eredményre vezet a Kjt. 21. § (3) bekezdésének értelmezése. Ennek első két mondata a következőket mondja ki: „A kinevezési okmányban tartalmaznia kell a közalkalmazott munkakörét, a besorolásának alapjául szolgáló fizetési osztályt és fokozatot, az illetményét és a munkavégzés helyét. A tárgyév március 1-től a következő év február végéig terjedő időszakra vonatkozó havi illetmény és a havi rendszeres illetménypótlékok együttes összege nem haladhatja meg a Központi Statisztikai Hivatal által hivatalosan közzétett, a tárgyévet megelőző évre vonatkozó nemzetgazdasági havi átlagos bruttó kereset tízszeresét.” Egyrészt tehát a kinevezési okmányban a fizetési osztályhoz és fokozathoz szorosan kapcsolódó illetményt kell kötelezően rögzíteni, másrészt az előbbi bekezdés az illetményt és az illetménypótlékokat külön tételként nevesíteni. E jogszabályi rendelkezés olvasata is az, hogy az illetménynek a pótlékok nem részei.

[40] Ide kapcsolódik a Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó, a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 46. § (1) bekezdés b) pontja, amely szerint a munkáltató legkésőbb a közalkalmazotti jogviszony kezdetétől számított 15 napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót az alapbérén felüli munkabéréről és egyéb juttatásokról.

[41] Az előbbiekből összességében az következik, hogy a kinevezési okmányba kell foglalni az alapbér jellegű illetményt, az ezen felüli egyéb bérelemekről, juttatásokról

elegendő a közalkalmazottat tájékoztatni. Tehát az alapbér jellegű illetményen kívül esnek a pótlékok.

[42] A fentiekkel azonos álláspontot fogalmazott meg a Kúria több ítéletében, lényegében kimondva, hogy az illetmény a garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész együttes összege (Mfv.II.10.460/2015/10.).

[43] Az illetmény fogalmának meghatározása után további megválaszolandó kérdés a jelen perben, hogy az alperes jogosult volt-e a felperes előzményi perben megállapított – 122 000 forint garantált illetményből és 57 200 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből álló – 179 200 forint összegű illetményét figyelmen kívül hagyni, és a jogerős ítélet megszületését követően mellőzni a felperes illetményének a jogerős ítéletben megállapított illetményösszeghez igazítását.

[44] A Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján az Mt. 58. §-a is alkalmazandó, amely kimondja, hogy a felek a munkaszerződést közös megegyezéssel módosíthatják. A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. A Kjt. 21. § (1) bekezdése pedig a közalkalmazotti jogviszony létesítésével kapcsolatban akként rendelkezik, hogy a közalkalmazotti jogviszony határozatlan időre történő kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre. A kinevezést és annak elfogadását írásba kell foglalni.

[45] Mindebből az következik, hogy a kinevezés módosításához a felek egybehangzó, írásba foglalt akaratnyilvánítására van szükség, azaz a munkáltató egyoldalúan a kinevezés tartalmát nem módosíthatja. Miután az illetmény a kinevezés kötelező tartalmi eleme, annak munkáltató részéről történő egyoldalú módosítására nincs mód.

[46] Azzal, hogy a bíróság az előzményi perben a felperes illetményét 179 200 forintban határozta meg, a felperes kinevezésének részévé ezt az illetményösszeget tette. Ennek következtében a felperes illetménye az előzményi perrel érintett időszakot követően ennél csak akkor lehetett volna kevesebb, ha a felek abban – a Kjt. illetményre vonatkozó rendelkezéseire is figyelemmel – kifejezetten megállapodtak volna, és megállapodásukat írásba foglalták volna. Ennek hiányában az illetmény nem csökkenhet. (Kúria Mfv.II.10.080/2016.; EBH2017. M.21.)

[47] Az a felek között nem volt vitás, hogy az előzményi perben a felperes illetménye 179 200 forintban került megállapításra, a 2015. november 1-től, 2016. január 1-től és 2017. január 1-jétől hatályos értesítések pedig azt a felperesi hivatkozást bizonyították, hogy a munkáltató a felperes illetményét 147 500 forintban, 2016. január 1-től 161 300 forintban határozta meg. Az, hogy a jogerős ítélet megszületését követően az alperes a felperes illetményének összegét nem korrigálta, a fenti jogszabályi rendelkezésekbe ütköző, ezért a felperes kellő alappal tarthatott igényt – az elévülési időn belül - a munkáltató mulasztásából eredő illetménykülönbségre.

[48] Arra az elsőfokú bíróság helyesen utalt, hogy a 29/2015. (VI. 15.) BM rendelet 1. § (2) bekezdése szerint a rendvédelmi, ágazati pótlék összegének számítási alapja a közalkalmazott Kjt. 65., 66., 67. §-ai alapján megállapított illetményének a Kjt. 70.-72. §-ai

szerinti pótlékokkal együttesen számított bruttó összege. A 2. § (2) bekezdése értelmében 2015. évben ennek 5 %-át, 2016. január 1-től 10 %-át kellett az alperesnek rendvédelmi ágazati pótlékként a felperes részére megfizetnie. A felperes illetményének korrekciója az előbbiekből következően nyilvánvalóan maga után kellett, hogy vonja a rendvédelmi ágazati pótlék összegének módosítását is.

[49] Mindezekre figyelemmel az ítéltábla a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja szerinti felülbírálati jogkörében eljárva az érdemben helyes döntést tartalmazó elsőfokú ítéletet eltérő indokok alapján helybenhagyta a Pp. 383. § (2) bekezdésére figyelemmel.

[50] A fellebbezés tekintetében is pervesztes alperes a Pp. 83. § (1) bekezdés alapján köteles a felperes másodfokú eljárásban felmerült perköltségét megfizetni. A perköltség összegét az ítéltábla a felperes által a költségjegyzék előterjesztésével felszámítottnál alacsonyabb összegben állapította meg, figyelemmel arra, hogy a felperes a felszámítás alapjául a 32/2003. IM rendelet 3. § (5) bekezdését jelölte meg. Ez pedig kimondja, hogy a másodfokú és a felülvizsgálati eljárásban az ügyvédi munkadíj a (2)-(4) bekezdésben meghatározott összeg 50 %-a azzal, hogy a pertárgy értékeként ezekben az esetekben a fellebbezésben, felülvizsgálati kérelemben vitatott összeget kell alapul venni. A fellebbezésben vitatott összeg 143 045 forint volt, tehát ezt kellett a pertárgy értékeként figyelembe venni. A 3. § (2) bekezdésének a) pontja értelmében polgári perben 10 000 000 forintot meg nem haladó pertárgyérték esetén a pertárgyérték 5 %-a, de legalább 10 000 forint a munkadíj összege. Az (5) bekezdés előbb idézett rendelkezése szerint ennek 50 %-a számítható másodfokú ügyvédi munkadíjként. A jelen esetben a pertárgy alacsony értéke miatt a minimumösszeg az irányadó, ennek felét áfa-val növelt összegben – azaz 6350 forintot – lehetett ügyvédi munkadíjként a felszámításban foglaltakra figyelemmel megállapítani.

[51] A pervesztes alperes az 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 5. § (1) bekezdés c) pontja alapján teljes személyes illetékmentességben részesül, ezért az Itv. 4. § (1) bekezdése szerint nem lehetett a meg nem fizetett illeték megfizetésére kötelezni. Ennek következtében a Pp. 102. § (6) bekezdése értelmében a meg nem térülő illeték az állam terhén maradt.

Szeged, 2020. november 13.

Dr. Szeghő Katalin s.k. Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k. Zánócné dr. Ocskó
Erzsébet s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró

