



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.046/2022/5.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a képviselő2 (Cím4., ügyintéző: Ambrusné dr. Kerekes Judit) által képviselt **Felperes1** (Cím2, tartózkodási hely: Cím3) felperesnek – a dr. Vattay Gergely kamarai jogtanácsos által képviselt **Alperes1** (Cím1.) alperessel szemben helyettesítési díj megfizetése tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 14.M.70.908/2021/5. számú ítéletével szemben az alperes által 6. sorszám alatt előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

A le nem rótt 91.227 (kilencvenegyezer kétszázhuszonhét) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2021. december 8-án hozott 14.M.70.908/2021/5. számú ítéletével helyettesítési díj címén 1.140.344 forint és a késedelmi kamat megfizetésére kötelezte az alperest.

[2] Határozata indokolásában megállapította, hogy a felperes 2015. július 1-jétől állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperessel főelőadó munkakörben és személyügyi feladatokat látott el a Budapest Alperesi egység1 állományában. A rendőrkapitányságon a személyügyi (humánigazgatási) feladatok ellátására két státusz volt kialakítva. Az ügyintéző I. státusz kormánytisztviselői jogviszonyban ellátható munkakör volt és főiskolai végzettség

alapján volt betölthető. A másik státusz főelőadó I.-ként volt rendszeresítve, közalkalmazotti jogviszonyban volt ellátható, a felperes ez utóbbi státuszt töltötte be. A felperessel egyidőben az ügyintéző I. munkakört Munkatárs1 látta el. Miután Munkatárs1t 2017. május 1-jétől áthelyezték, az ügyintéző I. státusz betöltetlen maradt és ekkortól a felperes nemcsak a saját munkaköréhez, hanem az ügyintéző I. munkakörhöz tartozó feladatokat is ellátta. A feladatai oly módon megnövekedtek, hogy azt csak a rendes munkaidején felül végzett munkával tudta ellátni, mindez több esetben hétvégi munkavégzéssel is járt. A felperes a rendkívüli munkaidőben végzett munkáért díjazásban részesült.

[3] A felperes 2018. július 20-án előterjesztett kérelmében a 2017. május 1-je és 2018. március 30. napja közötti időszakra kérte helyettesítési díj megfizetését. A Munkatárs3 hivatalvezető által lefolytatott vizsgálaton alapuló jelentés, illetve javaslat ellenére a rendőrkapitányság vezetője a Határozat szám1 számú határozatával elutasította a felperes kérelmét. Határozatát azzal indokolta, hogy a felperes a megjelölt időszakban rendkívüli munkát végzett, amelyért díjazásban részesült. A feladata nem minősült más munkakörhöz tartozó feladatnak, ezért helyettesítési díjra nem jogosult.

[4] Az elsőfokú bíróság a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 24. § (1) bekezdése, illetve a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 12. § (1) bekezdése alapján vizsgálta a felperes keresetét, melyben 1.422.725 forint helyettesítési díj megfizetését kérte arra hivatkozva, hogy a peresített időszakban a saját munkaköre mellett, folyamatosan ellátta az ügyintéző I. munkakörhöz tartozó feladatokat is. Hivatkozása szerint az a tény, hogy korábban az alperes Munkatárs1 számára is fizetett helyettesítési díjat akkor, amikor egyedül látta el mindkét munkakört, az egyenlő bánásmód megsértését is megalapozta.

[5] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperesnél a perbeli időszakban hatályban volt Kollektív Szerződés 11.6. pontja szabályozta a munkakör ellátásában tartósan akadályozott személy helyettesítésének, továbbá az ideiglenesen megüresedett munkakörhöz tartozó feladatok ellátásának a kérdését. A KSz. szerint amennyiben a közalkalmazott a munkakörébe nem tartozó munka elvégzése mellett az eredeti munkakörét is ellátja és a két munkakörbe tartozó munkavégzés időtartama nem különül el, abban az esetben a saját illetményén felül helyettesítési díjra (megbízási díj) jogosult. A megbízás egy évig tartható fenn, de közös megegyezéssel meghosszabbítható. A KSz. 11.7. pontja szerint a helyettesítési díj mértékét a helyettesített közalkalmazott illetményének 10-50 %-ában állapíthatta meg a munkáltatói jogkör gyakorlója.

[6] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes a saját munkaköre mellett az ügyintéző I. munkakörhöz tartozó feladatokat is ellátta, amelyek hasonló feladatok voltak, azonban az ügyintézői munkakör nagyobb felelősséggel járt és részletesebb, elmélyültebb feladatok ellátását tette szükségessé. A rendőrkapitányság teljes állományának humán ügyintézési feladatai két munkakör fenntartását tették szükségessé, ennek ellenére az alperes által sem vitatottan, a felperes a peresített időszakban egyedül látta el mindkét munkakörhöz tartozó feladatokat. Az elsőfokú bíróság figyelembe vette, hogy a felperes által helyettesített

munkakör magasabb végzettséghez kötött komplexebb munkakör volt, a felperes munkaköréhez képest. Mindezek alapján a Kjt. 24. § (1) bekezdése és a KSz. 11.6. és 11.7. pontjai alapján azt állapította meg, hogy a felperes jogosult helyettesítési díjra. A rendkívüli munkaidőben végzett munka díjazása ezt nem befolyásolta, mivel az nem volt azonos a helyettesítésért járó díjazással.

[7] A helyettesítési díj mértékét illetően az elsőfokú bíróság a két munkakör ellátásáért a felperes által helyettesített Munkatárs1 illetménye 40 %-ának megfelelő helyettesítési díjat állapított meg a KSz. fentebb hivatkozott rendelkezései és az Mt.12.§-a alapján. Az Mt. 12. §-át illetően kifejtette, hogy az célirányos rendelkezést tartalmaz, a munkajogviszony szempontjából a munka díjazását, mint az egyik legfontosabb potenciális diszkriminációs területet érintve.

[8] Azzal szemben, hogy az alperes legfeljebb 10 %-os mértékű helyettesítési díjat talált elfogadhatónak, súlyozottan vette figyelembe az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, a munkatapasztalatokat, a felelősséget. Értékelte azt a tényt, hogy Munkatárs3 parancsnoki kivizsgálást követően írt jelentéséből megállapítható volt, hogy Munkatárs1 munkaköre főiskolai végzettséghez kötött, összetettebb munkakör volt, annak ellátása nehezebb feladatot jelentett a felperes munkaköréhez képest. Figyelembe vette továbbá, hogy hasonló helyzetben a két munkakör ellátásáért Munkatárs1 is 40 %-os mértékű helyettesítési díjban részesült. Ezért a felperes kereseti kérelmét a 40 %-os mértéknek megfelelően, 1.140.344 forint összegben találta alaposnak. Arra figyelemmel, hogy a helyettesítési díj a KSz. szerint a helyettesítés első napjára visszamenőlegesen jár, a késedelmi kamat megfizetésére irányuló kereseti kérelmet is alaposnak találta.

Az alperes fellebbezése

[9] Az elsőfokú ítélettel szemben az alperes terjesztett elő fellebbezést, melyben a Pp. 381. §-a alapján annak hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára történő utasítását kérte, a felülbírálati jogkör tekintetében a Pp. 369. § (1) bekezdésére hivatkozott.

[10] Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság megsértette a Pp. 276. § (1) és (5) bekezdésében, továbbá 346. § (5) bekezdésében foglaltakat, mert nem folytatta le a szükséges bizonyítást a kereseti kérelem alapján és határozatának jogi indokolása sem felelt meg a jogszabályban meghatározott követelményeknek a szükséges bizonyítás hiányában.

[11] A felperes keresetében az Mt. 12. § (1) bekezdése alapján az egyenlő bánásmód követelményének a megsértésére is hivatkozott. Ezzel kapcsolatban azonban az elsőfokú bíróság elmulasztotta a felek tájékoztatását a bizonyítás menetét illetően és lehetőséget sem biztosított az alperesnek arra, hogy bizonyítsa, nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét. Hangsúlyozta, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bér elve kizárólag az

egyenlő bánásmód követelményrendszerén belül érvényesíthető, ehhez pedig szükséges lett volna, hogy a felperes valamely védett tulajdonságot valószínűsítsen, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 8. §-ában amely alapján értelmezhető az erre alapított kereseti kérelme. Az elsőfokú bíróság azonban nem értékelte a kereseti kérelem hiányosságát és bizonyítást sem folytatott le, az anyagi pervezetés sem terjedt ki ennek tisztázására. Mindezek következtében az alperest megfosztotta a bizonyítás lehetőségétől.

[12] Az alperes vitatta a helyettesítési díj mértékére vonatkozó döntést is. Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság a Munkatárs1 ügyintéző részére biztosított helyettesítési díj mértékére hivatkozva határozta meg a felperes javára megítélt összeget és az Mt.12.§-ára is hivatkozott. Mindezek alapján az ítélet indokolásából nem volt megállapítható, hogy mely okok, bizonyítékok, körülmények alapján hozta meg a döntését, hiszen az egyenlő bánásmód megsértésével összefüggésben bizonyítási eljárás sem lett lefolytatva. Tekintettel arra, hogy mindezen hiányosságok az ügy érdemi elbírálására kihatottak, ezért álláspontja szerint az elsőfokú határozat hatályon kívül helyezésének volt helye.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[13] A felperes fellebbezési ellenkérelmet nem terjesztett elő.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[14] Az alperes fellebbezése nem alapos.

[15] Az elsőfokú bíróság az érdemi döntés meghozatalához szükséges mértékben a bizonyítást lefolytatta, a bizonyítékok helytálló értékelésével megalapozott döntést hozott.

[16] Az alperes arra helyesen hivatkozott, hogy a kereseti kérelem tartalmazott az Mt. 12. §-ával összefüggő hivatkozást is, mely vonatkozásában az elsőfokú bíróság anyagi pervezetést nem folytatott le és ezzel kapcsolatban bizonyítás lefolytatására sem került sor.

[17] Az elsőfokú bíróság a helyettesítési díj jogalapja körében nem az Mt.12.§-ára, hanem helyesen a Kjt. 24.§ (1) bekezdésére alapította a döntését. Figyelembe vette az alperes által nem vitatott tényállításokat, vagyis azt, hogy a felperes a peresített időszakban a saját munkaköre mellett az ügyintéző I. munkakörhöz tartozó feladatokat is ellátta. Nem volt vitatott, hogy ez a munkakör összetettebb feladatokat jelentett a felperes munkaköréhez képest és a két munkakör ellátása folyamatosan indokoltta tette a rendes munkaidőn felüli

munkavégzést is. Az elsőfokú bíróság helyesen vonta értékelése körébe az alperesi KSz. rendelkezését is, mivel az tartalmazta a helyettesítésre vonatkozó Kjt.-n alapuló részletes szabályozást. Mindez pedig megalapozta a felperes helyettesítési díjra irányuló igényét.

[18] Az elsőfokú bíróság azösszecszerűség megállapításakor hivatkozott az Mt.12.§-ára. Döntése azonban nem csak ezen a jogszabályon alapult, mivel az ítélet indokolásában részletesen hivatkozott az elsőfokú eljárás során becsatolt okirati bizonyítékokra és az azok alapján megállapítható – alperes által nem vitatott – tényekre. Ezek alapján relevánsnak találta Munkatárs3 rendőr őrnagy jelentésében foglaltaknak megfelelően a felperes által helyettesített munkakör komplexebb, bonyolultabb, magasabb képesítést igénylő jellegét. Ebből az következett, hogy a felperes a saját munkaköre mellett egy magasabb végzettséghez kötött, bonyolultabb munkakört látott el. Az elsőfokú bíróság arra is kitért, hogy az alperes által az elsőfokú eljárásban hivatkozott 10%-os mértéket nem találta elfogadhatónak, mivel hasonló helyzetben, Munkatárs1 részére 40%-os helyettesítési díj lett megfizetve. Ebből következően az elsőfokú bíróság a perben releváns tények alapos értékelésével okszerű indokát adta annak, hogy miért 40%-ban határozta meg a felperest megillető helyettesítési díj mértékét. A Munkatárs1 részére megállapított helyettesítési díj alapvetően azt bizonyította – függetlenül az Mt.12.§-ában foglaltaktól -, hogy az alperesnél volt gyakorlat helyettesítési díj megfizetésére és annak mértékénél nem a 10%-os mérték volt irányadó.

[19] A Kúria az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017. (XI. 28.) KMK véleményében, továbbá az EBH2014.M.19 számú elvi jelentőségű határozatában kifejtette, hogy az Mt. 12. §-a kizárólag az egyenlő bánásmód megsértése körében értelmezhető. A felperes jelen perben ezt a jogszabályhelyet is megjelölte és ebben a kérdésben anyagi pervezetésre és bizonyításra nem került sor. Ez a hiányosság azonban a fentiekből következően nem befolyásolta a per érdemi elbírálását. A másodfokú bíróság mindezekre tekintettel mellőzte az elsőfokú ítélet indokolásából az egyenlő bánásmód megsértésével, illetve az Mt.12.§-ával összefüggő jogi indokolást.

[20] Az elsőfokú bíróság a kereseti kérelemnek részben adott helyt, mivel a helyettesítési díj összegét a keresetben meghatározott 50%-os mérték helyett, 40%-ban határozta meg. A döntés ezen részét a felek fellebbezés útján nem vitatták. Az elsőfokú ítélet a kereseti kérelem ismertetése körében helyesen tartalmazta, hogy a felperes 1.422.725 forint és késedelmi kamatai megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Ezért az elsőfokú ítélet rendelkező részében foglalt érdemi döntésre tekintettel az elsőfokú ítélet [12] bekezdése úgy helyes, hogy a felperes keresete nagyobb részben volt alapos.

Záró rendelkezések

[21] A másodfokú perköltségről nem kellett határozni a Pp. 81.§-a alapján, mivel a felperes a fellebbezési eljárásban nem nyilatkozott és perköltséget sem számított fel.

[22] Az alperes a fellebbezési eljárásban pervesztes lett, azonban igazolta az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 5.§ (1) bekezdése c) pontján alapuló személyes illetékmentességét, ezért a terhére eső, a fellebbezett pertárgyérték (1.140.344 forint) alapján számított Itv. 46.§ (1) bekezdése a) pontja szerinti fellebbezési illetéket az állam viseli a Pp. 102.§-a értelmében.

[23] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2022. május 19.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
előadó bíró

dr. Szalai Beatrix s.k.
bíró