



...

Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.023/2020/9.

A felperes:

felperes neve (címe)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Szűcs Ügyvédi Iroda (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, 2.M.57/2019/9.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Alperes, 2.M.57/2019/10.

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 12 885 (tizenkétezer-nyolcszáznyolcvanöt) 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 Szolnoki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 2013. augusztus 1-től 2015. október 31-ig terjedő időszakot érintően az 1.M.640/2016/4. számú ítéletével kötelezte az alperest elmaradt illetmény megfizetésére arra alapítottnak, 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 165 250 forintban határozta meg, ezen felül illették meg a felperest különböző pótlékok.

[3] A Szolnoki Törvényszék a 2018. szeptember 28. napján kelt 4.Mf.20.411/2017/5. 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 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 2016. december 31-ig 132 150 forintban, a korábbi perben megállapított összegnél 33 100 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.

[6] A felperes 2018. augusztus 29-én felszólította az alperest a számítása szerint öt megillető illetménykülönbözetre megfizetésére. Az alperes válaszában az igényt megalapozatlannak minősítette, így annak teljesítése elől elzárkózott.

A kereset és az ellenkérelem

[7] A felperes keresetében a 2015. november 1-től 2016. december 31-ig terjedő időszakra 463 400 forint elmaradt illetmény, 2015. július 1-től 2017. december 31-ig tartó időszakra pedig 49 647 forint pótlékkülönbözetre megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Keresetének indokai szerint az előzményi perben megítélt illetménykülönbözettel – a garantált illetményt és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt magában foglaló – illetménye 165 250 forintra emelkedett, az alperes azonban az előzményi perrel érintett

időszakot követően 2016. december 31-ig csak 132 500 forintot fizetett részére ezen a címen. Hangsúlyozta, 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.

[8] Az alperes 304 820 forint illetménykülönbözöt és 46 287 forint pótlékkülönbözöt erejéig a keresetet elismerte, ezt meghaladóan kérte azt elutasítani. Elismerte, hogy az előzményi perben a felperes „számított illetményét” a bíróság 165 500 forintban állapította meg, ugyanakkor állította, hogy a garantált bérminimumot a teljes – egyéb bérelemeket is magába foglaló – illetményhez kell viszonyítani, álláspontja szerint ugyanis a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész és az illetménypótlék is az illetmény része. Véleménye szerint a munkáltatónak 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 pótlékkülönbözöt is. Utalt a fentieken túl arra, hogy a felperes 2015. szeptemberét megelőző időszakra érvényesített pótlékkülönbözöt iránti igénye elévült.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[9] Az elsőfokú bíróság ítéletében kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek a 2015. november 1-től 2016. december 31-ig terjedő időre 463 400 forint elmaradt illetményt és a 2015. szeptember 1-től 2016. december 31-ig terjedő időre 46 338 forint pótlékkülönbözöt, ezt meghaladóan a felperes keresetét elutasította. Határozatának indokolása szerint a felperes előzményi perben 2015. évre megállapított – garantált illetményből és munkáltatói döntésen alapuló illetményből álló – illetménye 165 250 forint, amely a bírósági ítéletekkel lezárt időszakot követően is megilleti a felperest. Hangsúlyozta, a felperes kinevezése – illetményre vonatkozó részében – csak közös megegyezéssel módosítható, és ilyen módosítás a felek között nem született. Érvelése szerint az alperes ugyan jogosult volt a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt csökkenteni és az elvont összeggel a felperes garantált illetményét kiegészíteni, de ezt csak az addigi illetmény csökkentése nélkül tehette meg. Az előbbi okfejtés után rámutatott, az alperes a felperes illetményét a jelen perrel érintett időszakban az előzményi perben megállapítottnál alacsonyabb összegben határozta meg. Kiemelte, a közalkalmazott illetménye két részből, a garantált illetményből és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből áll, e körben nem vehetők figyelembe a különböző pótlékok. Utalt arra is, az alperes az illetmény jogszerűtlen megállapítása következtében a felperes rendvédelmi ágazati pótlékát sem helyes összegben állapította meg. Megállapította, hogy a 2015. július 1-től 2015. augusztus 31-ig terjedő időszakot érintően a felperes rendvédelmi ágazati pótlék iránti követelése elévült.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[10] Az elsőfokú bíróság ítélete ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben lényegében az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a felperes részére megítélt elmaradt illetmény 304 820 forintra, az elmaradt rendvédelmi pótlék 43 855 forintra történő leszállítását és a felperes ezen felüli keresetének elutasítását kérte.

[11] 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.

[12] Megsértett 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. §-át, 21. § (3) bekezdését, valamint a 29/2015. (VI. 15.) BM rendelet 1. § (2) bekezdés a) pontját jelölte meg.

[13] Jogi érvelése szerint a közalkalmazott illetménye több elemből tevődik össze: a besorolási osztály, valamint a fizetési fokozat alapján megállapításra kerülő illetményrészből, a címpótlékból, továbbá a munkáltató mérlegelési jogkörében megállapított részből, következésképpen az minősül illetménynek, amit a munkáltató fizetésként számfejt a közalkalmazott részére, ez pedig a felperes esetében 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 összegaszerűségével nem értett egyet. Kifejtette emellett, hogy a számított illetmény figyelembevételével kell a pótlék összegét megállapítani, ezért tett elismerő nyilatkozatot a követelés egy részére.

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

[15] 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.

[16] 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. Érvelése szerint ezen ellentmondás következtében okán alaki jogi szempontból a fellebbezést az ítéltáblának el kell utasítania.

[17] 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 165 250 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 43 250 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről áll. Hangsúlyozta, hogy a Kúria egy korábbi határozata szerint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész addig csökkenthető, amíg az addigi illetmény összege nem csökken. Véleménye szerint ez az elv irányadó akkor is, ha az illetmény összege az előzményi perben utóbb kerül helyesen megállapításra. Az alapul szolgáló jogszabályi rendelkezésekre [Kjt. 66. § (1) bekezdés, 66. § (9) bekezdés b) pontja, 67. § (1) bekezdés, Mt. 58. §, Kjt. 2. § (3) bekezdés, Mt. 46. § (1) bekezdés b) pontja, (4) bekezdés] 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

[18] A fellebbezés alaptalan.

[19] A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem hivatkozásaira tekintettel az ítéltáblának először abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy a fellebbezés érdemben elbírálnak-e.

[20] 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 elbírálni. 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 gyakorolni.

[21] E körben rámutat az ítéltábla, hogy bár az alperes a felülbírálati jogkör tekintetében a megjelölt jogszabályhelyen belül az alkalmazni kért pontot nem határozta meg, ezt a fellebbezés kötelező tartalmi elemeit rögzítő Pp. 371. § (1) bekezdése 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.

[22] 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.

[23] 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.

[24] 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.

[25] Az előbbieket miatt az ítéltábla a fellebbezés megalapozottságát érdemben vizsgálta az alábbiak szerint.

[26] Az alperes tévesen hivatkozott arra, az általa megjelölt jogszabályi rendelkezések a besorolási illetményrész, a címpótlék és a munkáltató mérlegelési jogkörében megállapított illetményrész együttes összegét tekintik illetménynek.

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

[28] 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.

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

[30] 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.

[31] 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.

[32] 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.

[33] 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.

[34] 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.

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

[36] 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.

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

[38] 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.

[39] 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 alaptétlre felüli munkabérről és egyéb juttatásokról.

[40] Az előbbiekből összességében az következik, hogy a kinevezési okmányba kell foglalni az alaptétl jellegű illetményt, az ezen felüli egyéb bérelemekről, juttatásokról elegendő a közalkalmazottat tájékoztatni. Tehát az alaptétl jellegű illetményen kívül esnek a pótlékok.

[41] 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.).

[42] Az előbbi illetmény-fogalomból kiindulva a felperes helyesen hivatkozott arra, az alperes nem volt jogosult a felperes előzményi perben megállapított – 122 000 forint garantált illetményből és 43 250 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrészéből álló – 165 500 forint összegű illetményét figyelmen kívül hagyni, és a jogerős ítélet megszületését követően mellőzni a felperes illetményének a jogerős ítéletben megállapított illetményösszeghez igazítását.

[43] 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.

[44] 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.

[45] Azzal, hogy a bíróság az előzményi perben a felperes illetményét 165 500 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.)

[46] Az a felek között nem volt vitás, hogy az előzményi perben a felperes illetménye 165 500 forintban került megállapításra, a 2015. október 19-től és 2016. január 1-től hatályos értesítések pedig azt a felperesi hivatkozást bizonyították, hogy a munkáltató a felperes illetményét a perbeli időszakot érintően 132 150 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 illetménykülönbözetre.

[47] 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.

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

[49] Az eredménytelenül fellebbező alperest a Pp. 83. § (1) bekezdés alapján kötelezte a felperes másodfokú eljárásban felmerült perköltségének a megfizetésére. 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 161 063 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 pertárgyérték 5%-ának fele

nem éri el 3. § (2) bekezdés a) pontja szerinti minimális ügyvédi munkadíj felét, azaz az 5000 forintot, ezért ennek áfa-val növelt összegét, azaz 6350 forintot – lehetett ügyvédi munkadíjként megállapítani.

[50] A pereszes 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 terhéen maradt.

Szeged, 2020. december 16.

Dr. Szeghő Katalin s.k.

a tanács elnöke

Dr. Hámori Attila s.k.

táblabíró

Zanócné dr. Ocskó Erzsébet s.k.

táblabíró