



Győri Ítéltábla

Mf.V.30.069/2020/8.

A Győri Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a Matók Ügyvédi Iroda (eljáró ügyintéző: dr. Matók Barbara ügyvéd, cím3) által képviselt **Felperes1** (cím2) **felperesnek** Vermesné dr. Herczeg Krisztina kamarai jogtanácsos által képviselt **Alperes1** (cím1.) **alperes** ellen bérkompenzáció és jutalék megfizetése iránt indított perében a Veszprémi Törvényszék 2020. szeptember 10. napján kelt 24.M.70.040/2020/11. szám alatti ítélete ellen a felperes részéről 12. sorszám alatt előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

A feljegyzett 15.000 (tizenötezer) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

[1] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást tekintette irányadónak az alábbiak szerint.

[2] A felperes az alperessel 2010. január 4-én határozatlan idejű munkaszerződést kötött hitelezési asszisztens munkakör ellátására. A felek a munkaszerződést több alkalommal módosították. A 2017. július 1-től módosított munkaszerződés alapján a felperes napi 5 óra alapulvételeivel, részmunkaidőben végezte feladatait az alperes részére. Az alperes a 2017. június 15-én kelt jegyzőkönyvben tájékoztatta a felperest, hogy hitelezési asszisztensként alapbére havi bruttó 144.380 forint, 2018. július 1-től belső szolgáltatási asszisztens munkakörben és teljes munkaidőben tudja tovább foglalkoztatni, ebben a munkakörben a személyi alapbére havi bruttó 138.000 forint lesz. A felperes a tájékoztatást aláírásával igazoltan tudomásul vette. Az alperes a 2018. február 19-én kelt jegyzőkönyvben tájékoztatta a felperest, hogy hitelezési asszisztens munkakörben 2018. június 30-ig tudja a jogviszonyát fenntartani. A felperes a tájékoztatást aláírásával igazoltan tudomásul vette.

[3] A felperes a hitelezési asszisztens munkakörben a 09/2019-HGI-1009. (helyesen: 07/2017-HGI-1008.) sz. vezérigazgatói utasítás 2/a. sz. Függeléké értelmében az 1-es karrierszinthez, azon belül a standard ügyintézőkhöz tartozott. Besorolási havi bértétele az utasítás mellékletének táblázata értelmében 152.000 forint volt. A vezérigazgatói utasítás

III.1.2.1. (10) bekezdése alapján a standard ügyintézői modellben az alapbér három elemből tevődött össze, így a karrierszintnek megfelelő besorolási bértételből, a kistérségi terhelési korrekciós tényezőből és a lojalitási korrekciós tényezőből.

[4] Az alperes 2018. május 24-én kelt tájékoztatójában arról értesítette a felperest, hogy 2018. április (helyesen: január) 1-től a bruttó alapbére havi 144.380 forintban kerül megállapításra a 2018. évi központi bérintézkedések eredményeként. 2018. január 1-től a garantált bérminimum mértéke 180.500 forint volt. A felperes 5 órás részmunkaidőjére tekintettel a munkabére havi bruttó 144.380 forint volt, mely összeg a garantált bérminimum szerinti részmunkaidőre járó összeget meghaladta.

[5] Az alperes 2018-ban központi bérrendezést hajtott végre, egyrészt 2018. január 1-től a garantált bérminimumra figyelemmel, másrészt 2018. április 1-től azon munkavállalók vonatkozásában, akiknek munkabére 2018. január 1-től nem emelkedett, harmadrészt 2018. július 1-től a 2018. június 30-a előtt fennálló, hitelezői munkakört betöltő azon munkavállalók körében, akiknek a munkabére a prémium alapbéresítése miatt emelkedett csak.

[6] Ennek előkészülete keretében 2018. január 15-én Név1 senior menedzser tájékoztatta Név2 helységi ügyvezető igazgatót arról, hogy a minimálbér és garantált bérminimum 2018. január 1-től hatályos emelése miatt szükséges a standard ügyintéző 1-es kategória szinthez tartozók bértételeknek az emelése a havi bruttó 180.500 forinthez igazodóan. A bértétel emelése befolyásolta a lojalitási pótlék meghatározását is.

[7] 2018. május 16-án Név2 tájékoztatta azhelység2 i fiókvezetőt arról, hogy 2018. április 1-ig visszamenő hatállyal valósul meg a munkatársak béremelése, így a standard ügyintézői körben a bértételt a lojalitási és terhelési korrekciót is magába foglaló alapberek átlagosan 9,1 %-ban, míg a havi keresetek 6,4 %-kal emelkedhetnek. A standard ügyintézők bérezésének változását mellékletben küldte meg. A melléklet tartalmazta, hogy a hitelezési asszisztens 1-es karrierszinten lévő munkakörben a kereset csak abban az esetben változik, ha a garantált bérminimum szintjét nem érte el. 2018. május 17-én erre figyelemmel Név3 tájékoztatta a munkavállalókat, hogy 2018. április 1-től jellemzően bruttó 15.000-20.000 forinttal nőnek a bérek a standard besorolású munkavállalói körben.

[8] Név4 HR-es tájékoztatta az ügyvezető igazgatót arról, hogy a 2018. évi személyi ráfordítások tervezésénél 3 %-os béremelési kerettel számolt, amely egyúttal nem jelenti az általános 3 %-os béremelés végrehajtását. Rögzítette azt is, hogy a központilag biztosított béremelési keret meghatározása során melyik 3-as konjunktív feltételt vett figyelembe.

[9] Az alperesnél hitelezési asszisztens munkakört töltött be 2018. június 30-ig a felperesen kívül asszisztens1, asszisztens2, asszisztens3, asszisztens4, asszisztens5 és asszisztens6. Munkabérük 2018. január 1-től a garantált bérminimumra figyelemmel emelkedett, a 2018. április 1-i béremelés őket nem érintette, ugyanúgy, ahogy felperest sem.

[10] A 2018. június 27-én kelt munkaszerződés módosítása értelmében az alperes a felperest 2018. július 1-től belső szolgáltatási asszisztens munkakörben, napi 8 órában

alkalmazta, alapbérét havi bruttó 138.000 forintban állapította meg. A munkaszerződés módosítását a felek aláírták. A felperes 2018. július 1-től jogviszonya megszűnéséig ügyviteli munkatárs munkakört töltött be. A peridőszakban hatályos 2012. december 18-án kelt kollektív szerződés 8. pontja tartalmazta a béren kívüli juttatásokat, így többek között a 8. 7. pontja a jubileumi jutalmat. A kollektív szerződés a lojalitási korrekciós tényezőre nem tartalmazott rendelkezést. A felperes 2018. július 1-től lojalitási korrekciós tételben nem részesült.

[11] A felperes 2018. szeptember 28-án kelt felmondással a jogviszonyát megszüntette.

[12] A felperes 2018. november 14-én benyújtott kereseti kérelmében 2018. április 1-től június 30-ig terjedő időszakra havi 13.427 forint, összesen 40.282 forint bérkorrekció/bérkompenzáció megfizetését, valamint 2018. július 1-től szeptember 28-ig összesen 43.200 forint lojalitási jutalék megfizetését kérte az alperestől kamatokkal terhelten, perköltsége megállapítása mellett.

[13] Álláspontja szerint 2018. április 1-től jogosult volt béremelésre, mert 2018. január 1-től nem az alperes emelte a munkabérét, hanem annak összege a jogszabály erejénél fogva változott. Hivatkozott egyrészt arra, hogy az alperes központi béremelést rendelt el 2018. április 1-től, erről őt 2018. május 16-án a béremelési tervvel tájékoztatta. A béremelés végrehajtási elveiről szóló tervezete értelmében nem volt kizárt a béremelésből, mert az alperes által meghatározott 3 szempontnak megfelelt: 2018. június 30-ig hitelezési asszisztens pozíciót töltött be, a prémium alapbérrel az alapbére nem emelkedett, 2018. július 1. előtt jogviszonya már fenn állt. Mindezek alapján az alapbére 9,1 %-os, a havi keresetek 6,4 %-os emelésére 2018. április 1-től jogosult volt. Munkabére ennek ellenére nem emelkedett. Hivatkozott másrészt arra, hogy az alperes megsértette az egyenlő bánásmódot, és az esélyegyenlőségről szóló 2003. évi CXXV. törvényben (a továbbiakban: Ebtv.) 8. § r) és t) pontjait. Az alperes ugyanis nem emelte azoknak a munkavállalóknak a munkabérét, akiknek 2018. január 1-től a garantált bérminimum miatt történt béremelés és nyugdíjasként, részmunkaidőben alkalmazta, a standard ügyintéző 1-es karrierszinthez tartozó munkakörben. Az 1-es karrierszinten dolgozó más standard ügyintézőkhöz képest érte hátrány.

[14] Felperes álláspontja szerint 2018. július 1-től szeptember 28-ig lojalitási jutalékokra jogosult volt, mert az alperes nem jelölte meg, hogy miért kizárt a juttatásból. A kollektív szerződés nem tartalmaz a lojalitási jutalékokra rendelkezéseket, továbbá az általa betöltött munkakör megnevezését sem.

[15] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte kamarai jogtanácsosi munkadíja alapján.

[16] Előadta, hogy a felperes 2018. január 1-től volt jogosult béremelésre a garantált bérminimum mértékének emelkedése miatt. Ezt az összeget pedig megkapta. Az alperes a munkavállalókat, így felperest is erről a bérjeggyel tájékoztatta. A 2018. évi béremelés elveit tartalmazó tervezet azt rögzítette, hogy béremelési keretet nem képezett az alperes 2018-ban, kizárólag a minimálbér garantált bérminimum emelésére. Ugyanerről tájékoztatta Név1 banki senior menedzser a régióvezetőket is. A fiókvezetőnek Név3 adott tájékoztatást,

ami azt tartalmazta, hogy a dolgozók alapbére átlagosan mennyivel emelkedhet 2018. április 1-től. A felperes munkabére 2018. január 1-től emelkedett, így ő április 1-től már nem volt jogosult további béremelésre. Az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta.

[17] A lojalitási pótlék juttatásainak szabályait a vezérigazgatói utasítás tartalmazta, nem a kollektív szerződés. A juttatás célja az volt, hogy elismerésre kerüljön a munkavállalók hűségideje a releváns, hitelezési asszisztens munkakörben. A vezérigazgatói utasítás 2/a. sz. Függeléke rögzíti a juttatás feltételeit. A felperes munkaköréből eredően 2018. június 30-ig részesült a juttatásban. Belső szolgálati asszisztens/hivatássegéd munkakörben a felperest lojalitási pótlék már nem illette meg a rendelkezések értelmében. Ebben a munkakörben a hűségidőt a kollektív szerződés 8.7. pontja szerinti jubileumi jutalom honorálta.

[18] Az elsőfokú bíróság ítéletével a felperes keresetét elutasította, kötelezte 10.000 forint perköltség megfizetésére az alperes részére és megállapította, hogy az eljárási illetéket az állam viseli. Határozata indokolásában a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 12. §-a, a 13. §-a, a 293. §-a, a 136. §-a, a 153. § (1) bekezdése, és az Ebktv. 19. § (1) bekezdése, a 8. §-a, a 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény, az Európai Parlament és Tanács 2006/54/EK számú irányelv 4. cikke alapján kiemelte, az alperes arról tájékoztatta a munkavállalókat, hogy 2018. április 1-től kezdődően átlagos béremelést hajt végre akként a tervezet mellé csatolt béremelési táblázatban írtak szerint, hogy a béremelés kizárólag azokat érinti, akik a garantált bérminimum jogszabályi emelkedése miatt nem részesültek béremelésben.

[19] A felperes által betöltött hitelezési asszisztens munkakörben munkáltatói béremelés nem történt. A béremelés elmaradása nem állt összefüggésben a felperes által megjelölt védett tulajdonsággal, így azzal, hogy nyugdíjas munkavállalóként, részmunkaidőben foglalkoztatta őt az alperes. Ezen körhöz tartozó munkavállalók a garantált bérminimum emelkedésével részesültek béremelésben. A felperessel ők hasonlíthatók össze. A más munkavállalói csoportok azért részesültek béremelésben, mert őket nem érintette a garantált bérminimum emelkedésére vonatkozó jogszabályi rendelkezés. Az alperes a béremelés körében nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét.

[20] Kiemelte azt is, hogy az alperesi szabályzatok alapján lojalitási pótlékot a standard ügyintézői kör kapott. A vezérigazgatói utasítás 2/a. sz. Függeléke sorolta fel a juttatásban részesülő munkaköröket. A felperes munkakörére tekintettel 2018. június 30-ig részesült lojalitási pótlékban. A felperes 2018. július 1-től azért nem részesült a pótlékban, mert már más munkakört töltött be, amely nem minősült standard ügyintézői munkakörnek.

[21] A felperes a törvényes határidőn belül benyújtott fellebbezésében a 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását kérte és a keresetének történő helyt adást. A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét a Pp. 369. § (2) bekezdése és (3) bekezdés a) és b) pontjai alapján jelölte meg. Hivatkozott a Pp. 371. § (1) bekezdés c) pontjában előírtakra is.

[22] A Pp. 369. § (2) bekezdése körében kifogásolta, hogy Név3 tanú meghallgatását az elsőfokú bíróság elutasította. A tanúval azt kívánta alátámasztani, hogy mely

munkavállalókat érintett a 2018. április 1-i béremelés, továbbá, milyen munkaszerződés módosítási ajánlattal kereste meg és hogy a lojalitási jutalék juttatására ígéretet kapott.

[23] Vitatta az ítéleti tényállást, mert az nem időbeli sorrendben, az okirati bizonyítékok tartalma alapján került megállapításra. Erre vonatkozóan kérte a tényállás kiegészítését Név1 2018. január 15-én kelt e-mailjével, amely rögzíti, hogy 2018. január 1-től a standard ügyintéző 1-es karrierszinthez tartozók bértételének emelése a garantált bérminimum miatt szükséges, ez érinti a lojalitási pótlék meghatározását is. Név2 2018. május 16-án kelt tájékoztatásával, mely szerint 2018. április 1-ig visszamenő hatállyal valósul meg a munkatársak béremelése a standard ügyintéző körben, így az 1-es karrierszinthez tartozó alapbérek átlagosan 9,1%-kal, a havi keresetek 6,4 %-kal emelkedhetnek. A standard ügyintézők bérezésének változását mellékletben küldte meg. Név3 2018. május 17-én kelt e-mailjével, amelyben tájékoztatta a munkavállalókat, hogy 2018. április 1-től bruttó 15.000-20.000 forinttal nőnek a bérek a standard besorolású munkavállalói körben. Név2 2018. május 24-én kelt tájékoztatójával, amelyben értesítette a felperest, hogy 2018. április 1-től a 2018. évi központi bérintézkedések eredményeként 144.380 forint lesz bruttó alapbére. Név4 2018. szeptemberi tájékoztatójával arra vonatkozóan, hogy a tavaszi béremelés végrehajtásakor 3 %-os béremelési kerettel számolt, amely nem jelenti az általános 3 %-os béremelés végrehajtását, és az egyes munkavállalói csoportokban elveket határoz meg a béremelésre: a prémium alapbérésítése esetén júliusban 3 %-os béremelés következik be, azoknál a munkavállalóknál, akiknek nem nőtt korábban emiatt az alapbére és 2018. június 30-án már az alperesnél jogviszonyban álltak, valamint hitelezői asszisztensi munkakört töltöttek be. A tájékoztató tartalmazta, hogy a béremelés a szeptember havi bérekben jelenik meg, 2018. július 1-i hatállyal.

[24] Felperes értelmezése szerint 2018. július (helyesen: január) 1-re visszamenőleg azért vált jogosulttá béremelésre, mert nem a prémiumok alapbérésítése miatt nőtt 2018. januártól a fizetése, hanem központi garantált bérminimum meghatározása miatt. Továbbá nem 2018. június 30-át követően lépett be az alpereshez munkavállalóként és 2018. év elején hitelezési asszisztensi pozícióban végezte a munkáját.

[25] Előadta, hogy téves az elsőfokú ítélet (27) bekezdésében foglalt megállapítás, mert az Ebktv. 8. § r) és t) pontjain alapuló védett tulajdonságot másként jelölte meg, mint az elsőfokú ítélet hivatkozása. Védett tulajdonságként a garantált bérminimumban részesülő, részmunkaidőben foglalkoztatott, azok a nyugdíjas munkavállalók, akik a standard ügyintéző 1-es karrierszinten alapuló munkakört láttak el hátrányos megkülönböztetésben részesültek az azonos besorolásba tartozó más munkavállalóhoz képest.

[26] A felperes hivatkozott arra is, hogy a 09/2019-HGI-1009. számú vezérigazgatói utasítás az elsőfokú ítélet (36) bekezdésében rögzítésre került, de annak dátuma a perben nem került tisztázásra.

[27] A hatályos kollektív szerződés pedig nem tartalmazta a felperes 2018. július 1-től betöltött munkakörét. A kollektív szerződés 8.7. pontja rögzítette a jubileumi jutalmat és a szolgálati idő számítása szempontjából jogszerző időnek minősülő időszakokat és az azon kívül eső időszakokat. Álláspontja szerint a lojalitási pótlék havi 14.400 forint összegben 2018. július 1-től jár részére az F/3. és F/5. mellékletek szerint. Az F/3. mellékletben csatolt

2018. július 1-től hatályos munkaszerződés-módosítás tervezetét az alperes aláírta, ő nem, de szóban elfogadta. A tervezet 6. pontja rögzíti, hogy a munkavállaló alapbére bruttó 138.000 forint, azon kívül a munkavállaló az alapbéren felül lojalitási pótlékban részesül a bank mindenkor érvényes belső szabályzata alapján, amely jelenleg 14.400 forint havonta. Az F/5. mellékletben csatolt megállapodás rögzíti, hogy a felek a jogviszonyt 2018. szeptember 30-ával közös megegyezéssel megszüntetik. Az alperes nem jelölte meg a kollektív szerződésben, vagy belső szabályzatban hol került szabályozásra a lojalitási jutalék és arra melyik munkakört betöltő munkavállaló, milyen feltételek mellett volt jogosult, illetve kiket zárt ki ezen javadalmazási módból.

[28] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte annak helyes indokai alapján. Egyetértett az elsőfokú ítéletben megállapított tényállással és az abból levont jogkövetkeztetéssel. Hivatkozott arra, hogy a jogszabályok előírása szerinti béremelésen kívül, további kötelező béremelési előírás nem kötötte. Munkáltatóként maga határozhatta meg, hogy 2018. évben mely munkakörben dolgozóknak, milyen mértékben emeli a munkabérét. Döntési szabadsága ezért kiterjed arra is, hogy a garantált bérminimum emelkedésével érintett munkavállalók munkabérét ismételtelen ne kelljen megemelnie. A felperes által betöltött hitelezési asszisztens munkakörben nem történt 2018. április 1-től béremelés. A felperes 2018. július 1-től hivatalsegéd új munkakörébe lépett. Ezen időszaktól más munkakört látott el, ezért a minimálbéremelés okán ezen munkakörben sem volt béremelés. Mindezek alapján az egyenlő bánásmód követelményét sem sértette meg.

[29] A lojalitási pótlék körében hivatkozott arra, hogy az alperesi szabályzatok egyértelműen tartalmazták, mely munkavállalók kaphatnak lojalitási pótlékot. A pótlékban a felperes 2018. június 30-ig részesült a vezérigazgatói utasítás 2/a. sz. Függelékében és a kollektív szerződésben foglalt rendelkezések értelmében. Kiemelte, hogy két juttatás (jubileumi jutalom és lojalitási pótlék) nem jár azon az alapon, hogy az alperesnél eltöltött szolgálati időt értékeli. A kollektív szerződés 8.7. ba) pontja értelmében jubileumi jutalom csak akkor jár a munkavállaló részére, ha a munkaviszony hosszának elismeréseként más módon nem részesül díjazásban.

[30] A tényállás kiegészítést szükségtelennek ítélte, mert nem támasztja alá a felperes béremelésre, vagy lojalitási pótlékra való jogosultságát.

[31] A felperes az eljárás során nem vitatta a vezérigazgatói utasítás peridőszakra hatályos voltát. Az alperes fellebbezési ellenkérelméhez csatolta a peridőszakban hatályos 07/2017-HGI-1008. számú vezérigazgatói utasítást.

[32] Név3 tanúként történő meghallgatásának mellőzése körében előadta, hogy becsatolta azokat az iratokat, amelyek a 2018. évben végrehajtott béremelés elveit, szabályait tartalmazták. A tanú a csatolt iratokban szereplő bérrendezés, illetőleg béremelés tervezésének elveiről egyebet előadni nem tud. Amennyiben Név3t a másodfokú bíróság tanúként meghallgatja, akkor kéri Név5, az alperes Régió Üzemviteli Területének munkaügyi felelős osztályvezetője tanúkénti meghallgatását a munkaszerződés módosítás, a lojalitási pótlékfizetés és a 2018. évi béremelés vonatkozásában.

[33] A felperes fellebbezése az alábbiak szerint **megalapozatlan**.

[34] A másodfokú bíróság az ítéletét a veszélyhelyzet során érvényesülő egyes eljárásjogi intézkedések újbóli bevezetéséről szóló 112/2021. (III. 6.) Korm. rendelet 27. §-a alapján hozta meg.

[35] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg a tényállást, abból helytálló jogkövetkeztetésre jutott. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítélete indokaival egyetértett, azt megismételni nem kívánja. Az elsőfokú bíróság a Pp. 279. § (1) bekezdésében írtakat nem sértette meg, a bizonyítékokat okszerűen értékelte, a hivatkozott anyagi jogszabályokat helyesen értelmezte, és alkalmazta.

[36] A másodfokú bíróság a fellebbezésben foglaltakra tekintettel kiemeli, hogy Név3 tanúkénti meghallgatását az elsőfokú bíróság jogszerűen mellőzte. A tanú által bizonyítani kívánt munkaszerződés módosítás, lojalitási pótlék ígérete, valamint béremelés körében az alperes Név3 e-mailjére is kiterjedően okirati bizonyítékokat csatolt. Az elsőfokú bíróság a felek által rendelkezésre bocsátott okirati bizonyítékokból minden kétséget kizáró megállapításokat tudott tenni a 2018. április 1-től június 30-ig terjedő időszakra vonatkozó béremelés és 2018. július 1-től a jogviszony fennálltaig terjedő időszakra vonatkozó lojalitási pótlék vonatkozásában. A tanútól további, a felperes állítását alátámasztó releváns bizonyítás nem volt várható.

[37] A felperes a tényállás kiegészítését kérte, melynek a másodfokú bíróság a releváns vonatkozásokban eleget tett. A kiegészített tényállás az elsőfokú bíróság ítéleti döntését és indokolást támasztja alá.

[38] A másodfokú bíróság kitér arra, hogy a felperes bérkompenzáció megfizetését kérte. Az alperes csatolta a bérjegyzékeket, valamint annak kimutatását, hogy hitelezői asszisztensi munkakörben a megjelölt periódusokban, azaz 2018. április 1-től június 30-ig terjedő időszakban havi 112.812 forint alapbértételt, 9.025 forint lojalitási pótlékot és 22.562 forint terhelési kompenzációt fizetett meg a felperes részére. A felperes tehát a bérkompenzációt megkapta. Felperes 2018. július 1-től ügyviteli munkatársi munkakört töltött be, erre a munkakörre az Mt.153. § (1) bekezdés szerinti kötelező legkisebb munkabér volt irányadó, melyet alperes teljesített.

[39] Megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy a felperes személyes nyilatkozatában béremelésre hivatkozott, ezért az elsőfokú bíróság helyesen vizsgálta a béremelésre vonatkozó felperesi igényt a fenti időszakra vonatkozóan. Ebben a körben az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg az alperesi okirati bizonyítékok alapján minden kétséget kizáróan, hogy az alperes béremelést hajtott végre 2018. január 1-től a garantált bérminimum jogszabályi mértékének kötelező emelése folytán. Az alperes munkáltatói egyoldalú döntése alapján 2018. április 1-től béremelést rendelt el azok a munkavállalók vonatkozásában, akik a törvényi változás folytán béremelésben nem részesültek. Ennek mértékét átlagosan 3 %-ban határozta meg. A felperes ebben a körben nem jelölt meg olyan jogszabályt, amely szerint az alperesnek jogszabályi kötelezettsége lett volna 2018. április 1-től munkabérének ismételt emelése. Az Mt. 16. §-a kimondja, hogy az egyoldalú kötelezettségvállalás alapján a jogosult elfogadására tekintet nélkül követelhető a vállalt kötelezettség teljesítése. Az alperes egyoldalú kötelezettségvállalása 2018. április 1-től kizárólag a jogszabályi béremeléssel nem

érintett munkavállalók körében átlagos 3 %-os béremelésre vonatkozott. Az alperes nem tájékoztatta a felperest ennek ellenkezőjéről. A felperest 2018. január 1-től, a bérjegyzékekkel alátámasztottan a garantált bérminimum kötelező változása folytán béremelés illette meg, s ezt ténylegesen meg is kapta. Az alperes pedig béremelésre vonatkozó kötelezettséget vele szemben 2018. április 1-től nem vállalt.

[40] A felperes alaptalanul hivatkozott arra is, hogy a béremelésstervezetben meghatározott 3 feltételnek megfelel, ezért jogosult a béremelésre. A 3 feltételt az alperes a 2018. július 1-től tervezett béremelésre vonatkozóan határozta meg, a felperes igénye április 1-től június 30-ig terjedő időszakra vonatkozott, továbbá július 1-től már nem hitelezői asszisztens munkakört töltött be. Ezt meghaladóan a másodfokú bíróság kiemeli, hogy a felperes fellebbezésben megjelölt 2018. július 1-től terjedő időszakra vonatkozó igénye a jogorvoslati eljárásban nem volt vizsgálható, mert a Pp. 521. §-ában és a 373. §-ában írt keresetváltóztatás feltételei nem álltak fenn.

[41] A felperes a béremelésre jogosultság körében az egyenlő bánásmód megsértésére is hivatkozott. Védett tulajdonságként, konjunktív feltételek mellett, a garantált bérminimumban részesülést, részmunkaidőben és nyugdíjasként történő foglalkoztatást és hitelezői asszisztens munkakört (standard ügyintéző, 1-es karrierszint) jelölte meg. Összehasonlítási csoportként az 1-es karrierszint további munkavállalóit.

[42] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a két csoport egymással össze nem hasonlítható, mert az összehasonlító csoport garantált béremelésben nem részesült, illetve semmilyen béremelésben nem részesült 2018. január 1-től. Helyesen rögzítette azt is az elsőfokú bíróság, hogy a felperes védett tulajdonságai miatt (részmunkaidő, nyugdíjas) kedvezőtlenebb bánásmódban nem részesült, mert a vele összehasonlítható helyzetben lévők munkabére szintén nem emelkedett április 1-től. Megjegyzi a bíróság, hogy a garantált bérminimumban részesülés, illetve a hitelezői asszisztens munkakör nem védett tulajdonság, az nem a személyiség lényegi eleme, amely csoportképzésre alkalmas és nem kapcsolódik hozzá a társadalomban negatív megítélése (EBH. 2018.M.24., Mfv.I.10.525/2018/5., Mfv.X.10.111/2020/7., Mfv.II.10.282/2017/5.).

[43] A lojalitási pótlékjogosultság körében az elsőfokú bíróság szintén helyes megállapítást tett és jogi következtetés vont le. A munkáltatói szabályzatok rendelkezései egyértelműen tartalmazták a pótlékjogosultság feltételeit, azaz, hogy a hűségidőt az alperes – többek között –

a hitelezői asszisztens munkakörben lojalitási pótlékkal, míg az abban nem részesülő munkakörök esetében jubileumi jutalommal honorálja a meghatározott feltételek mellett. A felperes munkakörére tekintettel 2018. június 30-ig lojalitási pótlékban részesült, majd 2018. július 1-től a munkaköre változása folytán erre a juttatásra már nem volt jogosult. Nem releváns a felperes azon hivatkozása ebben a körben, hogy a kollektív szerződés a munkakör besorolását nem tartalmazza, mert a vezérigazgatói utasítás szabályozta a lojalitási pótlékot és feltételrendszerét. Az Mt. 13. §-a alapján a vezérigazgatói utasítás nem minősült munkaviszonyra vonatkozó szabálynak, azonban az Mt. 16. §-a alapján közölt egyoldalú kötelezettségvállalás volt, amely a feleket kizárólag az abban foglalt kritériumok alapján kötelezi és jogosítja lojalitási pótléokra.

[44] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az alperes fellebbezési ellenkérelméhez csatolt 07/2017-HGI-1008. sz. vezérigazgatósági utasítás hatálya terjedt ki a perbeli igényre. A 09/2019-HGI-1009. sz. vezérigazgatói utasítás alapján hozta meg az elsőfokú bíróság a döntését. Figyelemmel azonban arra, hogy a két utasítás tartalma a lojalitási pótlék körében megegyezik, így ez a körülmény az elsőfokú döntés helyességét nem befolyásolta.

[45] Mindezekre tekintettel a felperes fellebbezésében előadottak – azok megalapozatlanságára tekintettel – az ítélet megváltoztatására nem adtak okot, ezért a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a Pp. 386. § (4) bekezdésére utalva helyes indokai alapján helybenhagyta és a Pp. 383. § (1) és (2) bekezdései alapján a rendelkező részben foglaltak szerint határozott.

[46] Felperes fellebbezése nem vezetett eredményre, pervesztes lett, az alperes a Pp.81. § alapján perköltség felszámítását nem terjesztette elő, ennek hiányában alperesi perköltség viseléséről a másodfokú bíróságnak rendelkeznie nem kellett.

[47] A másodfokú eljárásban a peres felek perköltségigényt nem jelentettek be. A fellebbezési illeték mértékét az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény. 46. § (1) bekezdésének második fordulata határozza meg, annak viselésére a pervesztes felperes köteles, azonban munkavállalói költségkedvezményre jogosultsága folytán megfizetnie nem kell, az az állam terhén marad.

[48] A Pp. 365. § (1) bekezdése szerint az ítélettel szemben nincs helye fellebbezésnek.

Győr, 2021. március 23.

Dr. Bartus Erika sk.

Dr. Bors Szilvia sk.

Dr. Mózsai Gábor sk.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró

A kiadmány hitelül

Kiadó: