

A KÚRIA
mint felülvizsgálati bíróság

Mfv.III.10.419/2012/5.szám

A Kúria a Szabó & Zeller Ügyvédi Iroda, ügyintéző: dr. Bajnai Gábor ügyvéd által képviselt I-X. rendű felpereseknek a dr. Farkas Mihály ügyvéd által képviselt I. rendű és a jogtanácsos által képviselt II. rendű alperesek ellen munkabér megfizetése iránt a Fővárosi Munkaügyi Bíróságon 6.M.1503/2010. szám alatt indított és a Fővárosi Törvényszék 2012. február 15-én kelt 51.Mf.636.956/2011/9. számú ítéletével befejezett perében a jogerős ítélet ellen a felperesek részéről benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 51.Mf.636.956/2011/9. számú ítéletét abban a részében, amelyben a Fővárosi Munkaügyi Bíróság 6.M.1503/2010/15. számú, a felperesek 2004. január 1.-2005. január 31. közötti időre előterjesztett bérkülönbözet iránti kereseti kérelmének helyt adó ítéleti rendelkezést megváltoztatta és a keresetet elutasította, hatályában fenntartja, egyebekben a jogerős ítéletet az elsőfokú bíróság ítéletére is kiterjedően hatályon kívül helyezi és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja.

A felek felülvizsgálati eljárásban felmerült költségét egyenként 50.000-50.000 (ötvenezer-ötvenezer) forintban állapítja meg.

A felülvizsgálati eljárás illetékét a magyar állam viseli.

I n d o k o l á s

A Fővárosi Munkaügyi Bíróság - a Fővárosi Bíróság 49.Mf.632.853/2009/3. számú végzésével elrendelt új eljárásban

hozott ítéletével - egyetemlegesen, 2004. és 2005. évekre munkabér-különbözet megfizetésére kötelezte az I. és II. rendű alpereseket. Az ítéleti tényállás szerint a felperesek 1966. és 1988. között létesítettek munkaviszonyt a II. rendű alperessel, előbb kártérítő, majd - a munkakör megnevezés 2001. január 1-jei megváltozása folytán - áru fuvarozási szakelőadó munkakörben, 2006. január 1-jétől pedig - munkáltatói jogutódlás folytán - az I. rendű alperesnél kárrendezési szakelőadóként dolgoztak. Az alperes a humánpolitikai vezérigazgató-helyettes által kiadott, 2004. január 2-án hatályba lépett 3/2004.(III.26. MÁV Ért.13.) HVH Utasításban (a továbbiakban: Utasítás1.) munkakör értékelésen alapuló besorolási rendszer bevezetéséről döntött, amelynek 5. számú mellékletében rögzítette, hogy a működést támogató munkakör családba tartozó áru fuvarozási szakelőadó munkakör a 14-es MKK-ba tartozik. Az Utasítás1. tartalmazta, hogy a melléklet átmeneti rendelkezésnek minősül és a végleges melléklettel 2004. március 31-ig módosításra kerül. Az Utasítás1. 5. számú mellékletét a 4/2005.HVH számú humánpolitikai vezérigazgató-helyettesi utasítás (a továbbiakban: Utasítás2.) 2005. február 11-én akként módosította, hogy a felperesek által betöltött munkakört három kategóriára bontotta, az I. kategóriába tartozókat 12-es, a II. kategóriába tartozókat 13-as, a III. kategóriába tartozókat 14-es MKK-ba rendelte besorolni. A II. rendű alperes 2004. december 8-án értesítette a felpereseket, hogy munkaköri kategóriájuk 2004. november 1-jétől 12, alaphérüket a munkáltatói jogutódlást követően 2006. január 1-jétől az I. rendű alperes ennek megfelelően állapította meg, 2006. júliusától pedig a felperesek - a munkakört is érintő munkaszerződés-módosításokkal egyidejűleg - 13-as MKK-ba kerültek.

Az elsőfokú bíróság a felperesek másodlagos kereseti kérelmének megfelelően 2004. január 1-től 2005. január 31-ig a 14-es MKK-nak, 2005. február 1-től december 31-ig a 13-as MKK-nak megfelelő bér megfizetésére kötelezte az alpereseket. Az ítéleti érvelés szerint az Utasítás1. személyi, szervezeti hatálya a 2.2.1. pontban írtak szerint a MÁV valamennyi szervezeti egységére és munkavállalójára kiterjedt, olyan rendelkezést az Utasítás1. nem tartalmazott, amelynek alapján azt - az alperes hivatkozásának megfelelően - csak az új felvételesekre és az év közben munkakört váltókra kellett volna alkalmazni. Az elsőfokú bíróság nem fogadta el a II. rendű alperes azon védekezését sem, hogy a mellékletben foglaltak az azon feltüntetett „átmeneti rendelkezés” kifejezés használatából következően csupán tájékoztató jellegűek lettek volna, a mellékletet ugyanis a II. rendű alperes nem tájékoztató jelleggel fűzte az Utasítás1-hez. Az átmeneti rendelkezés csupán azt jelentette, hogy a felperesek az Utasítás1. hatályba lépésétől kezdődően mindaddig 14-es MKK-ba tartoznak, amíg a II. rendű alperes a mellékletet nem módosítja. Az a tény, hogy a II. rendű alperes a besorolásról a felpereseket nem értesítette és a mellékletet sem módosította az Utasítás1-ben meghatározott

időpontig, a munkáltatói mulasztás kimentésére nem szolgálhatott, ezért az alperes az átmeneti rendelkezés fenntartásáig a 14-es MKK-ba tartozó bér megfizetésére volt köteles.

A felperesek 2005-re előterjesztett 13-as MKK szerinti, bérfejlesztés nélküli átlagbér megfizetésére irányuló kereseti kérelmét az elsőfokú bíróság az Utasítás2-re utalva, végzettségük és gyakorlati idejüknek megfelelő besorolás alapján ítélte alaposnak, figyelemmel arra is, hogy a II. rendű alperes az általa hivatkozott további besorolási szempontok (szervezeti egység munkaerőigénye, létszámterve, feladatai) értékelésére okirati bizonyítékot nem csatolt, valamint arra, hogy a felperesek a helyes besorolás esetén nem a munkakörre érvényes sávminimumba kerültek volna.

A Fővárosi Törvényszék az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta és a felperesek keresetét elutasította. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást az alábbiak szerint egészítette ki.

Az I. rendű alperes és a reprezentatív szakszervezetek évente bérmegállapodásokban rendezték a munkavállalók bérkérdéseit, 2003-2006. között együttműködési megállapodás volt érvényben, amelynek megfelelően 2004. és 2005. évekre külön állapodtak meg a bérintézkedések végrehajtásáról. A megállapodások végrehajtása humánpolitikai vezérigazgató-helyettesi utasításokkal történt. A II. rendű alperes és a reprezentatív szakszervezetek a 2004. évi bérintézkedések végrehajtásáról szóló megállapodást 2003. december 31-én kötötték meg, abban megállapodtak arról is, hogy a munkáltató minden munkavállalót érintően bevezeti a 2003. évi munkakör értékelések szerinti MÁV Rt. munkaköri kategóriákat humánpolitikai vezérigazgató-helyettesi utasítás szerint. A minden munkavállalóra érvényes munkaköri kategóriák kidolgozásának feltételeiről is rendelkeztek a felek oly módon, hogy az ennek részletes kidolgozására alakuló szakértői bizottságban a megállapodást aláíró szakszervezetek egy-egy képviselője is részt vesz. A 2004. évre érvényes bérmegállapodásban rendelkeztek a MÁV Rt. munkavállalóinak személyi alapbéréről, amely szerint a 2004. január 1-jén statisztikai állományban lévő munkavállalók alanyi jogon 7,5 %-os személyi alapbér fejlesztésben részesülnek. Közvetlenül ezt követően a kollektív szerződéses megállapodás aláírására jogosult vezérigazgató és a szakszervezetek módosították a megállapodásukat „az új felvételes, illetve a munkakörben újonnan bekerült munkavállalók 2004. évi minimális személyi alapbéréről szóló” megállapodással [amely 9/2004. (VIG) utasításként 2004. január 16-án került kiadásra]. Ebben kifejezésre juttatták, hogy „a MÁV Rt. és az aláíró szakszervezetek - a 2004. évi bérintézkedések végrehajtásáról szóló megállapodás alapján - egyetértenek az új felvételes, illetve a munkakörbe újonnan bekerülő munkavállalók

2004. évi, a MÁV Rt. munkaköri kategóriához tartozó minimális személyi alaphéért illetéén". Rögztítették, hogy az új felvételes, illetve a munkakörbe újonnan bekerülé új munkavállalók 2004. évi, a MÁV Rt. munkaköri kategóriáihoz tartozó minimális személyi alaphéereit jelen megállapodás 1. számú melléklete tartalmazza. Az 1. számú mellékletben 6-17-ig kerültek feltüntetésre a munkaköri kategóriák, amelyekhez összegerszerűen meghatározott személyi alaphér minimumok tartoztak. Az alperesnél az újonnan belépők és más munkakörbe kerülé munkavállalók MKK besorolása és a személyi alaphér minimumának megállapítása ténylegesen az 1. számú melléklet szerint történt, míg a 2004. január 1-jén statisztikai állományba tartozó munkavállalók bérezése a korábbi munkaköri besorolásuk és a 2004. évi bérmegállapodás szerint történt.

A kollektív szerződéses megállapodás végrehajtásának kidolgozására és kiadására készült a „MÁV Rt. Munkakör értékelésen alapuló besorolási rendszere, működtetésének szabályozása" HVH Utasítás, amely 2004. március 26-án egységes szerkezetbe foglalva jelent meg a MÁV Értesítében. Ebben részletesen megfogalmazásra kerültek azok az alapveté értékelési elvek, amelyek alapján az általános és az egyéni munkakör kategóriákat ki kellett alakítani a Vasúti Érdekegyezteté Tanács (VÉT) Munkaköri Szakértéi Bizottsága által, a reprezentatív szakszervezetek bevonásával. A szabályzat alapján lehetett a taxatív felsorolt kompetenciák és szakmai, iskolai, stb. követelmények alapján besorolni a munkavállalókat az általános munkakörökbe és csak a szigorúan meghatározott feltételeknek történé megfelelés esetén lehetett betölteni az adott munkakört az egyéni munkaköri leírások szerint.

A szabályozás valamennyi munkavállalót érintéen az átmeneti rendelkezések között több határidét tartalmazott: 2004. március 31-ig be kellett sorolni a munkavállalókat a munkaköri kategóriákba a szabályozásban kialakítottak szerint és azt jóváhagyásra meg kellett küldeni a Kompenzációs Főosztálynak; 2004. április 30-ig kellett értesíteni a munkavállalókat azokról a munkaköri kategóriákról, amelyeket a Kompenzációs Főosztály ezt megelőzően jóváhagyott; 2004. május 31-ig el kellett készíteni az általános munkaköri leírásokat; 2004. július 31-ig ki kellett adni az általános munkaköri leírásokat; 2004. október 1-ig kellett elkészíteni az egyéni munkaköri leírásokat. A szabályozásban megállapított határidők négy hónapos késedelmet szenvedtek.

A szabályozás a 4.4. "Bérmegállapítás" és 4.5. „Átmeneti rendelkezések" között - visszautalva a munkáltató és a reprezentatív szakszervezetek közötti 2003. december 31-i megállapodásra - rögzítette, hogy az új belépők és a munkakörbe újonnan bekerülé munkavállalók esetében már az utasítás hatályba lépése napjától (2004. január 1.) a szabályozás új formáját kell kialakítani, illetve alkalmazni: „ezekben a munkaköri leírásokban

már 4.1.5. pont szerinti munkaköri elnevezéseket kell alkalmazni". Az általános munkakörök kialakítása munkakör családi szintenként történt, az 5/a számú melléklet pedig ugyanezt tartalmazta a munkakörök abc sorrendjében. Az új felvételes és az adott munkakörbe újonnan bekerülők minimális személyi alapbérét - a szakszervezetek és a munkáltató közötti megállapodás alapján - a 2003. december 31-i bérmegállapodás 1. számú melléklete tartalmazta. A 4/2004. HVH Utasítás - ugyancsak a munkáltató és a szakszervezetek közötti bérmegállapodáshoz kapcsolódóan - a MÁV Rt. bérrendszerének szabályozását tartalmazta.

A 4/2005. HVH Utasításban kerültek kiadásra a 3/2004. számú HVH Utasítás módosított végleges mellékletei, többek között a korábbi 5/a számú melléklet módosítása is. Az Utasítás tartalmazta a pozíciók besorolásának végrehajtási szabályait, vagyis a munkakörök munkakör-családoknak megfelelő szintű végleges formába történő besorolását. A felperesek besorolása a 2910035203 FEOR-számú áru fuvarozási szakelőadó munkakörök alapján a „működés támogató” munkakör családon belül „áru fuvarozási szakelőadó I.” pozíciónak megfelelően a 12-es MKK kategóriába sorolást eredményezte. Ez az Utasítás volt a besorolási rendszer elkészítésének utolsó fázisa.

A besorolási rendszer elkészítése után - a munkáltató és a szakszervezetek megállapodásának megfelelően - a „2005. évi bérintézkedések” című 5/2005. HVH Utasítás rendelkezett az MMK-n belüli bérsávok és sávminimumok meghatározásáról „kategóriánként 3,5%-os mértékű bérfejlesztésnek megfelelő bértömeg erejéig”. A 3. pont szerint „a bérintézkedések végrehajtásának időpontja 2005. január 1.”. Ez az intézkedés már a vezérigazgató és a szakszervezetek 2005. évi bérintézkedések végrehajtásáról szóló 2004. december 21-én kötött megállapodásán alapult, amelyben általánosságban is rendelkeztek az alapbéresítésről, a bérsávokról és a 6-13., valamint a 14-17. MÁV Munkaköri Kategóriákhoz tartozó munkavállalók bérfejlesztéséről és alapbéremeléséről.

A másodfokú bíróság a kiegészített tényállás alapján a felperesek keresetét megalapozatlannak találta. Az ítéleti érvelés szerint a perbeli időszakban a munkáltató - az érvényben lévő és a kollektív szerződés részének minősülő együttműködési megállapodásra tekintettel - önállóan nem dönthetett a munkavállalók bérkérdéseiben. Az együttműködési szerződés konkretizálására évenként kötött megállapodások szintén kollektív szerződéses megállapodásoknak minősültek, amelyeket a vezérigazgató és a reprezentatív szakszervezetek voltak jogosultak aláírni; ilyen megállapodás volt a 2004. évi bérmegállapodáshoz tartozó megállapodás módosítás is, az új felvételesekre és az adott munkakörbe újonnan bekerülő munkavállalók személyi alapbérére vonatkozó 1. számú melléklettel együtt. Mivel a perbeli Utasítások csak az előbbi döntések végrehajtását voltak hivatottak szolgálni,

a munkavállalók bérére önálló döntésként érvényes rendelkezést nem tartalmazhattak és nem is tartalmaztak. A felperesek a másodfokú eljárásban sem tudtak megjelölni olyan döntést, vagy a 2004., 2005. évi bérmegállapodások után létrejött olyan bérmegállapodást, amely 2004. január 1-től minden munkavállalóra alkalmazni rendelte volna a 2003. december 31-i bérmegállapodás részét képező 1. számú mellékletet. A vezérigazgató-helyettes végrehajtási utasítása nem minősül munkabérben való megállapodásnak, illetve a munkabérről történő munkáltatói döntésnek. A felperesek a 2003. december 31-i bérmegállapodás megkötésekor, az érvényes besorolásuk szerint 12-es MKK-ba tartoztak, az, hogy a munkáltató - szerződésszegést megvalósítva - saját gazdasági érdekei ellenére és a munkavállalók jelentős csoportjának előnyére eltérjen az érvényes bérmegállapodástól, életszerűtlen, de ilyen munkáltatói döntés nem is volt.

A másodfokú bíróság szerint az éves kollektív szerződéses bérmegállapodások végrehajtását szolgáló utasítások alapján csak a besorolások elkészítése történt meg, a bérkérdésekről, végrehajtásuk időpontjáról - a 2005-ös bérmegállapodásra alapítottan - az 5/2005. HVH Utasítás rendelkezett. Ez utóbbi utasítás sem önálló munkáltatói intézkedés, hanem a 2005. évi bérmegállapodás 2. számú mellékletében kialakított alapvető elveken alapult, amely a személyi alapbér minimumát és maximumát határozta meg. Mindezekből a másodfokú bíróság azt a következtetést vonta le, hogy a felperesek nem tarthattak igényt arra, hogy őket a munkáltató 2004. január 1-jétől a 14-es MKK-ba sorolja.

A 2005. évre vonatkozó előresorolási és az erre alapított bérkülönbözet iránti igényt a másodfokú bíróság az Utasítás2. 4.3.2. pontjában foglalt, a pozíciók besorolásának végrehajtási szabályait tartalmazó c), h), i), n) pontok alapján azért tartotta megalapozatlannak, mert a besorolás olyan szakmai feladat volt, amely a pozíció és a munkaköri szinteknek megfelelő követelmények összevetése eredményeként történt. A besorolásnál nemcsak a gyakorlati időt kellett figyelembe venni, a felperesek pedig a 291035203 FEOR-számú áru fuvarozási szakelőadó munkakörben 2001. január 1-jétől folyamatosan, az I. rendű alpereshez való átkerülésükig tevékenykedtek, amelyet az Utasítás2. 7/b melléklete a 12-es MKK-ba tartozó áru fuvarozási szakelőadó I. munkakörhöz sorolt.

A jogerős ítélet ellen a felperesek éltek felülvizsgálati kérelemmel, amelyben annak hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását, valamint az alperesek költségekben való marasztalását kérték arra hivatkozva, hogy a másodfokú bíróság az elsőfokú ítélet tényállását helytelenül értelmezte, jogsértően, iratellenesen változtatta meg, ezért abból helytelen jogi következtetésekre jutott.

A felperesek szerint a másodfokú bíróság a munkáltatói utasításokat tévesen értelmezte és értékelte a munkáltató és a szakszervezetek közötti éves bérmegállapodások részeként. A besorolási utasításoknak a szakszervezetekkel kötött megállapodásokhoz csupán annyi köze volt, hogy az Utasítás1. a 2002-2003. évi megállapodás eredménye volt olyan módon, hogy a kollektív erejű megállapodásban részt vett szakszervezetek felhatalmazták a munkáltatót, hogy 2004. január 1-től munkakör értékelésen alapuló besorolási rendszert léptessen hatályba. A tudományos és objektív alapokon álló, ún. HAY-rendszeren alapuló besorolás - az Utasítás1. 4. pontjából is kitűnően - nem képezheti kollektív alku részét, az nem az érdekérvényesítő képességeken nyugszik. A munkakörök értékelését a munkáltató képviselőiből álló Értékelési Bizottság végzi, a szakszervezetek az általános munkakörök munkaköri kategóriájának megváltoztatására vonatkozó igény előterjesztésére van joga, amelyet a VÉT szakértői bizottsága vizsgál felül (Utasítás1. 4.2.2., 4.2.3.). Mindezekből következik, hogy a II. rendű alperesi utasítások a munkáltató belső utasításai, nem pedig éves bérmegállapodások részei, a kiadott utasításokhoz pedig - az állandó bírói gyakorlat szerint - a munkáltató kötve van.

A felperesek az Utasítás1. 2.1. pontjában, 4.3.1. b) pontjában, 4.3.2. a) pontjában, 3. pontjában, 4.5.a-d) és e) pontjaiban, valamint 4.3.2.n) pontjában foglaltak alapján - fenntartották azon álláspontjukat, hogy a II. rendű alperesnek őket a 291035203 FEOR-számú, áru fuvarozási szakelőadó munkakörben foglalkoztatott munkavállalóként legkésőbb 2004. március 31-éig be kellett volna sorolnia a 14-es MKK-ba. A 14-es MKK-ba sorolást támasztja alá az Utasítás1.-nek a MÁV Értesítő 2004. március 26-án megjelent 13. szám 5.a)-c) mellékletei és 7.c) melléklete, amelyek rögzítik, hogy az általuk betöltött munkakör működést támogató munkakör családba, 14-es MKK-ba tartozik, és mint 2910...03 FEOR-számú munkakör egyéb nem fizikai munkakörnek minősül. Az Utasítás1.-t az Utasítás2. 2005. február 11-én módosította, az Utasítás1. 4.5.e) pontja szerinti, átmenetinek minősített mellékletek módosítására korábban nem került sor, ebből következően az Utasítás1.-et 2005. február 11-ig alkalmazni kellett az alperesnél.

A fent kifejtettekkel összefüggésben a felperesek sérelmezték, hogy a másodfokú bíróság iratellenesen rögzítette ítéletében, hogy az Utasítás1. a szakszervezetekkel kötött megállapodás eredményeként jött létre, amely megállapodás felhatalmazta a munkáltatót az Utasítás elkészítésére, kiadására, működtetésére, valamint azt is, hogy a munkaköri kategóriákat a VÉT-nek kellett kialakítani. Az utasítások a munkáltató önálló belső utasításai voltak, az értékelést - az Utasítás1. 4.2.2. pontja szerint - kizárólag a munkáltató Értékelő Bizottságának kellett elvégeznie (a VÉT bizottságainak csupán a kategóriák megváltoztatásával kapcsolatos

igények felülvizsgálatára volt jogköre). A megállapítás és a megváltoztatási igény felülvizsgálata nem azonos kategóriák, a jogerős ítélet e vonatkozásban is iratellenes és jogi tévedéseken alapul.

A felperesek szerint iratellenes és téves az a megállapítás is, hogy az Utasítás1-ben szereplő határidő betartása négy hónapos késedelmet szenvedett. A II. rendű alperes egyetlen határidőt sem tartott meg, az új mellékletek hatályba lépése az Utasítás2. hatályba lépésének napja, 2005. február 11. volt. A bíróság tévedett a FEOR-számok megállapítását illetően is, figyelmen kívül hagyta a felperesek módosított kereseti kérelmét, amelyben a 2005. február 1. és december 31. közötti időszakra - kompromisszumként - elfogadták a 13-as MKK szerinti besorolásnak megfelelő bért.

Az Utasítás2. 2005. február 11-től megbontotta az áru fuvarozási szakelődői munkakört, az egyes munkakörökhöz különböző FEOR-számokat és azoknak megfelelő munkakör megnevezéseket (pozíció, név) rendelt, a 14-es MKK-ba sorolt áru fuvarozási szakelődő III. munkakörhöz a 2910...03 FEOR-számot és az áru fuvarozási szakelődői munkakört kapcsolta. A II. rendű alperes által csatolt általános munkaköri leírásokon szereplő FEOR-számok az Utasítás2-nek, a felperesek FEOR-számának nem feleltek meg, amit a másodfokú bíróság nem észlelt. A felperesek annak ellenére, hogy arra a II. rendű alperest az Utasítás kötelezte, nem kaptak egyéni munkaköri leírást és arra vonatkozó értesítést sem, hogy az Utasítás2. hatályba lépése után milyen kategóriába tartoznak. Mivel a munkaszerződés szerinti munkakörük tartalma és FEOR-száma sem változott meg, megalapozatlan a jogerős ítélet azon megállapítása, hogy a 7b) melléklet szerint áru fuvarozási szakelődő I. munkakörbe tartoztak. A másodfokú bíróság figyelmen kívül hagyta az egyéni munkaköri leírások elkészítésének elmulasztását és azt is, hogy a változatlanul a második irányítási szinten dolgozó felperesek FEOR-száma az áru fuvarozási szakelődő III. munkakörhöz is tartozott, emiatt a besorolásra vonatkozó ítéleti megállapítás ellentétes az Utasításban és a KSH közleményben foglaltakkal is.

Az I. rendű alperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában való fenntartását és a felperesek költségekben való marasztalását kérte arra hivatkozva, hogy a jogerős ítélet megfelel a jogszabályoknak és a másodfokú bíróság eljárása során nem történt az ügy érdemi elbírálására kiható eljárási szabálysértés.

A II. rendű alperes felülvizsgálati ellenkérelmében elsődlegesen a felülvizsgálati kérelem hivatalbóli elutasítását kérte, mert abban - a Pp. 272. § (2) bekezdésében foglaltak ellenére - nem szerepel, milyen jogszabályt sért a jogerős ítélet, másodlagosan pedig a jogerős ítélet hatályában való fenntartását és a felperesek

költségekben való marasztalását kérte arra hivatkozva, hogy az ítélet megfelel a jogszabályoknak.

Érvelése szerint az a tény, hogy az Utasítás1. személyi hatálya valamennyi szervezeti egységre és munkavállalóra kiterjedt, nem jelentette azt, hogy az Utasítás1. az általános szabályok alól nem fogalmazhatott meg kivételt. Ilyen rendelkezés volt az Utasítás1. 4.5. Átmeneti rendelkezések d) és e) pontja, amely a mellékletek alkalmazhatóságának személyi hatályát egy átmeneti időszakra, a mellékletek végleges változatának elkészültéig szűkítette le. Az, hogy a II. rendű alperes a végleges mellékleteket a vállalt határidőnél később készítette el, nem járhat a leszűkített személyi körre vonatkozó melléklet alkalmazásának valamennyi munkavállalóra való önkényes, visszamenőleges kiterjesztésével. Az 5. számú mellékletben foglaltak az Utasítás1. 4.5. pontja alapján átmeneti rendelkezéseknek minősültek, ebből fakadóan csak az új felvételesekre, vagy a munkakörbe újonnan belépőkre lehetett alkalmazni a véglegesített mellékletek elkészítéséig. Mindezeket a II. rendű alperes által a perben is meghivatkozott 4/2004. HVH utasítás (a továbbiakban: Utasítás3.) 2. számú melléklete, 3/a melléklete, 3/b melléklet 1.5. pontja, a 9/2004. HVH utasítás 1. számú melléklete és a 2004. évi bérintézkedések végrehajtásáról kötött kollektív szerződés erejű megállapodás 2. pontja is alátámaszt. A felperesek nem tartoztak a fenti körbe, ezért átsorolásukra nem tarthattak igényt; az ellenkező álláspont elfogadása esetén a II. rendű alperes többi, új felvételesnek, munkakörbe újonnan belépőnek nem minősülő munkavállalója a felperesekkel szemben jelentős hátrányt szenvedne.

A 2005. évre vonatkozó követelés megalapozatlanságát az Utasítás1. módosított, végleges mellékleteit tartalmazó Utasítás2. igazolja. Az általános munkaköri leírások árufuvarozási szakelőadó I-III. kategóriákban a pozíciók besorolásának végrehajtását szabályozó 4.3.2. a), c), h), i), n) és o) pontok alapján kerültek becsatolásra, a munkaköri leírásokból megállapítható, hogy a III. kategóriában a 2910...88. FEOR számú munkakör betöltéséhez állami felsőfokú iskolai végzettség volt szükséges, amivel a felperesek - általuk sem vitatottan - nem rendelkeztek. A felperesek a 291035203 FEOR számú munkakört töltötték be, amely - munkaköri leírásukra tekintettel - az I. kategóriának feleltethető meg, a 2910087 FEOR számú általános munkaköri leírás felperesekre való alkalmazhatóságát a II. rendű alperes soha nem állította. A felperesek 2001-től az I. rendű alpereshez való „átkerülésükig” a 291035203 FEOR számú munkakörbe tartoztak, ami - a 7/b. melléklet szerint - 12-es MKK-ba volt sorolandó, a felperesek által hivatkozott KSH közlemény pedig a jogerős ítéletben foglaltak cáfolatára nem alkalmas.

A II. rendű alperes hivatkozott arra is, hogy a felperesek 14-es

MKK-ba sorolásra vonatkozó igénye az Utasítás 4.3.2 n) pontja téves értelmezésén alapul, egyrészt azért, mert korábban sem voltak e kategóriába sorolhatók, másrészt, e rendelkezés alkalmazhatósága esetén azért, mert az e kategóriába sorolás lehetősége a besorolás maximumát jelentette, amittől a munkaköri leírásnak megfelelő érték alkalmazásával el lehetett térni. A felperesek tévesen hivatkoztak a jogerős ítélet iratellenességére az érdekegyeztetéssel, a határidők késedelmével és a FEOR számok alapján történő besorolással kapcsolatban is, a másodfokú bíróság ugyanis nem állította, hogy az utasítás a bérmegállapodás része. A II. rendű alperes nem vitatta a határidők késedelmét, a FEOR számok tekintetében a másodfokú bíróság helyes álláspontot képviselt, a vonatkozó előírásokat a felperesek értelmezték tévesen és iratellenesen. Mindezek alapján, a jogerős ítélet hatályon kívül helyezésére alapot adó szabálysértés hiányában, az ítélet hatályában való fenntartása indokolt.

A Kúria a felülvizsgálati kérelmet - a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján - tárgyaláson kívül bírálta el.

A felülvizsgálati kérelem - az alábbiak szerint - részben alapos.

A felperesek a jogerős ítélet megalapozatlanságát - felülvizsgálati kérelmük tartalmából kitűnően - a Pp. 206. § (1) bekezdése megsértése és a II. rendű alperes által kiadott utasítások rendelkezéseinek téves értelmezése miatt állították, ezért felülvizsgálati kérelmük II. rendű alperes által kért hivatalbóli elutasítására nincs ok.

A Pp. 206. § (1) bekezdése szerint a bíróság a tényállást a felek előadásának és a bizonyítási eljárás során felmerült bizonyítékoknak egybevetése alapján állapítja meg; a bizonyítékokat a maguk összességében értékeli, és meggyőződése szerint bírálja el.

A Kúria a jogerős ítélet felülvizsgálata során abból indult ki, hogy az elsőfokú bíróság a felperesek 2004. január 1-2005. január 31. közötti bérkülönbözetre való jogosultságát az Utasítás1. 2.1. pontja rendelkezése alapján állapította meg, jogértelmezését a másodfokú bíróság - a kiegészített tényállásból levont következtetései szerint - azért nem osztotta, mert a II. rendű alperes - a szakszervezetekkel történt kollektív szerződés erejű bérmegállapodásokra tekintettel - önállóan nem volt jogosult, illetve köteles a 14-es kategória szerinti bér megfizetésére.

A peradatok szerint az Utasítás1., amely „a MÁV Rt. munkakör-értékelésen alapuló besorolási rendszere működtetésének szabályozásáról” címet viselte, 2004. március 26-án jelent meg a MÁV Értesítő 13. számában. Azonos napon jelent meg a MÁV Értesítőben a szintén a humánpolitikai vezérigazgató-helyettes

által kiadott Utasítás3. is, „a MÁV Rt. bérrendszere működtetésének szabályozásáról” címmel.

Az Utasítás1. az 1. pontban az Utasítás céljaként a munkakör-értékelésen alapuló besorolási rendszer működtetésére vonatkozó egységes szabályozás kialakítását, valamint hatásköri, ügyviteli és technikai szabályok meghatározását jelölte meg. A 2.1. pont rögzítette, hogy az utasítás személyi, szervezeti hatálya kiterjed a MÁV Rt. valamennyi szervezeti egységére és munkavállalójára. Az Utasítás1. 3. pont fogalommeghatározásokat, a 4. pont „Az Utasítás leírása” cím alatti 4.1. pontja a munkakörök elemzésének, 4.2. pontja a munkaköri leírások elkészítésének, 4.3. pontja a munkakörök értékelésének, a pozíciók és munkavállalók általános munkakörökbe való besorolásának szabályait tartalmazta. A 4.4. pont „Bérmegállapítás” cím alatt személyi alapbérek megállapítására és évközi béremelésekre, a 4.5. pont „Átmeneti rendelkezések” cím alatt - a jogerős ítéletben részletezettek szerint - a munkavállalók besorolására vonatkozóan (intézkedések, határidők előírásával) adott szabályozást.

Az Utasítás1. a „Bérmegállapítás” cím alatti 4.4.1. pont „Új felvételes, illetve a munkakörbe újonnan bekerülő munkavállalók esetében” bevezető szövegrész alatt előírta, hogy a személyi alapbér megállapítására és munkaszerződésben történő rögzítésére csak a munkavállaló által betöltött pozíció besorolása után kerülhet sor, és - a II. rendű alperes és a szakszervezetek által 2003. december 31-én megkötött megállapodásra utalva - rögzítette a fenti körbe tartozó munkavállalók személyi alapbére megállapításának módját. A 4.4.2. pont „Egyéb évközi személyi alapbéremelés” szövegrész alatt azt írta elő, hogy a „2004. január 14-én kiadott, ... számú, az évközi béremelések, valamint az új felvételes munkavállalók bérmegállapításának új, 2004. évi eljárási szabályairól szóló utasítást, valamint az ebben a tárgyban esetlegesen a későbbiek folyamán kiadásra kerülő rendelkezéseket az évközi személyi alapbéremeléseknél be kell tartani”. Az 5. pont „Hivatkozások, módosítások, hatályon kívül helyezések” alcím alatt utalt a munkaszervezet működési és szervezeti szabályzata és a munkáltatói jogkör gyakorlásának rendjéről kiadott vezérigazgatói utasításokra, és hatályon kívül helyezett két 1998-ban, valamint egy 2002-ben kiadott utasítást, amelyek munkaköri leírások, tevékenységi jegyzékek, munkakörökbe sorolások feltételeit szabályozták. A 6. pont az Utasítás1. időbeli hatályát 2004. január 2-től határozta meg, a 7. pont felsorolta a mellékleteket.

Az Utasítás1. a fent ismertetettek szerint egy új, munkakör-értékelésen alapuló besorolási rendszer kialakítását tűzte ki célul és határozta meg az ennek érdekében teendő intézkedéseket. Arra vonatkozóan, hogy az Utasítás1. szerint elkészítendő besorolások alapján a munkavállalók milyen időponttól jogosultak az annak

megfelelő bérek kifizetésére, az Utasítás1. kifejezett külön rendelkezést nem tartalmazott, a 4.4. pont „Bérmegállapítás” alatti rendelkezéseiből és azoknak az azonos napon kihirdetett Utasítás3. - következőkben ismertetésre kerülő - rendelkezéseivel való egybevetéséből azonban az következik, hogy az új besorolások alapján megállapított bérre 2005-öt megelőzően - az alperesek hivatkozásának megfelelően - csak az új felvételes és a munkakörbe újonnan bekerülők szereztek jogosultságot (a II. rendű alperes és a szakszervezetek között 2003. december 31-én megkötött megállapodásban foglalt feltételekkel), míg az e körbe nem tartozó munkavállalók - a ... számú utasításnak megfelelően - évközi béremelésre váltak jogosultakká (4.4.1. pont, 4.4.2. pont).

A fenti jogértelmezést alátámasztó, az Utasítás1-gyel a MÁV Értesítőben azonos napon kihirdetett Utasítás3. megalkotására a bérrendszer működtetésére vonatkozó egységes szabályozás kialakítása, a bérszerkezet, az évközi személyi alapbér emelések és a munkavállalók bérmegállapítása érdekében került sor, „visszamenőlegesen 2004. január 1-től” visszavonásig megjelölt hatállyal (1., 4. pontok). Az Utasítás3. 1-3. számú mellékleteiben a II. rendű alperes vezetői rendelkeztek egyes bérelemek megszüntetéséről, bérfejlesztések végrehajtásáról. A mellékletek közül a 3/b számú tartalmazza az Utasítás1. 4.4.2. „Egyéb évközi személyi alapbéremelés” alatt hivatkozott, szintén a humánpolitikai vezérigazgató-helyettes által kiadott ... számú utasítást „Évközi bérmegállapítás rendje” cím alatt. Ez az utasítás - összhangban az Utasítás1. 4.4. „Bérmegállapítás” alatti rendelkezéseivel és utalva a szakszervezetekkel 2003. december 31-én kötött bérmegállapodásra - szintén azt tartalmazza, hogy az új besorolási rendnek megfelelő bérek megállapítására kizárólag az új felvételes és a munkakörbe újonnan belépők esetében van lehetőség (1.1., 1.2, 1.3. pontok), és kifejezetten rendelkezik arról, hogy egyéb esetekben a munkakörök közötti hierarchiát tükröző évközi béremelés, a munkakörök értékét, besorolását tükröző bérek meghatározása nem, illetve csak a humánpolitikai vezérigazgató-helyettes külön engedélyével lehetséges (1.5. pont).

A Kúria egy korábbi határozatában (Mfv.III.10.435/2012/4.) rámutatott arra, hogy a munkáltatóknak lehetősége van arra, hogy egyoldalú intézkedésekkel (szabályzatok, utasítások kiadásával) rendelkezzenek a munkaviszony egyes kérdéseiről, jogok és kötelezettségek megállapításáról, ennek korlátja, hogy a rendelkezések jogszabállyal ellentétesek nem lehetnek. E szabályzatokban, utasításokban foglaltakat a munkáltató jogosult megkövetelni, a vállalt kötelezettségeket pedig köteles betartani (egyoldalú kötelezettségvállalás). A Kúria e határozatában kimondta azt is, hogy az egyoldalú munkáltatói intézkedéssel meghatározott bérbesorolási rendszer szerinti személyi alapbér megállapításra és kifizetésére a munkavállalónak a munkáltatónál közzétett,

kihirdetett szabályozás alapján, az abban foglalt feltételekkel jogosultsága keletkezik, amely bírósági úton kikényszeríthető.

A 2004. január 1. és 2005. január 31. közötti bérkülönbözlet iránti követelésekre vonatkozó körben a Kúria az eljáró bíróságok által levont következtetéseket csak részben osztotta, a jogértelmezésükkel nem értett egyet. A II. rendű alperes - a jogerős ítélet érvelésével szemben - új bérbesorolási rendszert bevezető vezérigazgató-helyettesi utasítás kiadásával dönthetett a munkavállalók bérkérdéseiben, az azokban vállalt kötelezettségek betartását (jelen esetben a besorolások Utasítás1-nek megfelelő elkészítését) a munkavállalók jogosultak voltak bírósági úton kikényszeríteni. Azt, hogy a felperesek milyen időponttól váltak jogosulttá a besorolásnak megfelelő bérekre - az elsőfokú bíróság jogértelmezésétől eltérően - nem csupán az Utasítás1. hatályát szabályozó 2.1. pontja, hanem az Utasítás1. fent ismertetett rendelkezései, és azoknak az Utasítás3. rendelkezéseivel való egybevetése alapján kellett megállapítani. E rendelkezések együttes értelmezéséből pedig okszerűen az következik, hogy a felperesek az Utasítás1. alapján 2004-ben az új besorolások elkészítésére és átadására, nem pedig az annak megfelelő bérek fizetésére szereztek jogosultságot, ezért a fenti időszakra előterjesztett bérkülönbözlet iránti igényük alaptalan.

A felek között nem képezte vita tárgyát, hogy a munkavállalók 2005-től az Utasítás2. szerinti besorolások alapján váltak jogosulttá munkabérre. A perben vitás kérdés az volt, hogy a II. rendű alperes a felpereseknek - elsődleges kereseti kérelmüknek megfelelően - áru fuvarozási szakelőadó III. munkakörbe (14-es MKK) sorolásuk, vagy - másodlagos kereseti kérelmüknek megfelelően - áru fuvarozási szakelőadó II. munkakörbe (13-as MKK) sorolásuk alapján volt-e köteles bért fizetni, továbbá hogy az alpereseket a 13-as MKK-ba sorolási igény megalapozottsága esetén milyen mértékű fizetési kötelezettség terheli.

Az elsőfokú bíróság ítéletében ezen igényt illetően nem állapított meg tényállást, nem jelölte meg az utasítások azon rendelkezéseit, amelyek alkalmazásával a 13-as MKK szerinti bérigényt alaposnak találta, ítéletéből az sem tűnik ki, hogy 2005. évre milyen összegeket, milyen számítások alapján ítélte meg a felpereseknek. A másodfokú bíróság az Utasítás2. 7/b. mellékletére utalva állapította meg, hogy a 2001. január 1-től 291035203 FEOR-számú munkakört betöltő felperesek - a II. rendű alperes besorolásának megfelelően - mint áru fuvarozási szakelőadó I. munkakörbe tartozó munkavállalók 12-es MKK-ba tartoztak, figyelmen kívül hagyta azonban, hogy a felek között a perben vitás volt az is, hogy a FEOR számok meghatározása helyesen az alperesi utasításoknak megfelelően történt-e.

Miután az elsőfokú bíróság a 2005. évi bérkülönbözet iránti igény elbírálásához szükséges tényállást nem állapított meg, ítéletében nem adott számot arról, milyen jogértelmezés eredményeként jutott arra a következtetésre, hogy a felperesek 2005. évi bérkülönbözet iránti igénye alapos, és ezt a hiányosságot a másodfokú bíróság sem pótolta, a jogerős ítélet érdemi felülbírálatára ebben a körben nincs lehetőség. Ellenkező esetben, amennyiben tehát a Kúria pótolná a tényállást és választaná ki a II. rendű alperes utasításainak az ügyre vonatkoztatható rendelkezéseit, a Kúria döntene elsőként mindazon kérdésekben, amelyek a felperesek jogosultsága megítéléséhez szükségesek, ami a felek jogorvoslathoz való joga elvonását eredményezné.

Mindezek alapján a Kúria a jogerős ítéletet azon részében, amelyben a felperesek 2004. január 1. és 2005. január 31. közötti bérkülönbözet iránti kereseti kérelmének helyt adó döntést megváltoztatta, és a keresetet elutasította, az indokolás fenti módosításával hatályában fenntartotta, egyebekben a jogerős ítéletet az elsőfokú bíróság ítéletére is kiterjedően hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította [Pp. 206. § (1) bekezdés, 275. § (4) bekezdés].

A megismételt eljárásban az elsőfokú bíróságnak, annak figyelembevételével, hogy a felek az utasítások alkalmazandó rendelkezései felhívásával jogértelmezésüket, álláspontjaikat részletesen megindokolták (6.M.1503/2010/3., 4., 7. 9. beadványok, 12. sz. jkv.), tisztáznia kell, milyen feltételek alapján kerülhettek 2005-ben az áru fuvarozási szakelőadó munkakörben dolgozó munkavállalók az I., II., III. kategóriákba, helytállón állapította-e meg a II. rendű alperes a felperesek FEOR számát és sorolta be őket a 12-es MKK-ba, amennyiben a felperesek besorolása helytelenül történt, mely rendelkezések alapján, milyen összegű bérre lettek volna jogosultak. Kiemeli a Kúria, hogy az elsőfokú bíróság ítéletében helyesen mutatott rá arra, hogy az alperes mulasztása, az utasításokban megjelölt egyes besorolási szempontok figyelmen kívül hagyása nem szolgálhat a felperesek terhére.

A Kúria a felek felülvizsgálati eljárásban felmerült költségét csupán megállapította, annak viseléséről az eljárást befejező határozatában az elsőfokú bíróság dönt.

A Kúria a felülvizsgálati eljárás illetékéről a 6/1986. (VI. 26.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés f) pontja alapján határozott.

Budapest, 2013. november 18.

*Dr. Zanathy János s.k. a tanács elnöke, Dr. Magyarfalvi Katalin
s.k. előadó bíró, Dr. Patassyné dr. Dualszky Katalin s.k. bíró*

A kiadmány hiteléül:

kúriai tisztviselő