

A KÚRIA
mint felülvizsgálati bíróság

Mfv.II.10.555/2015/4.

A Goda Ügyvédi Iroda által képviselt felperesnek a dr. Jágity Zsuzsanna ügyvéd által képviselt alperes ellen munkabér-különbözet megfizetése iránt a Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságon 4.M.757/2013. szám alatt megindított és másodfokon a Budapest Környéki Törvényszék 24.Mf.20.538/2014/7. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által előterjesztett felülvizsgálati kérelem folytán a 2016. február 24-én megtartott tárgyaláson meghozta a következő

v é g z é s t :

A Kúria a Budapest Környéki Törvényszék 24.Mf.20.538/2014/7.számú ítéletének felülvizsgálattal nem támadott részét nem érinti, egyebekben azt a Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 4.M.757/2013/7. számú ítéletére is kiterjedően hatályon kívül helyezi és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja.

A felek felülvizsgálati eljárási költségét személyenként 30.000 (harmincezer) forintban, a felülvizsgálati eljárási illetéket 91.930 (kilencvenegyezer-kilencszázharminc) forintban állapítja meg.

I n d o k o l á s

A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a nyomdász végzettségű felperes 1997. június 5-étől állt munkaviszonyban az alperessel, 2005. július 1-jétől lakatos munkakört töltött be.

2008. január 1-jétől az alperes bevezette az úgynevezett HAY besorolási rendszert. Ez alapján a lakatos munkakört a FE/13-FE/7. kategóriákba, ezen felül a karbantartót az 1-7. közötti kategóriába sorolták be, a különböző nehézségű és felelősséggel járó munkák szerint. A kategóriák közötti eltérések a különböző berendezések működtetéséhez szükséges végzettség, gyakorlat, tapasztalat alapján kerültek meghatározásra. Az egyes kategóriákon belül három - alsó (80 %), középső (100 %) és felső (120 %) - személyi bérsáv került meghatározásra. A munkáltató 2008. január 1-jétől a FE/11. besorolási kategóriába sorolta a felperest az alsó (80 %-os)

személyi alapbérsávba.

2012. augusztus 1-jével az alperes átértékelte több munkakör besorolását, és ennek során a ... Mérnökségnél 359 munkavállaló, köztük a felperes munkaköre és besorolása is megváltozott.

A felperes a keresetében 2007. szeptember 2-ától 2012. július 31-éig tartó időszakra 1.387.100 forint bérkülönbséget megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Előadta, hogy az adott időszakban a vele együtt dolgozó lakatosok, illetve karbantartók alapbére magasabb volt, mint az övé, egy személy kivételével. Munkájukat 2-5 fős csoportokban végezték, valamennyien ugyanazt a tevékenységet látták el, több esetben a helyszínen irányítást is végzett. Ennek ellenére a legtöbb lakatos - bár nála fiatalabb volt és kevesebb szakmai tapasztalattal rendelkezett - magasabb összegű munkabérben részesült. Kifogásolta, hogy 2008-tól bár emelték munkabérét, alacsonyabb kategóriába sorolták, mint ami megillette volna. Nem szakirányú végzettséggel rendelkezett mivel nyomdász volt, de munkavégzése alapján a FE/10. kategóriába kellett volna sorolni, figyelemmel az egyenlő munkáért egyenlő bér elvére, munkaviszonyának időtartama, tapasztalata alapján.

Munkabér-különbséget iránti igényét az adott bérsávon belüli középso (100 %) bérszint alapulvételével terjesztette elő.

Ezen túl 2006 évre járó időarányos 13. havi jutalom és és veszélyességi pótlék megfizetésére is kérte kötelezni az alperest.

Az alperes a kereset elutasítását kérte figyelemmel, hogy az általa alkalmazott HAY rendszer alapján a felperes besorolása megfelelő volt. Előadása szerint nem a munkavállalók, hanem az általuk ellátott munkakör került besorolásra, a felperes pedig az általa ellátott munkakörhöz tartozó munkabérben részesült. Mivel az általa ellátott lakatos munkakör betöltéséhez szükséges szakirányú végzettséggel nem rendelkezett, így a segédmunkás, illetve betanított munkás kategóriába tartozott. Az azonos elnevezésű munkakörön belül eltérhetett a besorolás a szakmai gyakorlattól, egyéb szakmai tudástól, a munkavégzéstől és a szakirányú végzettségtől függően. Az egyes munkavégzési csoportokban dolgozók besorolásának nem kellett azonosnak lenni, mivel az elvégzendő feladatok sem voltak azonosak, eltérő szaktudást igényeltek. A felperes nem ugyanazt a munkát végezte mint társai, ő a kevésbé bonyolult, kisebb tapasztalatot igénylő feladatokat látta el. Vitatta, hogy az egyes bérsávon belül csak a középszinten állapíthatta meg a felperes munkabérét.

A Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 4.M.757/2013/17. számú ítéletével kötelezte az alperest 1.453.600 forint megfizetésére, egyebekben a keresetet elutasította.

Ítélete indokolásában kifejtette, hogy bizonyítást nyert, hogy a felperes által végzett munka nem tért el a többi karbantartó lakatos munkájától, ennek megfelelően munkabérét a vele azonos munkát végző munkavállalók munkabérének megfelelően kellett volna megállapítani. Az a körülmény, hogy a felperes végzettsége, szakképesítése nem felelt meg az általa végzett munkának, nem értékelhető a terhére. Mindezek alapján kötelezte az elmaradt bérkülönbözet megfizetésére a munkáltatót. A 13. havi jutalomkülönbözet megfizetése iránti igény vonatkozásában megalapozottnak tartotta a felperesi igényt, míg a veszélyességi pótlék vonatkozásában bizonyítottság hiányában elutasította azt.

Az alperes fellebbezése folytán eljáró Budapest Környéki Törvényszék 24.M.20.538/2014/7. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét (13. havi jutalomkülönbözet és veszélyességi pótlék iránti igény) nem érintette, a fellebbezett részében részben megváltoztatta és az alperes által fizetendő összeget 919.300 forintra szállította le és módosította a kamatfizetés kezdés időpontját, továbbá az alperes által fizetendő perköltség összegét.

Ítélete indokolásában kifejtette, hogy a törvény tiltja az egyenlő, illetve egyenlő értékűnek elismert munka díjazása során a munkavállalók közötti megkülönböztetést. Az alperesnek kellett volna a perben bizonyítania, hogy a felperes munkáját nem lehetett egyenlő értékűnek elismerni a vele együtt dolgozó karbantartó lakatosok munkájával, ez azonban nem járt sikerrel.

Az alperes egy munkaköri besorolási rendszert alkalmazott, egyes kategóriákhoz különböző alapbérsávokat határozott meg, amelyhez különböző mértékű személyi alapbérek kötődtek.

A kategóriabesorolások szempontjait meghatározta, nem tudta azonban megjelölni, hogy a személyi alapbérsávok milyen objektív körülményekhez kötődtek. Nem bizonyította a munkáltató, hogy a felperes munkavégzésével problémák merültek volna fel, vagy azt, hogy kisebb mennyiségű munkát végzett volna, mint a többi, ugyanolyan munkakörben munkát végző munkavállaló. Ezért a másodfokú bíróság a különbözet megállapítása során a középső alapbérsávot tekintette irányadónak. Erre figyelemmel megállapította, hogy a felperes 2008. január 1-jén még nem rendelkezett három év szakmai tapasztalattal, ezért helyesen sorolták be a FE/11-es kategóriába, azonban a 100 %-os alapbérsávba kellett volna őt sorolni, ezért havi 130.000 forint alapbér illetve volna meg a 118.800 forintos alapbér helyett, így erre az évre 134.400 forint bérkülönbözet jár. 2009 évben 139.400 forint helyett 122.000 forint volt a munkabére, így 2009. I. felére 104.400 forint bérkülönbözet illetve meg. 2009. július 1-jétől a munkáltatónak át kellett volna sorolnia a felperest a FE/10-es kategóriába, mivel már hároméves szakmai gyakorlattal rendelkezett, így az 100 %-os alapbérsáv

figyelemvételével 2009. július 1-től 161.200 forintra lett volna havonta jogosult, így a különbözet összege 2009-ben hat hónapra 235.200 forint, a 2010-es évre 123.600 forint, a 2011-es évre 207.600 forint, 2012. évben pedig 47.600 forint volt. Egyetértett a másodfokú bíróság az elsőfokú bírósággal abban is, hogy 2006 évre a 13. havi jutalom-különbözet megillette a felperest.

A jogerős ítélet ellen az alperes felülvizsgálati kérelmet nyújtott be, melyben kérte, hogy a Kúria azt helyezze hatályon kívül és a felperes keresetét utasítsa el, illetve szükség esetén a jogerős ítéletet helyezze hatályon kívül és az első- vagy másodfokú bíróságot utasítsa új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára, mivel a határozatok sértik a Pp. 221. § (1) bekezdését, 213. §-át, 206. § (1) bekezdését, 164. § (1) bekezdését, továbbá az Mt. 142/A. §-át.

Álláspontja szerint tévesen értelmezte a másodfokú bíróság az alperesnél alkalmazott nemzetközi HAY besorolási rendszert, amely a munkaköröket objektív alapon sorolta be. Mindezt a törvényszék előmeneteli rendszerként tüntette fel, miközben folyamatosan azt állította, hogy ez egy olyan objektív alapú, nemzetközileg használt munkaköri besorolás, amely az évek során nem változtatható az adott munkakör vonatkozásában automatikusan. Az az egyes munkakörökhöz, nem pedig a munkakört betöltő munkavállalóhoz, annak képességeihez, tapasztalatához kötött. A munkaköri kategóriákba történő besorolás objektív alapú, az a munka bonyolultsága, a hozzá kapcsolódó felelősség, valamint a munka ellátásához szükséges tapasztalat alapján kerül meghatározásra.

A munkavállalónak nincs automatikus jogosultsága arra, hogy besorolása átértékelésre kerüljön amiatt, hogy hosszabb ideje lát el ugyanolyan munkát, és ezzel tapasztalata esetleg megnő.

Az alperes szerint kellő alap nélkül jutott arra a megállapításra a másodfokú bíróság, hogy nem objektív ismérvek alapján történt az alapbérsávok meghatározása. A munkaértékelés és besorolás, valamint a bérfejlesztés kezelése elnevezésű szabályzat tartalmazza azt, hogy a munkavállalók egyéni teljesítménye alapján kerülhet sor a bérfejlesztés mértékének meghatározására is teljes differenciálás mellett, azaz a munkáltató jogosult meghatározni az éves bérfejlesztés mértékén belül az egyes munkavállaló teljesítményét, hozzáállását mérlegelve, hogy melyik munkavállalók milyen egyéni bérfejlesztésben részesül. Több tanú egybehangzóan nyilatkozott arra, hogy az elvégzett munka nem volt azonos az egyes csoportban dolgozó munkavállalók esetében, és a felperes bérsávba sorolásánál e körülményt is figyelembe vették.

A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet hatályában tartsa fenn, mivel az megfelel a jogszabályoknak és marasztalja az alperest a felülvizsgálati

eljárás költségében.

Az alperes felülvizsgálati kérelme a következők szerint alapos.

Az alperes 2008. január 1-jétől munkavállalói bérezésére bevezette az úgynevezett HAY rendszert, melyben a munkakörök értékelése során meghatározásra került a munkakörök egymáshoz viszonyított értéke, és a tudást, a problémamegoldást és a felelősséget pontszámokkal értékelték. Ezen részpontok összegzése révén alakult ki az adott munkakör értékelési pontszáma, és ez határozta meg a munkakörök egymáshoz való relatív viszonyát és összehasonlíthatóságának lehetőségét. A besorolási rendszer alapján a lakatos munkakörben foglalkoztatottak az FE-13-tól FE-7-ig tartó kategóriákba kerültek besorolásra, és ezen belül a karbantartók 1-7-ig kategóriába tartoztak.

Helytállónan hivatkozott ennek megfelelően az alperes felülvizsgálati kérelmében arra, hogy a Pp. 206. § (1) bekezdését megszegve tévesen értékelte a rendelkezésre álló bizonyítékokat a másodfokú bíróság, amikor az alperesnél alkalmazott besorolási rendszert nem a munkakörök objektív tényeken alapuló besorolásaként, hanem előmeneteli rendszerként értékelte.

A felek által nem volt vitatott az a körülmény, hogy a felperes nem rendelkezett szakirányú végzettséggel az adott munkakör ellátására, így munkaköre adott rendszerben történő elhelyezésekor a munkáltatónak erre figyelemmel kellett lennie. A felperest lakatos munkakörben foglalkoztatták, így nyomdai szövegrögzítő szakképesítése az adott munkakörben nem minősült szakirányúnak, nem kerülhetett ugyanabba a munkaköri kategóriába besorolásra, melyben a megfelelő szakmai végzettség, szakmai kompetencia lehetővé tette a magasabb besorolást.

Helytállónan állította a törvényszék ítéletében azt, hogy a törvény tiltja az egyenlő, illetve az egyenlő értékűnek elismert munka díjazása során a munkavállalók közötti megkülönböztetést. A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 142/A. §-ában rögzített egyenlő, illetve egyenlő értékűnek elismert munka díjazása körében az egymással összehasonlítható helyzetben lévő munkavállaló vonatkozásában vizsgálható az, hogy ezt az elvet a munkáltató megtartotta-e vagy sem.

Az alperesi munkáltatónál a lakatos munkakörbe sorolt munkavállalók kisebb - kettő - öt fős - csoportban végezték munkájukat, besorolásuk azonban nem volt azonos, figyelemmel arra, hogy a besorolás egyik elemét képező szakképzettségük is eltért. Önmagában az a körülmény, hogy egy csoportban dolgoztak, eltérő szakmai ismeret hiányában nem ró olyan kötelezettséget a munkáltatóra, hogy

egyenlő bérezést kellene alkalmazni a csoportban foglalkoztatott munkavállalókra, figyelemmel arra, hogy eltérő helyzetben voltak. Az a kérdés, hogy a munkáltató megtartotta-e az egyenlő bánásmód követelményét, a valóban azonos besorolási kategóriába tartozó és összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók vonatkozásában releváns.

Mivel az alperes besorolási és nem előmeneteli rendszert alkalmazott, önmagában az a körülmény, hogy a felperes meghatározott időtartamban az adott munkakörben tevékenykedett, nem adott alapot arra, hogy magasabb kategóriába sorolják.

A munkáltató az egyes kategóriákon belül három személyi bérsávot alkalmazott (alsó, középső és felső szint), melyekhez különböző személyi alapbérek kötődtek. Az a körülmény, hogy a munkáltató nem állította azt, hogy a felperes munkavégzésével problémák lettek volna, még nem vonja maga után azt a kötelezettséget, hogy a munkáltatónak a felperest a középső bérsávba kellett volna sorolnia, különös tekintettel arra, hogy az adott időszakban az alsó bérsáv jelentősen, több mint 40 %-kal meghaladta a minimálbér mértékét.

Mindezek alapján nem megalapozott a másodfokú bíróság következtetése, miszerint a felperes tekintetében a középső bérsávot kell figyelembe venni, továbbá, hogy a felperest 2009. július 1-jétől át kellett volna sorolni az FE-10. kategóriába.

A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a felülvizsgálati kérelemmel érintett részében az elsőfokú ítéletre is kiterjedően a Pp. 275. § (4) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte és a közigazgatási és munkaügyi bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

A megismételt eljárásban az eljáró bíróságnak meg kell vizsgálnia azt, hogy 2008. január 1-je és 2012. július 31-e között a felperes besorolása az adott munkakör betöltéséhez szükséges szakképzettség, szakmai tapasztalat, illetve szakmai kompetenciák alapján helytálló volt-e, és az adott kategórián belül a felperes számára megállapított személyi alapbér a többi, ugyanezen kategóriába besorolt munkavállaló számára megállapított személyi alapbérre figyelemmel nem sértette-e az egyenlő bánásmód követelményét, megfelelt-e az Mt. 142/A. §-ában előírt feltételeknek. Az így lefolytatott vizsgálatot követően kerül abba a helyzetbe a bíróság, hogy megítélje, hogy a felperes jogszerűen igényelt-e az adott időszakra munkabér-különbözetet vagy sem.

A Kúria a Pp. 275. § (5) bekezdése alapján a felülvizsgálati eljárásban felmerült költség, eljárási illeték összegét csupán

meghatározta, annak viseléséről az új határozatot hozó bíróság dönt.

Budapest, 2016. február 24.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Sipőczné dr. Tánczos Rita s.k. előadó bíró, Dr. Bors Szilvia s.k. bíró

A kiadmány hitelével:

bírósági tisztviselő