

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a **felperesi képviselő (felpereresi képviselő címe.,** eljár: dr. Oláh Tamás kamarai jogtanácsos) által képviselt felperes neve(**felperes címe.**) felperesnek a dr. Gömöri Csilla jogi előadó által képviselt alperes neve (**alperes címe.**) alperes ellen ítélmény és pótlék különbözet iránt indított perben a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 50.M.897/2019/6. számú ítélete ellen alperes által 8. sorszám alatt benyújtott fellebbezés folytán indult másodfokú eljárásban meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének a nem fellebbezett részét nem érinti, a fellebbezett részében részben megváltoztatja, a perköltségre vonatkozó rendelkezést leszállítja, és kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 37.569 (azaz harminchétezer-ötszázhatvankilenc) forint elsőfokú perköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 5.000 (azaz ötezer) forint másodfokú perköltséget.

A le nem rótt fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

A fellebbezés alapjául szolgáló tényállás

- [1] Az ítéleti tényállás szerint a felperes a peresített időszakban az alperes állományában dolgozott közalkalmazottként a ... Igazgatóság ... Osztály ... Alosztályon garázmesteri munkakörben. Az alperes 203/875/2015/19. számú kinevezés módosításban a felperes ítélményét 2015. március 1-jei hatállyal összesen 150.700 forintban állapította meg, amelyből a garantált ítélmény kerekítve 122.000 forint, a garantált összegben felüli, munkáltatói döntésen alapuló ítélményrész pedig 28.700 forintot tett ki. A felperes ítélménye 2016. január 1-jétől a ... számú előresorolás szerint módosult, a garantált ítélménye kerekítve 129.000 forint, a garantált összegben felüli, munkáltatói döntésen alapuló ítélményrész pedig 23.000 forint, összesen tehát 152.000 forint lett, valamint 15.200 forint rendvédelmi ágazati pótlékot kapott. Az alperes 2016. szeptember 1-jei hatállyal ... számú ítélményváltozásról szóló értesítésben a felperes ítélményét úgy állapította meg, hogy a garantált ítélménye kerekítve változatlanul 129.000 forint maradt, a garantált összegben felüli, munkáltatói döntésen alapuló ítélményrészt viszont

39.180 forintra emelte, ami így összesen 168.180 forintot tett ki, valamint a felperes 16.820 forint rendvédelmi ágazati pótlékot kapott.

A peresített időszakban a felperes munkaszüneti napon 102 munkaórát, éjszakai munkavégzés keretében 1052 munkaórát, rendkívüli munkaidőben 156 óra 150%-os elszámolású munkaórát teljesített.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes 2019. április 8-án keresetlevelet nyújtott be a bírósághoz, mivel álláspontja szerint az alperes az illetményét és illetmény alapú juttatását jogszerűtlenül állapította meg a peresített időszakban. Kérte, hogy a bíróság - az elévülésre is figyelemmel - kötelezze az alperest 2016. március 1. - 2017. szeptember 15. közötti időszakra bruttó 556.250 forint elmaradt illetmény-különbözet, bruttó 55.600 forint elmaradt rendvédelmi ágazati pótlékkülönbözet, valamint bruttó 105.896 forint elmaradt egyéb pótlékkülönbözet, és azok 2017. január 1. napjától számított Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban Ptk.) 6:47.§-6:48. § szerinti középátlagos késedelmi kamatának megfizetésére. A felperes 51.242 forint perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

- [3] Hivatkozott arra, hogy a kérdéses időszakban az illetménye nem felelt meg a Legfelsőbb Bíróság és a Kúria azon joggyakorlatának, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről történő átcsoportosításkor nem csökkenhet a munkavállaló összes jövedelme.
Előadta, hogy az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt nem a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (továbbiakban: Kjt.) 66.§ (9) bekezdése szerinti garantált illetményen felül biztosította. Álláspontja szerint garantált illetményét az alperes jogszabálysértően nem az adott évi garantált bérminimum, hanem a Kjt. besorolási bértábla szerinti alacsonyabb összegben biztosította. Hivatkozott arra, hogy az alperes a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentéséről 2015. március 1-jét megelőzően határozatot nem hozott, így az illetménye - pótlékok nélkül - 2015. február 28. napján jogszerűen 193.000 forint lett volna, mely 122.000 forint garantált illetményből és 71.000 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményből tevődött volna össze helyesen. Ez az összeg jogszerűen nem csökkenthető, így az összilletmény változatlanságát az alperesnek minimálisan biztosítania kellett volna. E körben hivatkozott a felperes az Mt. 58.§-ára, valamint a Kúria Mfv.II.10.460/2015., Mfv.II.10.043/2016., Mfv.II.10.080/2016. és Mfv.II.10.098/2016. számú ügyekben született döntésekre.

- [4] A felperes hivatkozott továbbá arra, hogy a belügyminiszter irányítása alatt álló rendvédelmi szerveknél foglalkoztatott közalkalmazottak részére rendvédelmi ágazati pótlék megállapításáról szóló 29/2015. (VI.15.) BM rendelet (a továbbiakban: BM rendelet) 2. § (2) bekezdése alapján 2016. évtől az illetmény 10%-ának megfelelő rendvédelmi ágazati pótlék illeti meg. Mivel a munkáltató az általa hibásan megállapított illetmény alapján számolta ki az ágazati pótlék összegét, ezért igényt tartott az őt megillető pótlék különbözetre is. E körben hivatkozott a Kúria Mfv.II.10.442/2016/5. számú döntésére.

- [5] A felperes a munkaidőbeosztásából (kombinált, illetve váltásos, vezényléses) adódóan rendszeresen bérpótlékokra jogosult. A pótlékok tekintetében is - mivel azok az alapilletmény meghatározott százalékaiként kerültek kiszámolásra - igénye keletkezett a különbözet után járó mérték megfizetésére.

- [6] Az alperes elsődlegesen alaki védekezést terjesztett elő, álláspontja szerint a jelen perben nem lehet a Kp. eljárásrendje szerint tárgyalni, a polgári perrendtartás szabályainak alkalmazásával kell az eljárást lefolytatni.

Az érdemi védekezés keretében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben történő marasztalását kérte.

- [7] Álláspontja szerint a felperes tévesen azonosítja a garantált illetmény fogalmát a garantált bérminimum fogalmával. Az „illetmény” fogalma a Kjt. 66. § (1) bekezdésében meghatározott garantált illetményen túl magában foglalja többek között a rendszeres illetménykiegészítést, de a magasabb összegű illetmény, garantált illetményen felüli részét is, továbbá a Kjt. 66. § (2)-(3) bekezdéseiben foglaltak szerint megállapított illetménynövekedést is. Álláspontja szerint a mindenkori kötelező legkisebb munkabérnek, illetve garantált bérminimumnak megfelelő összeget az illetmény összessége tekintetében köteles a munkáltató megfizetni a közalkalmazottnak.

Hivatkozott az Alaptörvény 28. cikkében foglaltakra, mely szerint a jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban kell értelmezni, ennek során feltételezni kell azt, hogy az értelmezett jogszabály gazdasági célt is szolgál. A kormányrendeletek célja, hogy jogszabályi szinten határozzák meg a munkavállalót munkája elvégzéséért megillető teljes pénzösszeg kötelező legkisebb mértékét. Álláspontja szerint téves a felperes azon meglátása, hogy az alperes akkor járt volna el jogszerűen, ha az illetmény részét képező, úgynevezett munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt nem veszi figyelembe, hanem garantált illetményként a mindenkori garantált bérminimumnak megfelelő összeget állapította volna meg. A felperes érvelése alapján lényegében figyelmen kívül kellett volna hagynia a Kjt. 66. § (1) bekezdésében rögzítetteket, valamint a mindenkori éves központi költségvetéséről szóló törvény adott mellékletének (2015. évi C. törvény 6. melléklete, 2016. évi XC. törvény 6. melléklete), valamint a kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum megállapításáról szóló, a keresetben megjelölt időszakra vonatkozó kormányrendeletek rendelkezéseit is.

Véleménye szerint a Kjt. 66. § (1) és (9) bekezdésének együttes értelmezése alapján kizárólag illetménykiegészítés címén vagy magasabb összegű illetmény, továbbá illetménynövekedés megállapításával lenne lehetséges illetménykülönbözlet megfizetése, azonban az alperesnek ilyen kötelezettsége nincs, mivel a vonatkozó kormányrendeletek értelmében az illetmény egésze tekintetében kell teljesülnie a minimálbér, illetve a garantált bérminimum összegének megfizetésére vonatkozó kötelezettségnek.

Előadta, hogy a felperes által rögzített illetményszámítási mód indokolatlan bérfeszültséget eredményezne az egyes fizetési osztályok, illetve fizetési fokozatok között, illetve sérülne a Kjt. 60-65. §-ában rögzített előmeneteli rendszer. Szerinte a közalkalmazotti jogviszonyban az illetmény fogalma, illetve jogintézménye alatt a közalkalmazott számára megállapított teljes illetmény összege értendő.

Vitatta, hogy az úgynevezett munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegének megváltoztatásáról köteles lett volna külön határozatot hozni. A Kjt. 21. § (3) bekezdése alapján a kinevezési okmányoknak kizárólag a közalkalmazott „illetményét” kell tartalmaznia. A kinevezési okmányban és a módosításokról szóló okmányokban (határozatokban) meghatározott illetményt is csak akkor kell feltüntetni, illetve csak akkor kell a munkáltatónak határozatot hozni, ha a teljes „illetmény” összege változik. A munkáltatónak a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 155. § (3) bekezdésében szabályozott elszámolási tájékoztató alapján is mindösszesen arra vonatkozó kötelezettsége áll fenn, hogy az elszámolás helyessége, a levonások összege és jogcíme ellenőrizhető legyen.

Álláspontja szerint a jogszabályi kötelezettségének eleget téve a felperes illetményét úgy állapította meg, hogy annak teljes összege a vitatott időszakban meghaladta a mindenkor hatályos kormányrendeletek szerint meghatározott garantált bérminimum összegét, továbbá minden olyan

módosulás esetén határozatot hozott, amelyek eredményeképpen a felperes részére megállapított illetmény összessége változott.

- [8] A rendvédelmi ágazati pótlékkülönbözet kapcsán az alperes úgy nyilatkozott, hogy az jogalapját tekintve téves. Hivatkozott arra, hogy a rendvédelmi ágazati pótlék az összilletmény meghatározott százalékát teszi ki, vagyis ahhoz, hogy annak összege megállapítható legyen, valamennyi illetményrészt meg kellene határozni a bíróságnak, beleértve a munkáltatói döntésen alapuló illetmény mértékét is, azonban arra a bíróságnak nincs hatásköre, mivel ez a munkáltató döntésén és nem jogszabályi kötelezésen alapul. A pótlékkülönbözet iránti igény kapcsán hivatkozott a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 7.M.1789/2016/3. számú elsőfokú ítéletére és az azt helybenhagyó Fővárosi Törvényszék 8.Mf.680.751/2016/3. számú jogerős határozatára.
- [9] A kereset összecszerűségét is vitatta az alperes, szerinte a követelést csökkenteni kell azon napok vonatkozásában, mikor a felperes távol volt a munkavégzéstől (2016. június 23. - 2016. június 27., 2016. december 12., 2017. április 3., 2017. szeptember 4. - 2017. szeptember 9.).
- [10] A felperes 2019. október 28. napján módosított keresetében a betegszabadságon töltött időszakot levonta kereseti követeléséből, és így 2016. március 1. - 2017. szeptember 15. között 550.462 forint elmaradt illetmény-különbözet, 55.022 forint elmaradt rendvédelmi ágazati pótlékkülönbözet megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Az egyéb pótlék különbség iránti igényét változatlanul 105.896 forintban jelölte meg, figyelemmel arra, hogy azok tényleges munkavégzés következtében keletkeztek, így azokat a felperesi távollét nem érinti. Továbbra is kérte a tőkeösszeg után késedelmi kamat, valamint perköltség megfizetését.

Az elsőfokú bíróság ítélete

- [11] A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2019. december 5. napján kelt 50.M.897/2019/6. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek elmaradt illetménykülönbözet címén 550.462 forintot, illetménypótlék különbség címén 55.022 forintot és egyéb pótlék különbség címén 105.896 forintot, valamint a tőkeösszegek után 2017. január 1-jétől a kifizetés napjáig számított törvényes mértékű késedelmi kamatot. A bíróság kötelezte az alperest, hogy ugyanezen határidőn belül fizessen meg a felperesnek 52.242 forint perköltséget.
- [12] Az alperes alaki védekezése és a felperes bírósági felhívásra adott nyilatkozata alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes az alperesnél 2019. február 1-jétől munkaviszonyban került foglalkoztatásra, erre tekintettel az eljárást a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) rendelkezései alapján folytatta le.
- [13] Az elsőfokú bíróság ítéletében rögzítette, hogy a garantált illetmény és a megállapított illetmény eltérő fogalmak.
Az ítélet indokolása tartalmazta, hogy 2013. augusztus 1-jétől hatályos Kjt. 66. § (9) bekezdése alapján a garantált illetménynek el kell érnie a kötelező legkisebb munkabér, illetőleg garantált bérminimum összegét. A felperes a peresített időszakban az alperes állományában dolgozott közalkalmazottként, „B” fizetési osztályban, így részére a Kjt. 66. § (9) bekezdése alapján minimálbért kellett volna garantált illetményként megállapítani.
Az elsőfokú bíróság hangsúlyozta, hogy téves az alperesi jogértelmezés, hogy az összilletménynek kell elérnie a garantált bérminimumot, mivel a jogszabály egyértelműen a garantált illetményről rendelkezik ebben a körben.

Az elsőfokú bíróság osztotta a felperesi álláspontot, mely szerint az alperes határozatai nem felelnek meg sem a jogszabályi előírásoknak, sem pedig a Kúria joggyakorlatának. Az alperesnek 2015. március 1-jétől 122.000 forint garantált illetményt és 71.000 forint munkáltatói döntésű illetményrészt, azaz mindösszesen 193.000 forintot kellett volna folyósítania a felperes részére. Az alperesnek 2016. január 1-jétől a 2015. december 31-én felperest jogszerűen megillető 193.000 forint összegű illetményt meghaladó összegben kellett volna eljárnia az illetmény-megállapítás során. Ezzel szemben 2016. január 1-jétől 152.000 forintot, 2016. szeptember 1-jétől 168.180 forintot állapított meg bruttó összesített illetményként a munkáltatói önrész további átcsoportosításával, így megsértette a felperes azon jogát, hogy illetménye a munkáltatói önrész átcsoportosításával nem csökkenhet. Az elsőfokú bíróság - az elévülésre is figyelemmel - 2016. március 1. - augusztus 31. közötti időszakban havi 41.000 forint és a 2016. szeptember 1. - 2017. szeptember 15. közötti időszakban havi 24.820 forint, a betegszabadságon töltött idő levonásával mindösszesen 550.462 forint elmaradt illetménykülönbözetre vonatkozó igényt talált megalapozottnak. E körben az elsőfokú bíróság hivatkozott a Kúria Mfv.II.10.080/2016. számú ügyben hozott döntésére.

- [14] Mivel az alperes az általa hibásan megállapított illetmény alapján számolta ki az ágazati pótlék összegét, ezért az elsőfokú bíróság jogosnak találta a felperes igényét az ágazati pótlékkülönbözetre vonatkozásában: 2016. március 1. - augusztus 31. között havi 4.100 forint, 2016. szeptember 1. - 2017. szeptember 15. között havi 2.480 forint, a betegszabadságon töltött idő levonása után mindösszesen 55.022 forint összegben.
- [15] Valamennyi egyéb pótlék szintén az alapilletmény %-os formájában került meghatározásra, így ezeket is növelni kellett az illetménykülönbözetre alapján
Az elsőfokú ítélet tartalmazta, hogy az alperes a módosított keresetösszegezését és annak számítási módját nem vitatta.
- [16] Az elsőfokú bíróság nem látta indokoltnak az alperesnek az eljárás felfüggesztésére és a Kjt. 66.§ (9) bekezdésének Alaptörvénybe ütközésének megállapítására irányuló alkotmánybírósági eljárás kezdeményezésére vonatkozó indítványát. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a Kjt. 66. § (9) bekezdés alkalmazása nem jelenti sem a 66. § (1) bekezdés alkalmazásának, sem az egyéb jogszabályokban rögzített bérminimum összegek figyelmen kívül hagyását, a jogalkotó szándéka a (9) bekezdés megalkotásával feltehetőleg az volt, hogy a közalkalmazott illetménye egy esetleges munkáltatói döntésen alapuló illetménykiegészítés hiányában is elérje azt a szintet, ami minden munkavállalót megillet a munka elvégzéséért.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

- [17] Az alperes - törvényes határidőn belül - 2020. január 21. napján 8. sorszám alatt fellebbezést terjesztett elő.
Kérte, hogy a másodfokú bíróság az ítéletet a Polgári Perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 369. § (3) bekezdés c) pontja szerinti felülbírálati jogkörében eljárva, a Pp. 383. § (2) bekezdés második fordulata alapján változtassa meg, és a keresetet teljes egészében utasítsa el, továbbá a felperest marasztalja a felmerült perköltségeiben.
Fellebbezését a Pp. 279. § (1) bekezdésének megsértésére alapította. A perköltsége megállapítását a jogtanácsosi munkavégzésre irányadó díjszabás - figyelemmel a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 4. § (1) bekezdésére - megfelelő

alkalmazásával, mértékét tekintve a másodfokú bíróság mérlegelésére bízva kérte megállapítani, de legalább 10 000 forint összegben.

Álláspontja szerint a bizonyítás eredményének mérlegeléskor az elsőfokú bíróság a bizonyítékok egybevetésével és értékelésével részben helytállóan állapította meg a tényállást és az alkalmazandó jogszabályokat, azonban abból téves jogi következtetéseket vont le, így ítéletének indokolása nem cáfolta az alperes érdemi védekezésében foglaltakat.

- [18] Az alperes véleménye szerint az ítélet indokolásában kifejtett tartalom nem oldja fel a Kjt. 66. § (1) és (9) bekezdései együttes értelmezésével felmerülő azon problémákat, amelyek a felperesi jogértelmezéssel előállnak. Ismételten hivatkozott arra, hogy a Kjt. 66. § (9) bekezdése a Kjt. 66. § (1) bekezdését részben és fokozatosan kiüresíti azzal, hogy egyes fizetési osztályokat valamennyi fizetési fokozatra kiterjedően alkalmazhatatlanná tesz.

Kifogásolta, hogy a bíróság nem cáfolta az alperes azon álláspontját, miszerint a garantált illetmény eleve nem szorul kiegészítésre, ha az illetmény egésze eléri vagy meghaladja a garantált bérminimum/minimálbér mindenkori összegét.

Hangsúlyozta, hogy jelen ügyben a Kjt. és az alacsonyabb szintű jogszabály (a minimálbér és a garantált bérminimum összegét és hatályát megállapító mindenkori kormányrendeletek) kizárólag együttesen értelmezhetőek. Amennyiben jogszabályi hierarchia alapján az alperesnek figyelmen kívül kellene hagynia a kormányrendelet egészét vagy részét, úgy a Kjt. 66. § (9) bekezdésének semmilyen módon nem tudna eleget tenni, mivel az Mt. 153. § (1) bekezdésében foglalt felhatalmazás alapján a Kormány jogosult a legkisebb munkabér, garantált bérminimum éves összegét, hatályát rendeletben meghatározni.

Álláspontja szerint a bíróság nem vizsgálta a garantált bérminimum összegét megállapító kormányrendeletek célját sem.

Ismételten kifejtette, hogy az illetmény egészének kell elérnie, vagy meghaladnia a mindenkori minimálbér vagy garantált bérminimum összegét, ezt az Alkotmánybíróság IV/617/2016. számú határozatában foglaltak ellenére is fenntartotta. Meglátása szerint a felperesnek alanyi joga az illetménye egészére volt, nem az egyes illetményelemekre, így továbbra is fenntartotta, hogy a felperes illetményét jogszerűen és helyesen állapította meg, mivel annak teljes összege a perrel érintett időszakban meghaladta a mindenkor hatályos kormányrendeletekben meghatározott garantált bérminimum összegét.

Úgy nyilatkozott, hogy fenntartja korábbi, a keresettel szemben már előadott egyéb nyilatkozatait, jogalapját tekintve tehát a felperes keresetét nem tartotta alaposnak.

- [19] A rendvédelmi ágazati pótlék-különbözet kapcsán ismételten előadta, hogy az jogalapját tekintve téves, tekintettel arra, hogy a perben a bíróságnak csupán a felperes összilletményéről volt lehetősége dönteni.
- [20] A perköltség tekintetében nem vitatta, hogy a felperesi oldal jogi álláspontját kifejve érdemi munkát végzett, de arra hivatkozott, hogy az azonos tárgyú ügyek immár több mint két éve ismertek a peres joggyakorlatban, és ezen ügyek viszonylag csekély jogi szakmai munkát igényelnek, figyelemmel arra, hogy a felperes igényét megalapozó okfejtést a Kúria három lényegi döntése már rögzítette. Megítélése szerint jelen ügyben az elfogadható, indokolt perköltség alacsonyabb.
- [21] A Fővárosi Törvényszék a Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31013/2020/3. számú végzése alapján hiánypótlásra hívta fel az alperes. Az alperes 2020. június 2. napján benyújtott hiánypótlásában ismételten úgy nyilatkozott, hogy álláspontja szerint a bizonyítás eredményének mérlegeléskor a bíróság a bizonyítékok egybevetésével és értékelésével részben helytállóan állapította meg a

tényállást és az alkalmazandó jogszabályokat, azonban abból téves jogi következtetést vont le, így ítéletének indokolása meglátása szerint nem cáfolta az alperes érdemi védekezésében foglaltakat.

Megismételte, hogy fellebbezésében elsődlegesen kérte, hogy a másodfokú bíróság teljes terjedelmében változtassa meg az ítéletet és a keresetet teljese egészében utasítsa el, továbbá a felperest marasztalja a felmerült perköltségekben. Kérelmét a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontjára alapozva nyújtotta be. Az alperes perköltsége megállapítását a jogtanácsosi munkavégzésre irányadó díjszabás megfelelő alkalmazásával, mértékét tekintve a másodfokú bíróság mérlegelésére bízva, de legalább 10 000 forint összegben kérte megállapítani.

Másodsorban kérte, hogy amennyiben a másodfokú bíróság a kereset teljes elutasítására irányuló fellebbezési kérelmét nem találja alaposnak, úgy a fellebbezéssel támadott ítéletnek a Pp. 369. § (3) bekezdés d) pontja alapján a felperes részére megítélt perköltség összegének mérséklésével változtassa meg és a pertárgy értékének 5%-ára csökkentse.

- [22] A felperes a 2020. július 2. napján 3. és 4. sorszám alatt előterjesztett fellebbezési ellenkérelmében kérte, hogy a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét annak helyes tényállása és jogi indokolása alapján hagyja helyben és az alperest jogtanácsosi munkadíjként 25.000 forint perköltségben marasztalja. Beadványában hivatkozott a Kúriának a pertárgy körében megjelent ítéleteinek indokolására, amelyek szerint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész biztosítása a munkáltató egyoldalú döntésén, mérlegelésén alapul, annak változatlan összegére a közalkalmazottnak addig van alanyi joga, amíg a garantált illetmény összege változatlan. Ha a munkáltató ilyen többletilletményben részesíti a közalkalmazottat, vagy a korábban biztosított munkáltatói többletilletményt a garantált illetmény kötelező emelése miatt a növelés összegével csökkenti, e döntéséről megfelelően írásban tájékoztatnia kell. Ennek hiányában a közalkalmazott megalapozottan hivatkozhat arra, hogy a munkáltató a változatlan összegű összilletmény és a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény mellett nem biztosította részére a garantált illetmény jogszabályon alapuló kötelező emelését. Ha 2013. és 2014. évi illetmény helyes összege utóbb a perben került megállapításra, akkor a felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes az illetményét helyesen állapította volna meg. Ezért ha az alperes 2015. évre az irányadó illetményhez képest alacsonyabb összegű összilletményt állapít meg, a felperes illetménye a különbözetre megalapozott. A felperes ismételten hivatkozott a Kúria Mfv.II.10.460/2015., Mfv.II.10.043/2016. és Mfv.II.10.080/2016. számú döntéseire, mint következetes bírói gyakorlatra a Kjt. 66. § (9) bekezdésén alapuló garantált illetmény és az Mt. 58. §-án alapuló összilletmény közös megegyezéssel való csökkentésének értelmezésével kapcsolatosan. Mivel a rendvédelmi ágazati pótlékkülönbözet az illetményhez igazodik, így amennyiben a bíróság osztja az illetménykülönbözet tárgyában kifejtetteket, akkor a pótlék magasabb összegére is jogosítja a felperest. Ebben a körben hivatkozott a Kúria Mfv.II.10.442/2016/5. számú döntésére. Hivatkozott arra is, hogy az illetménykülönbözeti alapos igény következtében a járulékos követelések is megalapozottak. Úgy vélekedett, hogy a perköltség a pertárgyérték és kifejtett jogi képviselői tevékenységet tekintve arányos.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

- [23] Az alperes fellebbezése kizárólag a perköltség körében alapos. Ezért a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú ítéletet ebben a körben megváltoztatta, egyebekben azt helybenhagyta, tekintettel arra, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást a bizonyítékok okszerű mérlegelésével helyesen állapította meg, és a jogszabályokból megfelelő következtetések levonásával érdemben jogszerű döntést hozott.

- [24] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét kizárólag a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem által érintett körben, így a jogalapot érintően vizsgálta felül. Az összecszerűséget csak a perköltség tekintetében vizsgálta, figyelemmel arra, hogy azt a felek egyebekben nem vitatták, valamint az elsőfokú ítélet is tartalmazta, hogy az alperes a módosított kereset összecszerűségét és annak számítási módját nem vitatta. A másodfokú bíróság szintén nem vizsgálta az egyéb pótlék kérdéskörét.
- [25] A másodfokú bíróság - utalva a Legfelsőbb Bíróság BH1990.330. számú elvi döntésére - megállapította, hogy a felperes elévülési időn belül jogszerűen indíthatott pert az illetmény különbözet kifizetése tárgyában. A kereset szerint nem a munkáltatói kinevezés módosításokat támadta, hanem elmaradt illetmény megfizetése iránt terjesztette elő, amely igény a közalkalmazotti jogviszonyokra is irányadó Mt. 286. § (1) bekezdése alapján a három éves elévülési idő alatt érvényesíthető. Állapotsérelem esetén, a sérelem a sérelmesnek tartott állapot fennállása alatt mindvégig vitatható, míg az azzal összefüggő anyagi igény (illetmény különbözet) az elévülési időn belül érvényesíthető.
- [26] hivatkozott az alperes fellebbezésében arra, hogy ítélet indokolása nem cáfolta az alperes érdemi védekezésében foglaltakat, hogy az elsőfokú bíróság nem cáfolta az alperes azon álláspontját, miszerint a garantált illetmény eleve nem szorul kiegészítésre, ha az illetmény egésze eléri, vagy meghaladja a garantált bérminimum/minimálbér mindenkori összegét. Az alperes a peres eljárásban azzal érvelt, hogy a garantált bérminimumot az összilletménnyel megfizette, és a garantált illetmény a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészrel együtt megfelelt a kötelező legkisebb munkabér/garantált bérminimumra vonatkozó kormányrendeletek előírásainak. Az elsőfokú bíróság ítéletében akként foglalt állást, hogy ez téves jogértelmezés, mert a garantált illetménynek kell elérnie a garantált bérminimumot/minimálbért. A másodfokú bíróság osztotta az elsőfokú bíróság ezen álláspontját. E körben az elsőfokú bíróság helyesen hivatkozott a Kjt. 66. § (9) bekezdésében foglaltakra. A jogszabály értelmezése nyomán kialakult kúriai döntésekben is megjelenő, egységes bírósági gyakorlat szerint a közalkalmazottat garantált illetményként a) a kötelező legkisebb munkabérnek, b) legalább középfokú vagy magasabb iskolai végzettséget, illetve középfokú vagy magasabb szakképzettséget igénylő munkakör betöltése esetén a garantált bérminimumnak megfelelő összeg illeti meg. E jogszabályi rendelkezés külön megállapodás nélkül is kihatott a felek jogviszonyára. A közalkalmazott garantált illetménye a besorolási illetmény, és a munkáltatói többletilletmény is az illetmény része. Mindebből következően a Kjt. 66. § (9) bekezdés b) pontjában előírtaknak megfelelően 2013. augusztus 1-jétől a felperes garantált illetményének el kellett volna érnie a garantált bérminimumot. E körben a másodfokú bíróság utal a Kúria Mfv.II.10.304/2016/4. számú döntésre.
- [27] A másodfokú bíróság sem találta összeegyeztethetetlennek a Kjt. 66. § (1) és (9) bekezdésében foglaltakat az illetmény megállapítása tekintetében. A Kjt. 66. § (9) bekezdése egy pontosítást tartalmaz az (1) bekezdésben meghatározottakhoz képest arra az esetre, ha a garantált illetménynek az (1) bekezdés szerint megállapított összege nem éri el a garantált bérminimumot. Tehát nem kiüresíti a jogszabályt, hanem egy további rendelkezés beépítésével az összecszerűségre vonatkozó konkrétabb rendelkezést épít be az illetmény megállapításának folyamatába. A másodfokú bíróság sem észlelt bírói jogértelmezéssel fel nem oldható olyan kollíziót, amely a jogbiztonságot veszélyeztetné. Erre tekintettel a másodfokú bíróság sem találta szükségesnek az Alaptörvény-ellenesség megállapítására irányuló eljárás kezdeményezését.

- [28] Az alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság nem vizsgálta a garantált bérminimummal kapcsolatos kormányrendeletek célját. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a kormányrendeletekben meghatározottakhoz képest egy többletkövetelményt tartalmaz a Kjt. 66. § (9) bekezdése és a kormányrendeletben meghatározottak kizárólag a törvény e rendelkezésével együttesen értelmezhetők és alkalmazhatók. Minderre figyelemmel lehetett értékelni a jogalkotói célt is, és ennek nem mond ellent az elsőfokú ítéletben kifejtett jogszabályi értelmezés.
- [29] A másodfokú bíróság utal rá, hogy a Kúria a 21/2017. számú munkaügyi elvi határozatában továbbra is fenntartotta a közalkalmazott illetményével, illetve a garantált illetménynek való megfeleléssel kapcsolatos álláspontját. Döntésében megállapította, hogy a közalkalmazott illetménye (garantált illetmény + munkáltatói döntésen alapuló illetményrész) és teljes illetménye (illetmény + pótlékok) nem azonos fogalmak. A Kúria továbbra is irányadónak tekintette az EBH2016.M.8. számú elvi határozatában kifejtetteket, mely szerint minden közalkalmazott jogosulttá válik a fizetési osztályához és fokozatához kapcsolódó garantált illetményre, melynek azonban el kell érnie a külön jogszabályban meghatározott mértékű minimálbért, illetve garantált bérminimumot. A közalkalmazott ezen felül részesülhet a munkáltató döntése alapján további illetményrészben is. Amennyiben a munkáltató ilyen illetményelem folyósításáról dönt, úgy a közalkalmazott illetménye két részből - garantált illetményből és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből - tevődik össze. A továbbiakban illetményként ezek együttes összegét kell számára megfizetni. E döntésében a Kúria továbbra is fenntartotta a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész és a garantált illetmény eltérő jogi természetével kapcsolatos álláspontját is, kifejtve, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a kinevezésben meghatározott illetmény része, ebből következően csak akkor csökkenthető vagy vonható meg, ha az nem jár a kinevezés szerinti illetmény összegének a csökkentésével.
- [30] A Kúria Mfv.II.10.080/2016/4. számú határozatában egyértelműen állást foglalt a tekintetben, hogy az illetményről rendelkező munkáltatói intézkedésben ki kell térni az illetmény egyes elemeinek feltüntetésére és ennek részeként a garantált illetményt is meg kell határozni. A Kúria hivatkozott határozatában azt is rögzítette, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentése abban az esetben áll fenn, amennyiben a munkáltató a döntésről megfelelően, azaz írásban tájékoztatja a munkavállalót és e tájékoztatási kötelezettség jogszabályi alapja az Mt. 58. §-ában megfogalmazott munkáltatói kötelezettség. A tájékoztatás elmaradása, illetőleg a munkáltatói döntés és intézkedés hiánya vezethet oda, hogy a bíróság akként értelmezi a munkáltató eljárását, hogy nem intézkedett az illetmény egyes elemeinek átcsoportosításáról, így ennek részeként a garantált illetmény bérminimumra történő felemeléséről sem.
- [31] A garantált illetmény jogszabályon alapuló kötelező mértékű juttatás, amely a jogszabály alapján akkor is változik a jogszabálynak megfelelően, ha arról a munkáltató nem hoz semmilyen írásbeli intézkedést, illetve a változásról nem tájékoztatja a közalkalmazottat. Ezzel szemben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a közléssel hatályossá válik és ehhez a munkáltató eltérő tartalmú intézkedéséig és az erről szóló tájékoztatásig kötve van (Kúria Mfv.II.10.589/2016/6.). Amennyiben a garantált illetmény mértéke jogszabályon alapulóan emelkedik és a felek között nem jött létre újabb megállapodás a kinevezés módosításával az összilletmény emeléséről, és a munkáltató sem hoz döntést - írásban nem intézkedik - a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről, azaz annak összegét változatlanul tartja, a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelése fedezetét a változatlan összegű illetmény nem biztosítja (Kúria Mfv.II.10.874/2016/4.)

[32] A másodfokú bíróság osztotta az elsőfokú bíróság azon álláspontját, hogy 2013. augusztus 1. napjától hatályos Kjt. 66. § (9) bekezdése alapján kifejezett rendelkezés született arra vonatkozóan, hogy a garantált illetménynek el kell érnie a kötelező legkisebb munkabér, illetőleg garantált bérminimum összegét. Ha tehát ezen naptól a közalkalmazott garantált illetménye nem érte el a minimálbérnek vagy garantált bérminimumnak megfelelő összeget, ettől az időponttól jogosult a garantált illetményének a kiegészítésére.

A becsatolt iratok alapján megállapítható volt, hogy 2013. augusztus 1-jét követően sem 2013-ban, sem 2014-ben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészrel kapcsolatos intézkedési, tájékoztatási kötelezettség nem valósult meg, ami a vonatkozó bírói gyakorlat szerint a per eldöntése szempontjából releváns körülmény, így ekkor nem került átcsoportosításra a munkáltatói intézkedésen alapuló illetményrész a garantált illetményi részbe, hogy az elérje a garantált bérminimumnak megfelelő összeget. 2015. február 28. napján a felperes illetménye az alábbiak szerint tevődött össze: bértábla szerinti illetmény 79.695 forint, garantált bérminimumra történő kiegészítés 0 forint, garantált illetmény összesen kerekítve 79.700 forint, garantált összegben felüli - munkáltatói döntésen alapuló - illetményrész 71.000 forint, illetmény összesen 150.700 forint. A becsatolt kinevezési módosítás alapján az alperes 2015. március 1-jei hatállyal az összilletmény változatlanul hagyása mellett, a garantált összegben felüli - munkáltatói döntésen alapuló - illetményrész átcsoportosításával egészítette ki a bértábla szerinti illetményt a garantált bérminimumra. Illetmény különbözetre vonatkozó igénye a felperesnek a 2013., 2014., 2015. évre vonatkozóan nem volt, viszont a perrel érintett időszakra vonatkozóan őt megillető illetménykülönbözet számításánál szükséges figyelembe venni, hogy a fentiekben hivatkozott jogszabályi rendelkezéseket betartva milyen összegű összilletményt kellett volna elérnie a felperes bérének a garantált bérminimumra történő kiegészítéssel.

[33] A Kúria Mfv. II. 10.080/2016/4. számú ítélete alapján a közalkalmazottat olyan helyzetbe kell hozni, mintha az illetménye már eredetileg is jogszerű összegben lett volna megállapítva. Amennyiben a kötelező legkisebb munkabérrel, illetve garantált bérminimummal kapcsolatos követelés érvényesítésére tekintettel megállapítható, hogy a felperes illetménye egy adott évben bizonyos összeget el kellett volna érjen, akkor az ezt követő évekre is ezt az összeget kell irányadónak tekinteni.

[34] Az elsőfokú ítélet a perköltség vonatkozásában tartalmazta, hogy a bíróság a felperes által költségjegyzéken felszámított kamarai jogtanácsosi díj összegét az igényérvényesítéssel járó munkára és a tárgyaláson való megjelenésre figyelemmel a 32/2003. IM rendelet 4. § (1) bekezdésének a) és b) pontjai szerinti összegben határozta meg. A felperes keresetében a pertárgyértéket 711.746 forint összegben határozta meg és úgy nyilatkozott, hogy *„kérem alperest a felperesi képviseletet ellátó szakszervezet részére perköltség megfizetésére kötelezni, amelynek összegét a pertárgyérték 5%-ában jelölok meg a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja és a 4. § (1) bekezdése alapján.”* A csatolt költségjegyzékben 50.242 forint kamarai jogtanácsosi munkadíjat és 1.000 forint utazási költség készkiadást számított fel az IM rendelet 4. § (1) bekezdés a) és b) pontjai alapján. A 2019. december 5. napján megtartott tárgyaláson úgy nyilatkozott, hogy keresetét a 3. számú keresetmódosítás szerinti tartalommal tartja fenn, a perköltség tekintetében előadta, hogy *„a pertárgyérték 5%-ában állapítsa meg ügyvédi munkadíjunk mértékét, az alapkeresetünk 1/F/7. sorszámú mellékleteként csatoljuk a költségjegyzék nyomtatványt, amely szerint kamarai jogtanácsosi munkadíj címén 50.242 forint megállapítását kérjük, illetőleg tárgyalásonként utazási költség készkiadás címén minden esetben 1.000 forintot”*.

A másodfokú bíróság álláspontja szerint a perköltség felszámításánál számítási hiba történt, tekintettel arra, hogy sem az eredeti 711.746 forintos, sem a leszállított 711.380 forintos

pertárgyérték 5%-ának nem feleltetető meg a kért 50.242 forintos összeg. A másodfokú bíróság meg kívánja továbbá jegyezni, hogy a keresetlevélben rögzített kereseti követelések összege alapján a pertárgy értéke eredetileg helyesen 717.746 forint. Figyelemmel arra, hogy a felperes az IM rendelet szerint kérte megállapítani a perköltséget, a másodfokú bíróság a módosított kereset szerinti 711.380 forint 5%-át azaz 35.569 forint jogtanácsosi munkadíjat és 2.000 forint utazási költség készkiadást, mindösszesen 37.569 forint elsőfokú perköltséget talált megalapozottnak. Álláspontja szerint ez arányban áll az ügy bonyolultságával, a kifejtett jogi tevékenységgel, így az elsőfokú eljárásban beadott beadványok számával és terjedelmével, valamint a két tárgyaláson való részvétellel is.

Záró rész

- [35] 2020. március 31-én megszűntek a közigazgatási és munkaügyi bíróságok. A bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény 197/A §. (2) bekezdése értelmében 2020. április 1. napjától az ítéletáblákon munkaügyi kollégiumok működnek, így az ítéletet a Fővárosi Ítéletábla bírálta el.
- [36] A felperes fellebbezési ellenkérelmében kérte, hogy a másodfokú bíróság az alperest jogtanácsosi munkadíjként 25.000 forint perköltségben marasztalja a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdésére történő utalással. Beadványához költségjegyzéket is csatolt. Tekintettel arra, hogy az alperes kizárólag az elsőfokú perköltség tekintetében fellebbezett eredményesen a másodfokú bíróság a felperes perköltség igényét megalapozottnak találta, annak mértékét azonban - tekintettel arra, hogy a fellebbezést tárgyaláson kívül bírálta el és a felperes mindössze egy másfél oldalas beadványt adott be, amelyben jórészt megismételte a korábban már előadottakat - eltúlzottnak, ezért azt az ítéletábla 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (6) bekezdése alapján a rendelkező részben foglaltak szerinti összegre csökkentette. A jogi képviselővel eljáró alperes fellebbezéséhez üres költségjegyzék nyomtatványt csatolt, így a Pp. 81. § (5) bekezdésében előírt feltétel hiányában perköltség részére nem volt megállapítható (BDT 2018.3915, BDT2019.4051).
- [37] A nagyobb részben alaptalanul fellebbező alperes az illetékekről szóló 1993. évi XCIII. törvény 5. § (1) bekezdés c) pontja alapján személyes illetékmentességet élvez, a felperes a Pp. 525. § alapján, figyelemmel a 73/2009. (XII.22.) IM rendeletben foglaltakra, munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért a fellebbezési eljárási illeték a Pp. 102.§ (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.
- [38] A fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése zárja ki.

Budapest, 2020. szeptember 17.

dr. Vajas Sándor s.k.. Kovács

Edit s.k.. Mihalics Klaudia

s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró