



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.250/2020/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a kézbesítési megbízott1 (Cím6, ügyintéző: név kamarai jogtanácsos) által képviselt **Felperes1** (cím10) felperesnek – a Mucsiné dr. Nagy Ágnes kamarai jogtanácsos által képviselt **Alperes1** (Cím1) alperes ellen illetmény-különbözet megfizetése iránt indult perében a Budapest Környéki Törvényszék Munkaügyi Kollégiuma 27.M.70.085/2020/6. számú ítéletével szemben az alperes által 7. sorszámon benyújtott fellebbezés folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 10.000 (tízezer) forint másodfokú perköltséget.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás és az erre alapított döntés

[1] A Budapest Környéki Törvényszék, mint másodfokú bíróság ügyszám1 számú végzése alapján ismételtén lefolytatott elsőfokú eljárás eredményeként a Budapest Környéki Törvényszék a 2020. július 7. napján hozott 27.M.70.085/2020/6. számú ítéletével illetmény-különbözet címén 907.068 forint, rendvédelmi ágazati pótlék-különbözet címén 75.245 forint, és rendkívüli munkavégzésért járó bérpótlék-különbözet címén 26.827 forint, ezen összegek késedelmi kamata, továbbá 61.980 forint perköltség megfizetésére kötelezte az alperest.

[2] Az elsőfokú ítéleti tényállás szerint a felperes középfokú besorolású munkakörben, közalkalmazotti jogviszonyban állt az alperessel és 2013. január 1-jétől az

alperes a felperes garantált illetményét 87.780 forintban, a garantált összegben felül munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt 89.400 forintban állapította meg, így a felperes illetménye összesen 177.200 forint volt.

[3] Az alperes a 2015. július 9-én kelt kinevezés-módosítással - 2015. július 1-jei hatállyal - raktáros munkakörbe helyezte a felperest. Illetményét a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 58. §-ára utalással továbbra is 177.200 forintban határozta meg, melyből a bértábla szerinti illetmény változatlanul 87.780 forintot tett ki, ezt 17.200 forinttal egészítette ki a minimálbérre, így a garantált illetmény összesen 105.000 forintra emelkedett, a garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt azonban 72.200 forintra csökkentette. Egyúttal a felperes részére 8.860 Ft rendvédelmi ágazati pótlék került megállapításra. A kinevezés-módosítást - a keltének napján - név2 rendőr-alezredes, az alperes gazdasági igazgatóságának akkori igazgatója írta alá, és azt a felperes 2015. július 21-én vette át.

[4] 2016. január 1-jétől a felperes bértábla szerinti illetménye 90.283 forintra, a garantált bérminimumra történő kiegészítés 38.700 forintra emelkedett, így a garantált illetménye elérte a 129.000 forintot, a garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrész 50.700 forintra, az illetmény összesen 179.700 forintra módosult és a felperes rendvédelmi ágazati pótlék címén 17.970 forintra is jogosult volt.

Ezt követően 2017. szeptember 15. napjáig a felperes illetménye változatlan maradt.

[5] A felperes 2016. január és 2017. szeptember között mindösszesen 118 óra rendkívüli munkavégzést teljesített az alperesnél, melynek ellentételezéseként az alperes mindösszesen 188.491 forintot fizetett meg.

[6] Az elsőfokú bíróság a megismételt eljárásban a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 2. § (3) bekezdése, 66. § (1) és (7)-(9) bekezdései, továbbá a belügyminiszter irányítása alatt álló rendvédelmi szerveknél foglalkoztatott közalkalmazottak részére rendvédelmi ágazati pótlék megállapításáról szóló 29/2015. (VI. 16.) (a továbbiakban: BM rendelet) 2. § (2) bekezdése, valamint az Mt. 143. § (1) és (2) bekezdése alapján alaposnak találta a keresetet, melyben a 2015. május 1. és 2017. szeptember 15. napja közötti időszakra illetmény-különbözet, illetve a 2015. július 1. és 2017. szeptember 15. napja közötti időszakra járó rendvédelmi ágazati pótlék, és a 2016., 2017. évekre rendkívüli munkavégzés ellenértéke iránti igényt érvényesített a felperes.

[7] Mindenekelőtt az Mt. 286. § (1), (3) és (4) bekezdése, valamint a 2015. áprilisában hatályos Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:22. § (2) bekezdése, és a Kjt. 80. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó Mt. 157. § (1) bekezdése alapján megállapította, hogy a felperes a 2018. június 8. napján előterjesztett keresetét a 2015. május havi illetményére vonatkozóan is a 3 éves elévülési időn belül nyújtotta be, így azt érdemben vizsgálta.

[8] Rámutatott, hogy a 347/2014. (XII. 29.) Korm.rendelet 2. § (2) bekezdése alapján 2015. évben a garantált illetmény mértéke 122.000 forint volt, melyet nem a felperes teljes illetményének, hanem ezen belüli garantált illetményének kellett elérnie, szemben az alperes jogi álláspontjával. Kiemelte, hogy a Kjt. 66. § (9) bekezdésében rögzített kőgens jogszabályi rendelkezéstől a közalkalmazott és a munkáltató az Mt. 58. §-a alapján létrejött közös megegyezésével sem térhet el. Emiatt nem foghatott helyt az alperes azon hivatkozása, hogy a 2015. július 9-én kelt kinevezés-módosításban a felek megállapodtak a teljes illetmény összegében, mert az okiratban rögzített 105.000 forint garantált illetmény nem éri el az említett Korm.rendeletben meghatározott minimum összeget. Így megállapította, hogy a megállapodásnak a garantált illetmény összegére vonatkozó része jogszabályba ütközik, ezért semmis, amit az Mt. alapján alkalmazandó Ptk. 6:88. § (1) bekezdése értelmében hivatalból kellett figyelembe vennie.

[9] A 2015. július 1-jét megelőző időszakra nézve rögzítette, hogy az alperes nem rendelkezett okiratban a garantált illetmény garantált bérminimumra történő kiegészítéséről, erről megállapodás sem jött létre a felek között, az alperes által folyósított összeg (87.800 forint) pedig kevesebb, mint a Korm.rendelet szerinti minimum összeg (122.000 forint).

[10] Az EBH 2006.1544. számú döntésre utalva megjegyezte, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész akkor csökkenthető, ha nem jár a kinevezés szerinti illetmény összegének csökkenésével. A felperes össz-illetménye 2015-ben a 122.000 forint garantált illetmény és a 89.400 forint munkáltatói döntésen alapuló illetményrész figyelembevételével 211.400 forintra emelkedett, amely 2015. július 1. napját követően sem csökkenthetett ezen összeg alá, kizárólag a Kjt. 24. § (2) bekezdése alapján alkalmazandó Mt. 58. §-a szerint, a felek közös megegyezése esetén. E körben azonban nem fogadta el az alperes azon érvelését, hogy a 2015. július 9-én kelt kinevezés-módosításban a felek a munkáltatói döntésen alapuló illetmény egy részének a garantált illetményre való átcsoportosításáról megállapodtak volna, az alperes az öt terhelő bizonyítási kötelezettség ellenére ezen állítását nem tudta igazolni. E körben rámutatott, hogy egyrészt a felperes nem volt jelen, amikor 2015. július 9-én kelt okiratot a munkáltatói jogkör gyakorlója aláírta, az azonban átadásra került a felperesnek, másrészt az okirat szövegezéséből az tűnik ki, hogy az a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatát tartalmazza („állapítom meg”, „munkakörbe helyezem”, „fenti intézkedésem ellen”). Abból pedig, hogy az alperes az Mt. 58. §-át feltüntette az okiratban, önmagában nem következik, hogy az illetmény megállapítása kapcsán a felek közös megegyezésre jutottak. Megjegyezte, hogy az okirat létrejöttének körülményeiről a felperes írásban nyilatkozott, személyes meghallgatását pedig szükségtelennek tartotta, mert az kizárólag a fél előadásának és nem bizonyítéknak lenne tekinthető.

[11] Hangsúlyozta, hogy az illetmény meghatározása a Kjt. 66. §-ában meghatározottak szerint a munkáltató kötelezettsége, az nem a felek megállapodásán vagy egy alkufolyamat eredményén alapul, így erre figyelemmel sem lehetett a perbeli alperesi intézkedést a felek közös megegyezésének tekinteni (Fővárosi Törvényszék ügyszám8 és a Kúria ügyszám9 számú eseti döntései).

[12] A Kúria ügyszám10 számú döntésére hivatkozva kiemelte, hogy a munkáltató jogszerűen csak az addigi illetmény összegének csökkentése nélkül teheti meg, hogy a közalkalmazott garantált illetményét a jogszabályváltozásra figyelemmel a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegével csökkentve egészíti ki. Ez az elv akkor is irányadó, ha az illetmény helyes összege utóbb a perben kerül megállapításra és ez esetben a felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha az alperes a 2015. évi illetményét helyesen állapította volna meg (ügyszám4). Az alperes perbeli esetben oly módon rendelkezett 2015. július 1-jét követő időszakra a felperes garantált illetményének garantált bérminimumra történő kiegészítéséről, hogy az nem érte el a kormányrendeletben meghatározott minimum – 122.000 forint – összeget, és a felperes össz-illetménye – 177.200 forint – sem a 211.400 forintot, mindez pedig kihatott a 2016. és 2017. évi illetmény összegére. Így a keresettel érintett időszakban a felperes leszállított keresetét megalapozottnak találta az illetmény-különbözettel összefüggésben, ahogy a BM rendelet alapján a rendvédelmi ágazati pótlék különbözete és a rendkívüli munkavégzésért járó pótlék különbözete címén előterjesztett igényt is, mivel azok számításának alapját a felperest jogszerűen megillető és nem az alperes által a jogszabályokkal ellentétben alacsonyabb összegben megállapított illetmény képezi.

[13] A késedelmi kamatról az Mt. 160. §-a alapján alkalmazandó Ptk. 6:48. §-a szerinti mértékben rendelkezett a módosított keresettel egyezően.

[14] Kitért arra is, hogy az alperesi indítvánnyal ellentétben nem találta indokoltnak az eljárás felfüggesztését és a Kjt. 66. § (9) bekezdése Alaptörvénybe ütközésének megállapítására irányuló alkotmánybíróági eljárás kezdeményezését, mivel álláspontja szerint a Kjt. 66. § (1) bekezdése nem ellentétes a Kjt. 66. § (9) bekezdésével, ez utóbbi pontosítja, részletezi a garantált illetmény összegét.

[15] A pertárgy értékét a Pp. 512. § (2) bekezdése alapján 448.774 forintban határozta meg, és a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a pervesztes alperest a perköltség viselésére. Ennek mértékét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja és a (6) bekezdése alapján határozta meg, rögzítve a mérlegelése szempontjait.

Az alperes fellebbezése

[16] Az elsőfokú ítélettel szemben az alperes nyújtott be fellebbezést, melyben az elsőfokú döntés megváltoztatását és a kereset teljes elutasítását, valamint a felperes perköltségben való marasztalását kérte. Egyben az elsőfokú eljárásban hivatkozott jogszabályütközések okán a másodfokú bíróságtól is kérte az Alaptörvény-ellenesség megállapítására irányuló eljárás kezdeményezését.

[17] A fellebbezése indokolásában kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg a tényállást és az alkalmazandó jogszabályokat, azonban ezekből téves jogi következtetéseket vont le, emiatt megalapozatlan az érdemi döntése, ugyanakkor ítélete indokolásában nem cáfolta érdemben az ellenkérelemben foglalt jogi érvelését.

[18] Mindezekre tekintettel fenntartotta azon jogi álláspontját, hogy a garantált illetmény eleve nem szorul kiegészítésre, amennyiben a közalkalmazott össz-illetménye eléri, vagy meghaladja a garantált bérminimum, illetve a minimálbér mindenkori összegét. Rámutatott, hogy a Kjt. 66. §-a kétféle módon is meghatározza a garantált illetmény fogalmát, ez a kétféle meghatározás pedig jelentős ellentmondásban van, ezért nem elégséges a jogszabályok nyelvtani értelmezése, szükséges a logikai, rendszertani értelmezés is a helyes döntés meghozatalakor.

[19] Kifejtette, hogy a minimálbérre vonatkozó mindenkori kormányrendeletek és az ahhoz kapcsolódó mellékletek egyértelműen meghatározzák a garantált illetmény összegét. Erre figyelemmel álláspontja szerint abban az esetben tudott volna maradéktalanul eleget tenni a Kjt. 66. § (9) bekezdésében foglaltaknak, amennyiben önkényesen figyelmen kívül hagyja a kormányrendeletek rendelkezéseit, amely azonban nyilvánvalóan nem lehetett a jogalkotó célja. Mindezek alapján ez a jogszabályütközés rendes bírói jogértelmezéssel nem volt feloldható.

[20] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság ítéletében csupán kifejtette az alperesével ellentétes saját jogi álláspontját, ugyanakkor érdemben nem cáfolta az alperes álláspontját, a jogszabályok szövegét pedig nem az Alaptörvény 28. cikkének megfelelően értelmezte. Az Alaptörvény szerinti értelmezés ugyanis arra vezetne, hogy az alperes álláspontjával egyezően a közalkalmazott illetménye egészének kell elérnie a mindenkori minimálbér, illetve garantált bérminimum összegét. A kormányrendeletek ugyanis az illetmény fogalmát az egész járandóságra alkalmazzák, nem csupán a közalkalmazott garantált illetményére. A felperesnek, mint közalkalmazottnak alanyi joga az illetmény egészére volt és nem annak egyes elemeire, melyre tekintettel az alperes jogszerűen járt el és helytállóan állapította meg a peresített időszakban a felperes illetményét.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[21] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte, a tényállás helyes megállapítására és a megfelelő szabályok alkalmazásával kifejtett helyes jogi indoklásra hivatkozva, egyben másodfokú – költségjegyzék nyomtatványon felszámított – perköltségigényt is bejelentett. Több kúriai döntésre utalva rámutatott, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a munkáltató egyoldalú döntésén, mérlegelésén alapul és annak változatlan összegére a közalkalmazottnak alanyi joga van addig, amíg a

garantált illetmény összege is változatlan. Amennyiben a 2013-2014. évi illetmény helyes összege utóbb, perben kerül megállapításra, abban az esetben a felperest olyan helyzetbe kell hozni, mintha már ebben az évben is helyesen állapította volna meg a munkáltató az illetményét. Álláspontja szerint az alperes perbeli védekezése ahhoz vezetne, hogy nem lehetne eredményes jogvitát kezdeményezni illetménnyel összefüggésben, mivel az alperes minden juttatással, illetményelemmel kapcsolatos követelés esetén hivatkozhatna arra, hogy az érintett közalkalmazott össz-illetménye meghaladja a követelt összeget. Mindezekre tekintettel sem elfogadható az az alperesi érvelés, hogy azért nem illette meg a garantált illetménye részeként a garantált bérminimum összege, mert az illetménye egyébként annak összegét meghaladta. A rendvédelmi ágazati pótlék tekintetében hangsúlyozta, hogy e pótlék az illetmény összege alapján kerül megállapításra, így az illetmény téves megállapítása szükségszerűen kihatott annak összegére is, mivel az osztja az illetmény jogi sorsát.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokolása

[22] Az alperes fellebbezése nem megalapozott.

[23] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a megismételt eljárásban a szükséges bizonyítás lefolytatását követően a tényállást helyesen tárta fel, a megfelelő jogszabályok alkalmazásával és azok helyes értelmezésével érdemben helyes döntést hozott.

[24] A fellebbezés kapcsán rámutat a másodfokú bíróság, hogy téves az alperes azon álláspontja, hogy a garantált bérminimum összegét a közalkalmazott teljes illetményének kell elérnie. E körben az elsőfokú bíróság helyesen hivatkozott a Kjt. 66. § (9) bekezdésének b) pontjában foglaltakra, és az ennek értelmezése nyomán kialakult kúriai döntésekben is megjelenő egységes bírósági gyakorlatra. E szerint a közalkalmazottat garantált illetményként legalább a középfokú vagy magasabb iskolai végzettséget, illetve középfokú vagy magasabb szakképzettséget igénylő munkakör betöltése esetén a garantált bérminimumnak megfelelő összeg illeti meg. E jogszabályi rendelkezés – ahogy azt az elsőfokú bíróság rögzítette - külön megállapodás nélkül is kihatott a felek jogviszonyára és a felperes kinevezésének tartalmára. Helyesen hivatkozott az elsőfokú bíróság arra, hogy a közalkalmazott garantált illetménye a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdésében meghatározott 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 érnie a garantált bérminimumnak, illetve minimálbérnek megfelelő összeget (Kúria Mfv.II.10.304/2016/4).

[25] 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.).

[26] Helyesen utalt az elsőfokú bíróság a Kjt. 24. § (2) bekezdésének utaló szabálya alapján az Mt. 58. §-ára és ennek alapján arra, hogy e szabályok sérelme nélkül van lehetőség a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentésére a teljes illetmény összegének csökkenése nélkül, mindezt kifejtette a Kúria az ügyszám2 számú határozatában is. A Kúria az ügyszám6 számú határozatában pedig azt is rögzítette, hogy ez a lehetősége a munkáltatónak abban az esetben áll fenn, amennyiben a döntéséről megfelelően, azaz írásban tájékoztatja a munkavállalót és e tájékoztatási kötelezettség jogszabályi alapja az Mt. 58. §-ában megfogalmazott munkáltatói kötelezettség. A Kúria ebben az ítéletében egyértelműen állást foglalt a tekintetben, hogy az illetményről rendelkező munkáltatói intézkedésben ki kell térni az illetmény egyes elemeinek feltüntetésére, ennek részeként a garantált illetmény összegét is meg kell határozni. A tájékoztatás elmaradása, illetőleg a munkáltatói döntés és intézkedés hiánya vezethet ugyanis 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.

[27] Teljeskörűen egyetértett a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróságnak a megismételt eljárásban felek által tett nyilatkozatok beszerzését követően a 2015. július 9-én kelt kinevezés-módosítás elnevezésű okirat tartalmának értelmezésével arra nézve, hogy a felek nem állapodtak meg az illetmény összegében. Helyesen mutatott rá az elsőfokú bíróság, hogy a megállapodás szövegezéséből nem a felek közös akarata tűnik ki a garantált összegen felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökkentésére és ezen illetményelem átcsoportosítására, hanem a munkáltató egyoldalú nyilatkozata az említett illetményelemek módosításra nézve.

[28] A másodfokú bíróság nem értett egyet az alperes fellebbezésében előadottakkal a körben sem, miszerint jogszerűen járt el munkáltatóként, mivel a felperes teljes illetménye a peresített időszakban mindig elérte, illetve meghaladta az adott időszakra érvényes garantált bérminimumot. A jogszabály rendelkezése alapján ugyanis a garantált illetménynek mindenképpen el kell érnie a garantált bérminimum összegét, tehát a teljes illetményen belül a garantált illetményre vonatkozóan konkrétabb rendelkezés érvényesül. Az alperesnek lett volna a lehetősége arra, hogy a bérelemek átcsoportosításával a teljes illetmény emelése nélkül rendelkezzen a garantált illetmény összegéről.

[29] Az elsőfokú bíróság a Kúria ügyszám4 számú ítéletében kifejtetteknek megfelelően foglalt állást, mivel e szerint a közalkalmazottat olyan helyzetbe kell hozni, mintha az illetménye már eredetileg is jogszerű összegben lett volna megállapítva. A teljes illetmény változatlan összegéhez kapcsolódó jogosultság fennállását maga az alperes sem vonta kétségbe. Ez a jogosultság azonban nyilvánvalóan csak a közalkalmazottat jogszerűen megillető illetmény összege vonatkozásában értelmezhető. Ebből az következik, hogy amennyiben a garantált bérminimummal kapcsolatos követelés érvényesítésére tekintettel

megállapítható, hogy a felperes illetménye egy adott évben bizonyos összeget el kellett érjen, akkor az ezt követő évekre is ezt az összeget kell irányadónak tekinteni.

[30] A Kúria a 21/2017. számú munkaügyi elvi határozatában (Mfv.II.10.550/2016.) is hangsúlyozta a közalkalmazott illetményével, illetőleg a garantált illetménynek való megfeleléssel kapcsolatos álláspontját. Döntésében megállapította, hogy a közalkalmazott illetménye (garantált illetmény + munkáltatói döntésen alapuló illetményrész) és a teljes illetménye (illetmény + illetménypótlékok) 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 munkáltatói döntésen alapuló illetményrészből – tevődik össze. A továbbiakban illetményként ezek együttes összegét kell számára megfizetni. A munkáltatói döntésen alapuló illetményrész és a garantált illetmény eltérő jogi természetű, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a kinevezésben meghatározott illetmény része, ebből következően csak akkor csökkenthető vagy vonható meg, ha ez nem jár a kinevezés szerinti illetmény összegének a csökkentésével.

[31] A másodfokú bíróság egyetértett a rendvédelmi ágazati pótlékra és a túlmunka ellenértékének különbözetére vonatkozó ítéleti rendelkezéssel is, mellyel kapcsolatban hivatkozik a Kúria ügyszám5 számú ítéletében foglaltakra. Ebben a döntésében a Kúria kifejtette, hogy a rendvédelmi ágazati pótlék számításának alapját a közalkalmazott jogszerűen számított illetménye képezheti, ami a perbeli esetben 211.400 forintot tett ki. Az illetmény téves meghatározása a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés ellenértékére is kihatott.

[32] Az Alaptörvényellenesség megállapítására irányuló eljárás kezdeményezését nem találta indokoltak a másodfokú bíróság, az alperes által vélt ellentmondások a jogszabályok helyes, a Kúria joggyakorlatában is megjelenő ellentmondással feloldhatóak voltak. A Kjt. 66. § (1) és (9) bekezdéseinek az Alaptörvény 28. cikkében írt elvek tükrében való értelmezése sem ad lehetősége a perben vitás igényre közvetlenül irányadó tételes jogi normák alkalmazásának mellőzésére. Az alperesnek lehetősége lett volna a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény átcsoportosításával, jogszerű csökkentésével megfizetni a garantált bérminimumot, amennyiben erről írásban intézkedik és döntését megfelelően közli a felperessel.

[33] Mindezekén túl kiemeli a másodfokú bíróság, hogy az alperes az elsőfokú eljárásban előadottakhoz képest a fellebbezésben új hivatkozást nem adott elő a kereseti kérelem összecszerűségének vitatása tárgyában, az elsőfokú bíróság pedig részletes indokolást adott a felperes számításainak értékelése körében.

[34] A másodfokú bíróság mindezekre tekintettel az elsőfokú ítéletet a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta azzal a pontosítással, hogy a megállapodások semmisségéről az Mt. kifejezetten rendelkezik, így e körben a Ptk. helyett az Mt. 27. § (3) bekezdése az irányadó jogszabály.

Záró rész

[35] A másodfokú bíróság a Pp. 383.§ (5) bekezdése alkalmazásával rendelkezett a fellebbezési eljárásban pernyertes felperes költségjegyzék nyomtatványon felszámított perköltségéről a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 4. § (1) bekezdés a) pontja alapján alkalmazandó 3. § (4)-(6) bekezdésére figyelemmel mérsékelt összegben. E körben azt értékelte, hogy a megismételt eljárásban a felperes egy beadványt terjesztett elő és a másodfokú bíróság tárgyalást nem tartott.

[36] A másodfokú bíróságnak az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 51. (1) bekezdésére figyelemmel az illetékről nem kellett rendelkeznie.

[37] A másodfokú bíróság a fellebbezést tárgyaláson kívül bírálta el, tárgyalás tartásának indokoltsága hiányában a Pp. 376.§ (1) bekezdésére figyelemmel.

Budapest, 2021. január 12.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.
előadó bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
bíró