



Debreceni Ítéltábla

Mf.I.50.062/2022/4.

A Debreceni Ítéltábla a dr. Huszti György Ügyvédi Iroda (cím1; eljáró ügyvéd: dr. Huszti György) által képviselt Felperes cím2 alatti lakos felperesnek – a dr. Partizer Éva ügyvéd (cím3) által képviselt Alperes cím4 alatti székhelyű alperes ellen kinevezés keletkezésével és módosításával kapcsolatos közsféra körébe eső és egyéb szolgálati jogviszonnyal kapcsolatos perében a Nyíregyházi Törvényszék 3.M.70.182/2021/23. számú ítélete ellen a felperes által 24. sorszámon előterjesztett fellebbezése folytán indult másodfokú eljárásában meghozta az alábbi

ítéletet:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja és kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek elmaradt illetmény címén 703 450 (hétszázháromezer-négyszázötven) forint, elmaradt munkabér címén 2 388 490 (kettőmillió-háromszáznyolcvannyolcezer-négyszázkilencven) forint összeget, és 196 338 (egyszázkilencvenhatezer-háromszázharmincnyolc) forint elsőfokú perköltséget, ezt meghaladóan az elsőfokú ítéletét helybenhagyja.

Az ítéltábla kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 98 169 (kilencvennyolcezer-egyszázhatvankilenc) forint másodfokú perköltséget.

Az ítéltábla megállapítja, hogy a másodfokú eljárásban feljegyzett 247 355 (kettőszáznegyvenhétézer-háromszázötvenöt) forint fellebbezési illetéket az állam terhén marad.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

Indokolás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás lényege szerint a felperes 2015. május 1. napjától létesített határozatlan időre közalkalmazotti jogviszonyt a (alperesi jogelőd neve) (alperes jogelődje) munkáltatóval ügyvivő szakértő munkakör betöltésére, napi 8 órás munkaidővel. A munkáltatói jogkört tanúl kancellár gyakorolta.

[2] A munkáltató a kinevezési okiratban a felperest H fizetési osztály 11 fizetési fokozatába sorolta, a garantált illetményét 225 200 forintban, a garantált összegben felüli – munkáltatói döntésen alapuló – illetményrészt 27 000 forintban, a 2015. május 1. napjától 2015. december 31. napjáig, azaz határozott időre szóló keresetkiegészítést 40 000 forintban, így az illetményét összesen 292 200 forintban állapította meg. Tájékoztatta a felperest arról, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze 2015. december 31. napjáig jogosult, valamint az okiraton további magyarázatként szerepelt, hogy ennek összege az egyéb illetmény-összetevők változásáig érvényes.

[3] A munkáltató a „Kinevezés módosítása közalkalmazotti jogviszonyban megnevezésű okiratban 2015. szeptember 1. napjától 2018. augusztus 31. napjáig megbízta a felperest a (alperesi szervezeti egység 1) irodavezetői- és egyben a gazdasági vezetői feladatainak az ellátásával. A felperes garantált illetményét változatlanul 225 200 forintban, a garantált összegben felüli – munkáltatói döntésen alapuló – illetményrészt 184 800 forintban, a vezetői pótlékot 40 000 forintban, így az illetményét összesen 450 000 forintban állapította meg. Tájékoztatta ismét a felperest arról, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze 2015. december 31. napjáig jogosult, és magyarázatként szerepelt az okiraton az is, hogy annak összege az egyéb illetmény-összetevők változásáig érvényes.

[4] A 2015. december 1. napján a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (továbbiakban: Kjt.) 40. § (2) bekezdése alapján történt minősítés eredményeképpen a felperes „kiválóan alkalmas” minősítést kapott.

[5] A munkáltató 2015. december 1. napján tájékoztatta a felperest arról, hogy a korábban megállapított munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze 2016. december 31. napjáig jogosult. Amennyiben a 2016. évben a Kjt. szerinti eggyel magasabb fizetési fokozatba lép, vagy illetményemelésre kerül sor, ezzel egyidejűleg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész arányosan csökken.

[6] 2017. január 1. napi hatállyal a felperes garantált illetményét 225 200 forintban, a garantált összegben felüli – munkáltatói döntésen alapuló - illetményrészt (Kjt. 66. § (7), (8) bekezdés alapján) 2017. január 1. napjától 2017. december 31. napjáig 234 800 forintban, így az illetményt összesen 460 000 forintban állapították meg. A munkáltató rögzítette azt is, hogy a határozott idő lejártát követően a felperes a garantált illetményre jogosult.

[7] Az alperes 2017. december 14. napján tájékoztatta a felperest arról, hogy a korábban megállapított munkáltatói döntésen alapuló illetményrésze 2018. december 31.

napjáig jogosult, amelynek összege a Kjt. szerinti eggyel magasabb fizetési fokozatba lépés vagy illetményemelés esetén változhat.

[8] 2018. január 1. napi hatállyal a felperest H fizetési osztály 11 fizetési fokozatából H fizetési osztály 12 fizetési fokozatába átsorolták, és a garantált illetményét 234 200 forintban, a garantált összegén felüli – munkáltatói döntésen alapuló - illetményrészt (Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdés alapján) 2018. január 1. napjától 2018. december 31. napjáig 234 800 forintban, így az illetményt összesen 469 000 forintban állapították meg. Rögzítette az alperes, hogy a határozott idő lejártát követően a felperes a garantált illetményre jogosult. A felperes a kinevezés módosítását aláírta.

[9] Az eredményes pályázata alapján a munkáltató 2018. szeptember 1. napjától 2021. augusztus 31. napjáig ismét megbízta a felperest a (alperesi szervezeti egység 1) irodavezetői- és egyben a gazdasági vezetői feladatainak ellátásával.

[10] Az alperes 2018. december 11. napján kelt intézkedésében tájékoztatta a felperest arról, hogy a korábban megállapított munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt 2019. december 31. napjáig jogosult, amelynek összege a Kjt. szerinti eggyel magasabb fizetési fokozatba lépés vagy a 2019. január 1. napi vagy azt követő illetményemelés esetén változhat.

[11] 2019. január 1. napi hatállyal a felperes garantált illetményét 234 200 forintban, a garantált összegén felüli – munkáltatói döntésen alapuló – illetményrészt (Kjt. 66. § (7), (8) bekezdés alapján) 2019. január 1. napjától 2019. december 31. napjáig 234 800 forintban, így az illetményt összesen 469 000 forintban állapították meg. Rögzítette az alperes, hogy a határozott idő lejártát követően a felperes a garantált illetményre jogosult. A felperes a kinevezés módosítását aláírta.

[12] 2020. január 1. napi hatállyal a felperes garantált illetményét 234 200 forintban, a garantált összegén felüli – munkáltatói döntésen alapuló - illetményrészt 2020. január 1. napjától 2020. december 31. napjáig 255 800 forintban, így az illetményt összesen 490 000 forintban állapították meg, szintén azzal, hogy a határozott idő lejártát követően a felperes a garantált illetményre jogosult. A felperes a kinevezés módosítását aláírta.

[13] Az alperesnél 2020. szeptember 11. napjától tanú4 a kancellár és egyben a felperes vonatkozásában a munkáltatói jogkör gyakorlója, aki 2020. október 22. napjával visszavonta a felperes vezetői megbízását és a kinevezése szerinti ügyvivő szakértő munkakörben foglalkoztatta tovább.

[14] A felperes 2020. november 16. napjától 2021. május 7. napjáig keresőképtelen állományban volt.

[15] 2021. január 1. napi hatállyal a felperest H fizetési osztály 12 fizetési fokozatából H fizetési osztály 13 fizetési fokozatába sorolta át a munkáltató és a garantált illetményét 243 200 forintban állapította meg.

[16] Az alperesnél 2020. december 31. napján a felperessel együtt összesen 43 fő volt jogosult a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész összegére, amely jogosultságuk a határozott idő elteltével megszűnt.

[17] 2021. január és február hónapban a munkáltató – minősítéseket követően – döntött a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészről és azt 2021. január 1. napjára visszamenőleges hatállyal, határozott időre, 36 fő közalkalmazott részére állapította meg, majd 2021. március-május között a fenti személyek közül 13 fő részére határozatlan időre módosította ezen juttatásra vonatkozó jogosultságot.

[18] Az alperes vezetése 2021. június 14. napján kiadta a 2021. augusztus 1. napján hatályba lépő törvényen alapuló jogállás-változás munkaviszonyt érintő feladatairól szóló 5/2021. számú együttes rektori-kancellári utasítást, és mellékleteként a munkáltató fenntartó-váltása miatt a foglalkoztatottakat érintő jogállás-változásról a Munkáltatói tájékoztatás mintáját a 3/2021. számú együttes rektori-kancellári körlevél formájában. Ez utóbbit névre szólóan minden foglalkoztatott részére papír alapon is átadták a 2021. augusztus 1. napjától hatályos munkaszerződéssel egyidejűleg. A Munkáltatói tájékoztatás szerint a jogállás-változás időpontja 2021. augusztus 1. napja, valamennyi közalkalmazott foglalkoztatása – a törvény erejénél fogva – a felek minden további nyilatkozata nélkül jogfolytonos. A 2021. július 31. napján érvényes határozatlan idejű közalkalmazotti kinevezési dokumentum 2021. augusztus 1-jével határozatlan idejű munkaszerződéssé alakul át. A tájékoztató IV. pontja tartalmazta a bérelemekre vonatkozó rendelkezéseket, mely szerint a 2021. július 31-én érvényes garantált illetmény 2021. augusztus 1-jétől a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) szerinti alapbérként kötelező érvénnyel, változatlan összegben garantált, míg a 2021. július 31-én fennálló határozott időre szóló illetményelemeket – ideértve különösen a határozott időre megállapított munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt, kereset-kiegészítést – a határozott idő lejártáig folyósítják az érvényben lévő munkajogi dokumentumnak megfelelően.

[19] Ebben az időben 20 fő közalkalmazott rendelkezett határozott időre szóló munkáltatói döntésen alapuló illetményrésszel, akiknek a munkabérébe ezen összeg nem épült be, azt csak a határozott idő lejártáig folyósították részükre, akik részére pedig határozatlan időre adta meg a munkáltató ezt az illetményrészt, azoknak az 2021. augusztus 1. napjától beépült az alapbérükbe.

[20] A felperes közalkalmazotti jogviszonya 2021. augusztus 1. napjától munkaviszonnyá alakult át, amely időponttól hatályos munkaszerződésében 243 200 forint összegű alapbér került rögzítésre.

[21] Az alperes a felperes munkaviszonyát 2022. április 8. napján azonnali hatályú felmondással megszüntette.

[22] A felperes pontosított kereseti kérelmében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest 2021. május 11. napjától 2021. május 31. napjáig 191 850 forint, 2021. június 1. napjától 2021. július 31. napjáig 511 600 forint elmaradt illetmény, majd 2021. augusztus 1. napjától 2021. augusztus 31. napjáig 255 800 forint, 2021. szeptember 1. napjától 2022. március 31. napjáig 2 059 190 forint és 2022. április 1. napjától 2022. április 8. napjáig 73 500 forint elmaradt munkabér megfizetésére. A felperes a pertárgyérték 5%-a mértékében számított ügyvédi munkadíj címén perköltség megfizetése iránti igényét is előterjesztette.

[23] Állította, hogy 2021. január 1. napjától a garantált összegen felüli – munkáltatói döntésen alapuló – illetményrész megvonása a Kjt. 40. § (1) bekezdés c) pontja, illetőleg a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdés rendelkezései alapján jogellenesen történt. A felperes az alperes által erre vonatkozóan kiállított okiratot nem írta alá, így a Kjt. 21. § (1) bekezdés alapján nem jött létre megállapodás.

[24] Jogi érvelése szerint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a kinevezése során megállapított illetményének a részét képezte. Az alperes 2015. december 1. napjával elvégezte a minősítést annak érdekében, hogy a Kjt. 40. § (2) bekezdése alapján a garantálnál magasabb összegű illetményt állapíthasson meg. A Kjt. 40. § (1) bekezdés d) pontja szerinti minősítése megtörtént, melynek alapján a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész folyamatosan az illetmény részét képezte. Az a körülmény, hogy a munkáltatói okiratokban mindig határozott időre szólt a juttatás meghatározása, az csak az összecszerűsége vonatkozott, de nem arra, hogy ezen a címen megállapított illetményrész ne képezné az egységes illetménye részét. Hangsúlyozta azt is, hogy az alperes a garantált összegen felüli – munkáltatói döntésen alapuló – illetményrészt a Kjt. 66. § (8) bekezdése alapján állapította meg és miután az egységes illetménye részét képezte, ezért az egyoldalú intézkedéssel nem volt megvonható. Az illetményt csak abban az esetben lehetett volna a garantált mértékre csökkenteni, ha alkalmatlan vagy kevésbé alkalmas minősítést kapott volna. Minősítésére azonban csak 2022-ben került sor, annak ellenére, hogy annak nem volt akadálya 2021-ben.

[25] Hivatkozása szerint az alperesnél 2021. augusztus 1. napjától történt fenntartó-váltást követően a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész a munkabér részét képezte, így az Mt. 136. § (1) bekezdése szerint kellett volna az alapbérét megállapítani. Tekintettel arra,

hogy 2021. szeptember 1. napjától kezdődően 15 % mértékű béremelésre került sor, amely kiterjedt volna a felperestől 2021. január 1. napjától jogsértő módon megvont havi 255 800 forint összegű munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre is, amely ezen időponttól már a munkabére részét kellett volna, hogy képezze.

Jogi álláspontja alátámasztására felhívta a Kúria Mfv.II.10.464/2018. és Mfv.II.10.512/2018. számú eseti döntéseit.

[26] Az alperes ellenkérelme a – kizárólag jogalapjában vitatott – kereset teljes elutasítására, valamint a felperes perköltségben való marasztalására irányult.

[27] Állítása szerint a felperes a 2021. január 1. napjától hatályos kinevezési okiratának módosításában foglaltakat tévesen értékelte a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész megvonásaként, ezzel ellentétben az a kinevezésben foglalt határozott időtartam elteltével szűnt meg.

[28] Jogi érvelésében hivatkozott a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdés rendelkezéseire, továbbá arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész fenntartásának és folyósításának feltétele a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre való jogosultság időtartamának határozott idő lejártá előtti meghosszabbítása, vagy a határozott idő letelte után, a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre való jogosultság megszűnését követően minősítés eredményeként annak újbóli megállapítása. Hangsúlyozta azt is, hogy a felperes az évenkénti kinevezés módosítások aláírása során tudatában volt annak, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre való jogosultsága határozott időre szól és azt befolyásolhatja egyrészt az alperes gazdasági helyzete, másrészt a Kjt. szerinti eggyel magasabb fizetési fokozatba lépés, vagy az esetleges illetményemelés is. E körben felhívta az Mfv.II.10.043/2016. (EBH2016.M.25.) számú eseti döntést.

[29] Kifejtette, hogy miután a felperes 2021. május 7. napjáig keresőképtelen állományban volt, a munkájának értékelésére, azaz a minősítésre nem volt lehetősége, majd ezt követően a felperes munkába állásakor nem volt arra kötelezettsége. Megjegyezte, hogy a kiválóan alkalmas vagy alkalmas minősítéssel rendelkező munkavállalónak sem keletkezik alanyi joga a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre, mert annak juttatása a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik.

[30] Álláspontja szerint a 2021. augusztus 1. napján hatályba lépő törvényen alapuló jogállás-változás munkaviszonyt érintő feladatait szabályozó rektori-kancellári utasításból és annak mellékleteként kiadott Munkáltatói tájékoztatásból a felperes tévesen vonta le a következtetését.

[31] Az elsőfokú bíróság ítéletében a felperes keresetét elutasította, és kötelezte a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 154 600 forint perköltséget, továbbá megállapította, hogy a feljegyzett 185 520 forint kereseti illeték az állam terhén marad.

[32] Az indoklásban rögzítette, hogy a kinevezés kötelező tartalmi eleme a közalkalmazott illetménye, amely nem egyoldalúan, hanem megállapodás alapján kerül elfogadásra. A garantált illetmény összegéről felfelé eltérni munkáltatói mérlegeléssel csak a jogszabályban meghatározott keretek között, a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdésiben szabályozott eljárás mellett lehet. Ugyanakkor a hivatkozott jogszabályi rendelkezések nem határozzák meg az eltérítés időtartamát, ezért az szólhat a kinevezésben előírt határozott időre vagy határozatlan időre is. A jogviszony létesítésekor megállapított magasabb illetmény csak határozott időre szólhat, azzal a feltétellel, hogy a minősítésekor legalább alkalmas minősítést kell kapnia a közalkalmazottnak. A munkáltató a Kjt. 40. § (1) bekezdés c) pont alapján – figyelemmel a 66. § (8) bekezdés rendelkezésére – elvégezte a felperes minősítését annak érdekében, hogy részére a garantálnál magasabb összegű illetményt állapíthasson meg.

[33] Az elsőfokú bíróság vizsgálta a felek között létrejött megállapodást, melyből arra a következtetésre jutott, hogy a felperes téves álláspontra helyezkedett akkor, amikor azt állította, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész már a kinevezésekor határozatlan időre került megállapításra, hiszen az általa aláírt kinevezési okirat, majd annak ezt követő módosításai egyértelműen rögzítették a határozott időre vonatkozó kikötést. A munkáltató a felperes minősítését követően a korábban megállapított munkáltatói döntésen alapuló illetményrész további egy évvel történő meghosszabbításáról, és nem a határozatlan időre történő biztosításáról rendelkezett. A felperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy kizárólag az összecszerűsége vonatkozó megállapítás történt határozott időre.

[34] Az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy a jogszabály kötelező rendelkezésén alapul a garantált illetmény és a pótlékok összege, de a garantált illetményt növelő részre, azaz a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre és módosítására már nem a jogszabályban rögzített kötelezettséget vállal a munkáltató, hanem egy mérlegeléssel adható juttatást biztosít a közalkalmazott részére. A kinevezés elfogadásával a közalkalmazott a mérlegeléssel adható juttatás jellegét is elfogadja, a megállapodás a felek között erre nézve is létrejön. A felperes állításával szemben a felek között nem volt megállapodás a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész határozatlan időre történő biztosításáról, sem a felperes közalkalmazotti jogviszonyának létesítésekor, sem az azt követő kinevezés módosítások során. Az alperessel egyetértve megállapította, hogy alaptalanul állította a felperes azt, hogy a munkáltató egyoldalú intézkedésével a garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt megvonta, mivel ez a jogosultság nem megvonásra került, hanem a kinevezésben foglalt határozott időtartam elteltével – minősítés elvégzése nélkül is – megszűnt.

[35] Az elsőfokú bíróság utalt a Kjt. 40. § (1) bekezdés, valamint 66. § (8) bekezdés rendelkezései által szabályozott kötelező minősítés eseteire, és ezen túlmenően arra, hogy a

Kjt. 40. § (2) bekezdése alapján a munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva dönthet a közalkalmazott minősítéséről. Megállapította, hogy az alperes eljárása nem sértette a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdés rendelkezéseit, a 2021. augusztus 1. napján hatályba lépő törvényen alapuló jogállás változás folytán létrejött munkaviszonyban a felperes alapbérébe jogszerűen nem építették be a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt, mivel azzal a felperes 2021. július 31. napján nem rendelkezett.

[36] Az elsőfokú ítélettel szemben a felperes terjesztett elő fellebbezést és kérte a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdés alapján annak megváltoztatását akként, hogy a bíróság a kereseti kérelemnek adjon helyt és kötelezze az alperest 2021. május 11. napjától 2021. május 31. napjáig 191 850 forint, 2021. június 1. napjától 2021. július 31. napjáig 511 600 forint elmaradt illetmény, majd 2021. augusztus 1. napjától 2021. augusztus 31. napjáig 255 800 forint, 2021. szeptember 1. napjától 2022. március 31. napjáig 2 059 190 forint és 2022. április 1. napjától 2022. április 8. napjáig 73 500 forint elmaradt munkabér megfizetésére, valamint az első- és másodfokú perköltsége megtérítésére, amelynek mértékét a pertárgy értékéhez igazítottan 5% + áfa összegben jelölte meg.

[37] Fellebbezésében elsődlegesen az elsőfokú ítélet tényállásában a [3] és [4] bekezdés alatti téves adatok rögzítését kifogásolta, illetve a [7], [8], [10], [13] és [14] bekezdések alatti megállapítások hiányosságait jelezte azzal, hogy az ott hivatkozott kinevezés módosítások nem tartalmazták a vezetői pótlék összegét, és hogy valamennyi kinevezés módosításban szerepelt az a kitétel, hogy a kinevezés egyebekben változatlan marad.

[38] A döntés jogi indokolásával szemben hivatkozott arra, hogy téves volt az elsőfokú bíróságnak a minősítése okaként felhívott jogszabályi utalása, ugyanis az alperesnek 2015. december 1. napján a Kjt. 40. § (1) bekezdés d) pont rendelkezése alapján kellett a minősítést elvégezni, mivel már a kinevezéskor magasabb összegű illetményt állapított meg. A garantált illetménytől való eltérés a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdésében rögzített eljárásnak megfelelően történt. Fenntartotta azt az álláspontját, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész az egységes illetmény részét képezte, amelyet nem lehet megbontani határozatlan idejű és határozott idejű illetmény juttatásra. Amennyiben az alperes jogszabálysértő gyakorlata elfogadásra kerül, úgy az a jogszabályi rendelkezések kijátszását teszi lehetővé, amely megbontaná a Kjt.-nek az egységes illetményre vonatkozó elvét.

[39] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására és a felperes másodfokú perköltségben való marasztalására irányult.

[40] Az elsőfokú ítélet [3] és [4] bekezdéseiben sérelmezett elírásokat nem vitatta, és a Pp. 353. § rendelkezésére hivatkozással kérte azok kijavítását, míg a [7], [8], [10], [13], [14] bekezdések tekintetében előterjesztett kifogásokat nem tartotta megalapozottnak, utalva arra,

hogy a felperes a jogviszonya fennállása alatt a kinevezés módosításokat nem sérelmezte, az a KIR3/KIRA program szerint készült.

[41] Érdemben az alperes továbbra is azt állította, hogy a kinevezés és annak módosítását tartalmazó okiratok tanúsága szerint a határozott időre szóló munkáltatói döntésen alapuló illetményrész meghosszabbítása nem egyoldalú intézkedés volt, azt a felperes megismerte, elfogadta és az okiratokat aláírta. A határozott időre szóló munkáltatói döntésen alapuló illetményrész megállapítása esetén annak meghosszabbítása nem eredményezi a juttatás határozatlan időre történő módosulását, különös tekintettel a módosító okiratokban minden alkalommal rögzített kikötésre, mely szerint a határozott idő lejártát követően a közalkalmazott a garantált illetményre válik jogosulttá. Változtatás nélkül fenntartotta azon jogi érvelését, mely szerint nem volt köteles a közalkalmazottat minősíteni, és még az esetlegesen megállapított kiváló minősítés sem teremt jogalapot a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész biztosítására. Az alperes álláspontja szerint intézkedései a vonatkozó jogszabályoknak teljes mértékben megfeleltek.

[42] A felperes fellebbezése megalapozott.

[43] Az elsőfokú eljárásban lényeges eljárási szabálysértés nem történt, ezért az ítéltábla a Pp. 370. § (1) bekezdés alapján a felülbírálati jogkörét a fellebbezési kérelem és ellenkérelem korlátai között gyakorolta, és az ítéletet a Pp. 383. § (1) bekezdése alapján érdemben vizsgálta.

[44] Az ítéltábla a Pp. 352. § (1) bekezdés és 353. § alapján az elsőfokú ítélet indokolása [3] bekezdés második mondatát kijavítja akként, hogy garantált illetményét 225 200 forintban, a garantált összegben felüli – munkáltatói döntésen alapuló – illetményrészét 27 000 forintban, az illetményét összesen 252 000 forintban, a 2015. május 1-től 2025. december 31-ig határozott időre szóló keresetkiegészítését 40 000 forintban, a járandóságát összesen 292 200 forintban állapította meg. Az indokolás [4] bekezdés második mondatát kijavítja akként, hogy a felperes garantált illetményét változatlanul 225 200 forintban, a garantált összegben felüli – a munkáltatói döntésen alapuló – illetményrészét 184 800 forintban, az illetményét összesen 410 000 forintban, vezetői pótlékát 40 000 forintban, járandóságát összesen 450 000 forintban állapította meg. Az elsőfokú ítélet [7], [8], [10], [13] és [14] bekezdése alatt tett megállapításokat az ítéltábla annyiban pontosítja, hogy a felperes havi 40 000 forint összegű vezetői pótléka a vezetői megbízás időtartama alatt nem változott.

Az így kijavított és pontosított ítéleti tényállás alkalmas volt a felülbírálatra.

[45] Az elsőfokú bíróság az ügy eldöntése szempontjából lényeges bizonyítékokat a Pp. 279. § (1) bekezdése szerint eljárva okszerűen értékelve helyes tényállást állapított meg, az abból levont jogi következtetése azonban téves, a jogszabállyal és a bírói gyakorlattal is ellentétes volt.

[46] Az ítéltábla elsődlegesen azt hangsúlyozza, hogy a felperes mind az elsőfokú-, mind a másodfokú eljárás során helyesen hivatkozott arra, hogy az illetmény a kinevezés részét képezi, és a kinevezésnek a közalkalmazott részéről történő elfogadásával a jogviszony alanyai között a megállapodás az illetmény tekintetében létrejön [Kjt.21.§ (1) és (3) bekezdés]. A Kjt. a közalkalmazotti jogviszony határozatlan időre történő kinevezéssel való létrejöttét tekinti főszabálynak, ehhez képest a határozott idejű kinevezés csak kivételesen, a Kjt. 21. § (2) bekezdés rendelkezései szerint meghatározott esetben jogszerű. A Kjt. 21. § (5) bekezdés azt is magában foglalja, hogy a közalkalmazotti jogviszonyt határozatlan idejűnek kell tekinteni, ha a határozott időre történő kinevezés nem felel meg a (2) bekezdésben foglaltaknak. Ebből az is következik, hogy a kinevezésben foglalt kötelező elem, azaz az illetmény megállapítása ugyancsak határozatlan időre szólhat, annak határozott időre történő megállapítása nem felel meg a jogszabálynak. Az elsőfokú bíróság ezt a jogszabályi rendelkezést így tévesen értelmezte.

[47] Az ítéltábla a fentiek mellett azt is fontosnak tartja, hogy a bíróságnak nem csak az alkalmazott jogot (*iura novit curia*), de az azzal kapcsolatos és a konkrét jogvita elbírálásánál figyelembe vehető joggyakorlatot is ismernie kell, hivatalból. A bírósági gyakorlat pedig kialakult annak megítélésében is, hogy a kinevezéssel és annak elfogadásával létrejött közös megegyezés az illetményre és nem azok elemeire vonatkozik. A Kjt. illetményrendszere egységes és a törvényen alapul az illetményre vonatkozó megállapodás. Ebből következően az adott esetben a felek között a garantált illetménynél magasabb összegre, a Kjt. 66. § (7) bekezdése alapján megállapított, munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt is magában foglaló magasabb illetményre jön létre. Az elsőfokú bíróság döntésével szemben így a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész nem minősülhet a munkáltató egyoldalú kötelezettségvállalásának, a munkáltató mérlegelési jogkörében adható juttatásnak. A felperes által felhívott Kúria Mfv.II.10.512/2018. (EBH2019.M.23.) számú elvi döntés ezt kimondta, azonban az elsőfokú bíróság ezt nem vette figyelembe és a Pp. 346.§ (5) bekezdés rendelkezésével ellentétesen nem adta indokát a jogkérdésben való eltérésnek.

[48] Az ítéltábla hangsúlyozta azt is, hogy a Kjt. 66. § (1) bekezdése a törvényben meghatározott besorolás szerinti garantált illetmény összegét a közalkalmazott fizetési fokozatához kapcsolódó garantált minimumként határozza meg, azonban éppen a (7)-(8) bekezdésben foglaltak által a törvény lehetőséget biztosít a munkáltató számára, hogy a közalkalmazott illetményét az illetménytáblában meghatározottnál magasabb összegben állapítsa meg. Ez a többletjuttatás ettől kezdve az illetmény része. A közalkalmazott a garantált illetményen felüli, munkáltatói döntésen alapuló illetményt azonban a mindenkori garantált illetménye összegétől függetlenül a megállapításkori összegben nem követelheti, az ugyanis csökkenthető, vagy akár megvonható mindaddig, amíg a közalkalmazott illetménye összességében nem csökken. Ez a jogelv megjelent az EBH2006.1544 (Legfelsőbb Bíróság Mfv.II.10510/2006.) szám alatt közzétett döntésben is és a következőes bírósági gyakorlat részévé vált.

[49] Nem hagyható figyelmen kívül az sem, hogy a közalkalmazott kinevezésében, illetve esetlegesen az ezt követő átsorolásokban a garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló többletilletmény kettéválasztása azt a célt szolgálja, hogy a közalkalmazott ellenőrizhesse a besorolását és a jogszabályban meghatározott garantált illetménye helyes kiszámítását. Ugyanakkor amennyiben a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész csökken – anélkül, hogy a közalkalmazott illetménye összességében csökkenne –, az nem minősül a kinevezés egyoldalú módosításának. Ezt kimondta a Kúria az Mfv.II.10.460/2015. (EBH2016.M.8.) számú döntésében is.

[50] Az elsőfokú eljárás során alperes által hivatkozott EBH2016.M.25. számú döntés lényege az előzőekben ismertetett eseti döntésekben kifejtett jogértelmezéssel egyező.

[51] A perbeli esetben tény, hogy a kinevezés értelmében a felperes közalkalmazotti jogviszonya határozatlan időre jött létre, mellyel együtt a kinevezésben rögzített illetmény – és ezen belül a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész is – határozatlan időre került megállapításra. Ezt a Kjt. 66. § (8) bekezdésében foglalt rendelkezés is lehetővé tette azzal, hogy előírja a garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapítása esetére egy év elteltével a közalkalmazott kötelező minősítését, amit az alperes el is végezett. Miután azonban a felperes kiválóan alkalmas minősítést kapott, így a garantált illetménynél magasabb összegben megállapított illetmény csökkentésére, vagy megvonására jogszabályi kötelezettsége nem volt.

[52] Az elsőfokú bíróság a jogszabály téves értelmezése alapján állapította meg azt, hogy az alperesnek volt lehetősége a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt évről évre határozott időre megállapítani. Ezzel kapcsolatban az ítéltábla kiemeli, hogy az alperesnek az a gyakorlata, amelynek során a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész vonatkozásában évente adott arról tájékoztatást a felperes részére arról, hogy a megállapított munkáltatói döntésen alapuló illetményrészre további egy évre jogosult, önmagában nem ütközött jogszabályba, hiszen az alperes közlése arra is utalt, hogy annak összege az a Kjt. szerinti eggyel magasabb fizetési fokozatba lépés esetén, továbbá illetményemelés esetén változhat. Ez nem volt ellentétes a korábban ismertetett eseti döntésekben megjelölt jogértelmezéssel és a Kjt. 21. § rendelkezéseivel.

[53] Ehhez kapcsolódik a felperes által az elsőfokú eljárás során hivatkozott Kúria Mfv.II.10.464/2018. (EBH2019.M.18.) számú döntése, melynek lényege szerint amennyiben a munkáltató a közalkalmazott minősítését jogszabályi kötelezettsége ellenére elmulasztotta, nem hivatkozhat alappal arra, hogy a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész besorolási okiratban történő megállapítása előtt a közalkalmazott nem felelt meg a garantált összegnél magasabb összegű illetmény megállapítása feltételeinek. A jelen perbeli esetben megállapított tényállás szerint azonban az alperes nem minősítés nélkül állapította meg a garantált összegben felüli munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt, hiszen a már korábban előadottak szerint a Kjt. előírásainak megfelelően egy éven belül megtörtént a felperes minősítése. Arra maga az alperes sem hivatkozott, hogy a felperes esetében ezt követően történt volna olyan minősítés, amelynek eredménye kevésbé alkalmas minősítés lett volna. Ezzel ellentétben az alperes a

felperes minősítését 2015. december 10. napját követően évekig nem végezte el, majd ennek ellenére 2021. január 1. napi hatállyal az illetményét 243 200 forint összegben állapította meg a 2020. december 31. napján érvényes 490 000 forint összeggel szemben. Erre azonban a fentebb kifejtettek szerint jogszabályi lehetősége nem volt.

[54] A fentiekből következően 2021. január 1. napjától a felperes illetménye a munkáltatói döntésen alapuló illetményrésszel kevesebb volt, ami jogszerűen illette volna őt meg, mint ahogy a 2021. augusztus 1. napjától, a jogviszonyváltásnál is emiatt a téves munkáltatói döntés miatt állapították meg a munkabérét csak a garantált illetménynek megfelelő összegben.

[55] Tekintettel arra, hogy az alperes a felperesi keresetetösszepszerűségében nem vitatta, az ítéltábla a Pp. 383. § (2) bekezdés második fordulata szerint eljárva az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, és a kereseti kérelemnek megfelelően marasztalta az alperest az elmaradt illetmény és az elmaradt munkabér megfizetésében, valamint a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi munkadíjról szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet (továbbiakban: IM rendelet) 3. § (2) bekezdés a) pontja és 4/A. § alapján számított elsőfokú perköltség viselésében.

[56] Az ítéltábla a fellebbezésnek az ügyvivő szakértő munkakört érintő hivatkozásai tekintetében csupán megjegyzi, hogy az a perbeli esetben a keresetről való döntéshozatal során külön jelentőséggel nem bírt, ezért a határozata indokolásában azt mellőzte.

[57] Az ítéltábla a Pp. 83. § (1) bekezdés alapján kötelezte a peresztesnek minősülő alperest a felperes másodfokú eljárásban az IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja és (5) bekezdés rendelkezései szerint felszámított, továbbá 4/A. § alapján az áfa összegével növelt ügyvédi munkadíja megfizetésére.

[58] A perben a feleket a költségmentesség és költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján tárgyi költségfeljegyzési jog illette meg. Az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 5. § f) pont alapján a peresztes alperes teljes személyes illetékmentességben részesülő fél, ezért az első- és másodfokú peres eljárás illetéke a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

Debrecen, 2023. március 7.

Dr. Tass Edina s. k. a tanács elnöke, Dr. Paulik Andrea s. k. előadó bíró,
Dr. Répássy Árpád s. k. bíró

