



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.004/2025/5.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Szatmári Sarolta (felperesi képviselő címe) egyéni ügyvéd által képviselt **II. r. felperes neve** (II.r. felperes címe) II. rendű, **III.r. felperes neve** (III.r. felperes címe) III. rendű, **IV.r. felperes neve** (IV.r. felperes címe) IV. rendű, **V. r. felperes neve** (V. r. felperes címe) V. rendű, **VI. r. felperes neve** (VI. r. felperes címe) VI. rendű, **VII. r. felperes neve** (VII. r. felperes címe) VII. rendű, **VIII. r. felperes neve** (VIII. r. felperes címe) VIII. rendű, **IX. r. felperes neve** (IX. r. felperes címe) IX. rendű, **X. r. felperes neve** (X. r. felperes címe) X. rendű, **XI. r. felperes neve** (XI. r. felperes címe) XI. rendű, és **XII. r. felperes neve** (XII. r. felperes címe) XII. rendű **felpereseknek** a dr. Korcsmáros Iván (alperesi képviselő címe) egyéni ügyvéd által képviselt **alperes neve** (alperes címe) **alperes** ellen, illetménykülönbözet megfizetése iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 27.M.70.389/2022/66. sorszámú ítélete ellen a felperes által 67. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a 12%-os díjazás és az év végi külön juttatás elutasítása tekintetében helybenhagyja, a 76-os pótlékok tekintetében hatályon kívül helyezi és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja.

A másodfokú bíróság az érdemben véglegesen elbírált kérelmekkel összefüggésben kötelezi a felpereseket, hogy 15 napon belül fejenként 51.651 (ötvenegyezer-hatszázötvenegy) forint első- és 25.825 (huszonötezer-nyolcszázhuszonöt) forint másodfokú perköltséget fizesse meg az alperesnek. 892.312 (nyolcszázkilencvenkettőezer-háromszáztizenkettő) forint eljárási és 1.189.750 (egymillió-száznyolcvankilencezer-hétszázötven) forint fellebbezési részilleték az állam terhén marad.

A másodfokú bíróság a hatályon kívül helyezett rész tekintetében a felperesek másodfokú perköltségét 46.800 (negyvenhatezer-nyolcszáz) forintban, az alperes másodfokú perköltségét 181.624 (száznyolcvanegyezer-hatszázhuszonnégy) forintban, a fellebbezési részilletéket 760.660 (hétszázhatvanezer-hatszázhatvan) forintban állapítja meg.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperesek közalkalmazotti jogviszonyban álltak az alperessel, amely 2021. március 1. napján egészségügyi szolgálati jogviszonnyá alakult át és a felek egészségügyi szolgálati munkaszerződést kötöttek. A III., IV., VII. és XI. rendű felperesek iskolavédőnő, míg a többi felperes területi védőnő munkakörben dolgoztak azzal, hogy valamennyiük felett a munkáltatói jogkört város megnevezése város polgármestere gyakorolta.

[2] A 2021. március 1. napjától hatályos egészségügyi szolgálati munkaszerződések 10. pontja szerint a felperesek illetménye az egyes egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók illetmény- vagy bérnövelésének, valamint az ahhoz kapcsolódó támogatás igénybevételeének részletes szabályairól szóló 256/2013. (VII. 5.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Rendelet2.) 2/B. § d) pontja alapján meghatározott illetményből, továbbá az egészségügyi szolgáltatások Egészségbiztosítási Alapból történő finanszírozásának részletes szabályairól szóló 43/1999. (III. 3.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Rendelet1.) 76/A. § alapján „NEAK (OEP) I. kiegészítésből”, a 76/D. § alapján „NEAK (OEP) II. kiegészítésből”, továbbá a 76/L. § alapján „NEAK (OEP) III. kiegészítésből” állt. Az egészségügyi szolgálati munkaszerződés 11. pontjában a felek abban állapodtak meg, hogy a felpereseket illetményükön felül alperes neve mindenkor költségvetési rendeletében meghatározott juttatások és támogatások illetik meg.

[3] A védőnők országosan, 2019. július 1. és 2022. január 1. napja között többlépcsős, rendeletileg szabályozott béremelésben részesültek. A felperesek egészségügyi szolgálati munkaszerződése 2022. január 1. napjától az illetmény tekintetében módosításra került a következő módon: valamennyi felperes illetménye tartalmazta a továbbiakban is a 256/2013 (VII.5.) Kormány rendelet 2/B. § d) pontja alapján megállapított illetményt, amelynek összege – figyelemmel a fenti Kormányrendelet 2/C. §-nak (5) bekezdésében foglaltakra is – a II. rendű felperes esetében 478.600 forintról 579.048 forintra, a III. rendű felperes esetében 396.200 forintról 493.685 forintra, a IV. rendű felperes esetében 419.800 forintról 507.512 forintra, az V. rendű felperes esetében 408.000 forintról 493.685 forintra, a VI. rendű felperes esetében 478.600 forintról 593.275 forintra, a VII. rendű felperes esetében 455.000 forintról 564.821 forintra, a VIII. rendű felperes esetében 419.800 forintról 507.912 forintra, a IX. rendű felperes esetében 455.000 forintról 550.594 forintra, a X. rendű felperes esetében 443.300 forintról 536.367 forintra, a XI. rendű felperes esetében 408.000 forintról 507.912 forintra, a XII. rendű felperes esetében 408.000 forintról 493.685 forintra emelkedett.

Ezen túlmenően a területi védőnő munkakörben foglalkoztatott felperesek részesültek a Rendelet1. 21. § (11) bekezdése szerinti 13.800 Forint összegű területi pótlékban, amelynek összege változatlanul illette meg őket 2022 évben.

[4] Valamennyi felperes esetében a 2021. évben részükre megállapított és kifizetett, a Rendelet1. 76/A. §, 76/D. §, és 76/L. § szerinti kiegészítések összege – a korábbi jogcímenként 21.000 - 31.000 forint közötti, felperesenként változó összegek helyett – 0,-forint összegben került megállapításra a 2022. január 1. napjától hatályos illetmény összegében.

[5] Az alperes gyakorlata szerint az alperes képviselő testülete minden évben az önkormányzat éves költségvetéséről szóló önkormányzati rendeletben, annak végrehajtási szabályai között rendelkezik az önkormányzat által foglalkoztatottak, illetőleg az általa fenntartott intézményeknél dolgozók, így a védőnői szolgáltatást nyújtó szolgáltató által foglalkoztatott védőnők számára az illetményen, munkabéren felül kifizetett egyéb juttatások és díjazások jogcíméről, összecszerűségéről és kifizetésének részletes szabályairól. Az önkormányzati költségvetési rendeletek alapján az alperesi munkáltató a felperesek részére város megnevezései keresetkiegészítést fizetett a szám4, illetőleg a szám5) önkormányzati rendelet alapján. Ezen túlmenően város megnevezései egészségügyi pótlék került kifizetésre a védőnők részére 2023. március 1. és június 30. napja között az szám6 önkormányzati rendelet alapján, melynek mértéke a garantált illetményük 15%-a volt. A perbeli évekre vonatkozóan valamennyi önkormányzati költségvetési rendelet 9. § (10) bekezdései alapján a munkáltató által mérlegeléssel differenciált mértékben évente kétszer a törvény szerinti illetmény 8%-ának megfelelő összegű vagy attól kis mértékben eltérő jutalom került megfizetésre a felperesek részére a perrel érintett években. Ezen túlmenően a felperesek 2019., 2020. és 2021. években év végi külön juttatásban is részesültek. A díjazásuk részét képezte valamennyi évben a cafetéria juttatás is. 2021. és 2022. években az alperes nem részesítette a felpereseket az éves költségvetési rendeletek 9. § (18) bekezdésében meghatározott egyhavi külön juttatásban, hanem ugyanezen § (21) bekezdése szerinti évvégi külön juttatás került számukra megfizetésre. Az önkormányzati költségvetési rendeletek által szabályozott, a felpereseknek az alperes által ténylegesen kifizetett fenti jogcímű juttatások a Rendelet1. 21. § (4) bekezdésében meghatározott összegű díjazást 2019-2023. években minden évben és valamennyi felperes esetében összecszerűségében elérték és azt meg is haladták.

Kereset és érdemi ellenkérelem

[6] A felperesek kérték az alperes kötelezését a Rendelet1. 21. § (4) bekezdése alapján 2019. december 1-től 2023. június 30-ig tartó időszakra elmaradt munkabér és kamatai megfizetésére, valamint a Rendelet1. 76/A. § (4) bekezdésének, 76/D. § (4) bekezdésének, 76/L. § (1) bekezdésének megsértésére tekintettel 2022. január 1-től 2023. június 30-ig elmaradt munkabér és kamatai megfizetésére. Kérték továbbá az alperes kötelezését a város megnevezése Város Önkormányzat képviselő testülete szám2 és szám3 önkormányzati rendeletének 9.§ (18) bekezdése és a felperesek munkaszerződésének 11.

pontjának megsértésére tekintettel 2021. és 2022. évre vonatkozó elmaradt egyhavi külön juttatás és kamatai megfizetésére.

[7] Hivatkozásképpen előadták, hogy az egészségügyi dolgozók béremelésének a Rendelet2. által bevezetett 2012-2013-as folyamatából a védőnők kimaradtak, az ő béremelésük csak jóval később, a Rendelet1. útján valósult meg, a finanszírozás emelésével és azokkal a szabályokkal, amelyeknek értelmében a sorozatos emelést köteles a szolgáltató a védőnők díjazására fordítani. Ez az összeg azonban havonta változott a finanszírozástól függően, amit nem volt életszerű havi szinten közalkalmazotti illetménymódosítások körében szabályozni. 2019-ben a védőnők is bekerültek az ágazati illetménytábla alá, a cél az volt, hogy a védőnőket a többi egészségügyi szakdolgozó bérszínvonalára emelje a jogalkotó, az ő garantált illetményüket is rendezze és a Rendelet2. szerinti melléklet alapján állapítsa azt meg. Ennek keretében egy négylépcsős bérfejlesztési rendszer került bevezetésre, amelynek első lépcsője 2019. július 1. napjától, a második 2020. január 1. napjától, a harmadik 2020. november 1. napjától, a negyedik pedig 2022. január 1. napjától került megvalósításra. A tervezett bérfejlesztés azonban az alperesnél nem az egyértelmű kormányzati szándék és a más városokban, településeken alkalmazott gyakorlat szerint alakult.

[8] A felperesek egészségügyi dolgozók, egészségügyi szolgálati jogviszonyukra az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (a továbbiakban: Eszjtv.) rendelkezésein túl az Mt. rendelkezései is irányadók. Az Eszjtv. 8. § (1) és (2) bekezdései alapján illetményre és illetményen kívüli juttatásra is jogosultak. Az illetményen felül további juttatásokról is rendelkezik ugyan az Eszjtv., azzal azonban, hogy a részletszabályokat, így a juttatás konkrét mértékét a végrehajtási rendeletre utalja. A végrehajtási rendelet pedig ezt a szabályozási hatáskört az Főigazgatónak, illetve az egészségügyi szolgáltató fenntartójának vagy tulajdonosának tartja fenn. A felpereseket megillető egyes bérelemeket az Eszjtv., valamint a Rendelet2. és a Rendelet1. határozza meg. A besorolási bért a Rendelet2. 7. számú melléklete tartalmazza, amely alapbérből, védőnői kiegészítő pótlékból és bértámogatásból áll a Rendelet2. 7. számú melléklet, 21. § (10a) bekezdése és 15. melléklet 3. pontja szerint. A további bérelemeket (bérkiegészítés) a Rendelet1. tartalmazza: a 21. § (11) bekezdésében 15%-os mértékű területi pótlékról, a 21. § (4) bekezdésében 12%-s mértékű pótf finanszírozás alapján járó díjazásról, és a 76/A. § (4) bekezdésében 76/D. § (4) bekezdésében és 76/E. § (1) bekezdésében további pótlékok kifizetéséről rendelkezik. A felperesek részére azonban a 12%-os mértékű pótf finanszírozás alapján járó díjazás, továbbá a 2022. január 1. napjától a fenti 76-os pótlékok nem kerültek kifizetésre.

[9] A díjazás fogalmát a Rendelet1. nem határozza meg, azonban a díjazás az Eszjtv. háttérjogszabálya és az Mt. rendelkezéseiből levezethetően egyértelműen munkabérnek minősül. Az nem adható utalvány vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában. A védőnői szolgáltató a saját havi díjazásának legalább 12%-át köteles közvetlenül a védőnő díjazására fordítani, amiből egyértelműen levezethető, hogy ezen összegnek, mint munkabér elemnek a védőnő díjazásában – tehát alapbérében – havi rendszerességgel kell megjelennie, míg az egyéb pénzbeli és természetbeni juttatás semmiképpen sem jelenik meg minden hónapban. A munkabér egyéb pénzbeli és természetbeni juttatás címén történő folyósítása nem növeli a Tbj. 5. § (3) bekezdés a) pontja szerinti nyugellátás alapjául szolgáló alapbér összegét sem. A jutalom olyan a munkavállaló

teljesítményét utólag elismerő díjazás, amelyet a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntése alapján fizet, s annak feltételeit is a munkáltató határozza meg. Semmit sem kell elérni a munkavállalónak a jogszabály által garantált díjazásra való jogosultság megszerzéséhez. A Rendelet1. 21. § (4) bekezdése szerint az ott foglalt díjazás kötelezően folyósítandó a felperesek részére, az nem adható az alperes saját döntése alapján nyújtott egyéb pénzbeli vagy természetbeni juttatás formájában, úgymint jutalom, prémium, bónusz, jutalék, kompenzáció, cafetéria, az nem köthető semmilyen feltételhez, nem vonható vissza az alperes egyoldalú jognyilatkozata alapján. Az önkormányzat költségvetési rendeleteiben meghatározott város megnevezései keresetkiegészítés város megnevezései egészségügyi pótlék, jutalom, év végi külön juttatás, egy havi külön juttatás, cafetéria, szociális hozzájárulás és cafetériára eső személyi jövedelemadó jogcímein az alperes nem fizethette ki jogszerűen a Rendelet1. 21. § (4) bekezdésében meghatározott díjazást.

[10] A Rendelet1. 76/A.§, 76/B.§ és 76/E. §-a valamint a védőnő havi alapbérét, garantált illetményét meghatározó Rendelet2. 2/C. § (5) bekezdése együtt értelmezendők. A 76-os pótlékokra vonatkozó rendelkezések a mai napig hatályban vannak, tehát a fenti jogszabályhelyek által garantált pótlékok kifizetése jogszabályi kötelezettsége az alperesnek. A Rendelet2. 7. sorszámú mellékletében a jogszabályban meghatározott bérelemek az alapbér, a védőnői kiegészítő pótlék és a bértámogatás. Amennyiben ezek összege magában foglalja a 76-os pótlékokat, azoknak a bértáblában szükségképpen meg kellene jelennie, azaz meg kellene emelkednie a 76-os pótlékok összegével. A Rendelet2. 2/E. § (2) bekezdése szerint a védőnő havi illetményének nem a 7. melléklet szerinti bértáblában szereplő egyes összegekkel kell megegyeznie, hanem azt el kell érnie, az a minimum összeg. Tehát a havi illetménynek szükségképpen meg kell emelkednie a 76-os pótlékok összegével, tekintettel arra, hogy az azokat garantáló jogszabályhelyek jelenleg is hatályban vannak, továbbá a pontfinanszírozás alapján járó 12%-os díjazás összegével is. A 76-os pótlékok semmiképpen nem olvadnak bele a különböző jogcímeken egyszer már garantált havi alapbérbe, garantált illetménybe, hanem kizárólag számfejtési szempontból kerülnek más kategóriába. A NEAK 2022-ben továbbra is folyósította az alperesnek a Rendelet1. által kötelezően kifizetendő pótlékok alapját. Az alperes ugyanakkor elmulasztotta tájékoztatni a felpereseket az Ebtv. 35. § (3) bekezdés b) pontja szerint a finanszírozás keretében kapott összeg felhasználásáról. A 76-os pótlékok garantált illetménybe történő beolvadása ellentétes lenne a jogalkotó átfogó bérfejlesztésre vonatkozó céljával, amely egyértelműen következik a Rendelet1. 76/A. § (4) bekezdésének, 76/D. § (4) bekezdésének, illetve a 76/E. § (1) bekezdésének hatályban tartásáról.

[11] Előadták azt is, hogy a finanszírozás keretében kapott pénzeszközöket az egészségügyi szolgáltató alperesnek jogszabály szerint elkülönítetten kell kezelni, mely biztosítja a nyomon követhetőséget. Ezeket folyamatosan külön kell nyilvántartani.

[12] Az egy havi külön juttatás körében hivatkoztak az alperesi város 2021. és 2022. évi önkormányzati költségvetési rendeleteinek 9. § (18) bekezdésében és a munkaszerződés 11. pontjában foglaltakra, és arra, hogy a rendeletben az alperes egyoldalúan kötelezettséget vállalt az egyhavi külön juttatás megfizetésére, ez azonban nem történt meg. A juttatás címzettjei a rendelet szerint az önkormányzat által foglalkoztatottak, vagyis a felperesekre az alperessel kötött munkaszerződésük alapján a rendelet ezen szakaszának hatálya kiterjed,

mivel a felperesek nem tartoznak a rendeletek 9. § (18) bekezdésében nevesített közalkalmazottak körébe.

[13] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte, kizárólag a kereseti követelések jogalapját vitatta, az összecszerűsége nem. Hivatkozásképpen előadta, hogy a Rendelet1. 21. § (4) bekezdése alapján a felpereseket megillető 12%-os díjazással kapcsolatban a felperesek a díjazás fogalmát félreértelmezik, amikor azt a személyi alapbérrel, illetménnyel azonosítják. Az Mt. XII. fejezete rendelkezik a munka díjazásáról, amelyben sokféle olyan juttatást sorol fel, amelyek mind e jogi kategóriába tartoznak. A díjazási formák egyike az alapbér, az Mt. azonban a díjazás egyéb formáit is ismeri, hiszen ide sorolja pl. az összes bérpótlékot, illetve még olyan juttatási formákat is, amelyek pusztán a jogviszony fennállása miatt illetik meg a munkavállalókat. A jutalom is díjazásnak minősül. A jutalmak és egyéb pénzbeli juttatások figyelembevételével valamennyi érintett felperesi védőnő esetében teljesült a Rendelet1. 21. § (4) bekezdése szerinti előírás. A Rendelet1. szóhasználatából is az alperesi értelmezés helyessége következik. Ha a jogalkotó azt szeretne volna előírni, hogy az érintett dolgozók alapbérére érje el a jogszabályi mértéket, akkor erről rendelkezett volna. A jogszabály azt sem írja elő, hogy havonta kellene megfizetni a szolgáltatónak a védőnők részére a 12%-os mértékű díjazást, ezért azt az alperes jogszerűen teljesítette az önkormányzati költségvetési rendeleteiben meghatározott juttatások (város megnevezései keresetkiegészítés, jutalom, város megnevezései egészségügyi pótlék, külön juttatás, cafetéria) jogcímén évenként vagy évenként kétszeri kifizetéssel.

[14] A 76-os pótlékokkal kapcsolatban hivatkozott a Rendelet2. 2/C. § (5) bekezdésére, amelynek azon fordulatát, hogy „a védőnő havi illetménye, (garantált illetménye) magában foglalja a Rendelet1. 76/A. § (4) bekezdése, 76/D. § (4) bekezdése és 76/E. § (1) bekezdése szerinti emelések összegét”, úgy kell helyesen értelmezni, hogy a fenti juttatások mind beépültek az alapbérbe. A hivatkozott jogszabályhelyek alapján nem járhat plusz kifizetés, az Főigazgatóság tájékoztatója is ezt erősíti meg. A „magában foglalja” fordulat pedig nem azt jelenti, hogy a korábbi pótlékok összegével meg kellett volna emelni 2022. január 1. napjától az alapbér összegét, mert a 2/A. § (2) bekezdése szerint a védőnő havi illetménye nem lehet kevesebb, mint a 15. számú melléklet szerinti összeg. Ennek figyelembevételével kellett megállapítani az alapbér összegét és az alperes ennek megfelelően is járt el.

[15] Az egy havi külön juttatásra a felperesek azért nem jogosultak, mert ők a 2020-2021-2022. évi önkormányzati költségvetési rendeletek másik, a 9. § (21) bekezdése szerinti évi 200.000- forint összegű évvégi külön juttatásban részesültek, amely speciális szabály volt a (18) bekezdésben meghatározott egy havi külön juttatáshoz képest, és külön is nevesítette a felpereseket, mint munkavállalói csoportot. Az év végi külön juttatás pedig a felperesek részére kifizetésre került.

Az elsőfokú bíróság határozata

[16] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította, kötelezte a II-XII. rendű felpereseket, hogy alperesnek fejenként 150.037.- forint perköltséget fizessenek meg.

[17] Az elsőfokú bíróság a 76-os pótlékok kapcsán rögzítette, hogy a perben eldöntendő jogkérdés az volt, hogy az illetmény-kiegészítésre vagy pótlékra a Rendelet2.7. számú mellékletében meghatározott bértábla alapján számított illetményen felül jogosultak-e a felperesek 2022. január 1. napjától kezdődően. Ennek során abból kellett kiindulni, hogy a Rendelet1. jelenleg is hatályos 76/A. § (4) bekezdése alapján 2013. november hónaptól, a 76/B. § (4) bekezdése alapján 2014. március hónaptól, míg a 76/E. § (1) bekezdése alapján 2016. szeptember hónaptól az e jogszabályi rendelkezésekben meghatározott mértékben a védőnői szolgálatónak a védőnő havi díjazását meg kellett emelnie. Ezután az egészségügyi szakdolgozók és védőnők 2019-2022. évekre vonatkozó bérfejlesztéséről szóló 1684/2018. (XII. 17.) Korm. határozat 3. pontja rendelkezett a szükséges jogszabály módosítások előkészítéséről abból a célból, hogy 2019. július 1. napjától az alapellátásban foglalkoztatott védőnőkre is kiterjedjen az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok hatálya, valamint a védőnők részére 2019. július 1. napjától, 2020. január 1. napjától, 2020. november 1. napjától és 2022. január 1. napjától bér- és illetménynövelés kerüljön megállapításra. Ennek megfelelően került sor a Rendelet2. 2. §-ának az (1b) bekezdéssel történő kiegészítésére a 139/2019 (VI. 14.) Korm. rendelet útján. A módosító rendelet kiegészítette a Rendelet2. 2/A. §-át egy (6) bekezdéssel- melynek első mondata szerint a védőnő havi alapbére (garantált illetménye) nem lehet kevesebb, mint a 7. melléklet szerinti összeg. E mellékletet pedig a módosító rendelet 7. § (1) bekezdése 2019. július 1-jei, a 7. § (3) bekezdése 2020. január 1-jei, a 7. § (4) bekezdése 2020. november 1-jei és a 7. § (5) bekezdése 2022. január 1-jén hatálybalépéssel módosította a fizetési osztályokhoz tartozó egyes szintek illetmény, illetve bérösszegének emelésével. A Rendelet2. 2/A. § (6) bekezdése ezzel egyidejűleg kimondta azt is, hogy a védőnő havi alapbére (garantált illetménye) magában foglalja a Rendelet1-ben meghatározott védőnői kiegészítő pótlékot. (ennek a pótléknak az illetménybe való beépülését a felperesek nem is vitatták, ezzel kapcsolatban a perben igényt nem érvényesítettek).

[18] A Rendelet2. 2/A. §-a 2021. január 1. napjától az egyes kormányrendeleteknek az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény végrehajtásához kapcsolódó módosításáról szóló 529/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet 8. §-ának módosító rendelkezésével megváltozott és a korábban hatályban volt (6) bekezdésből a (2) bekezdésbe került át az a szabály, hogy a védőnő havi illetménye nem lehet kevesebb, mint a 7. melléklet szerinti összeg, ezzel együtt a 2/C. § (5) bekezdésébe került át az a szabály, miszerint a védőnő havi alapbére (garantált illetmény) magában foglalja a Rendelet1.-ben meghatározott védőnői kiegészítő pótlékot. A rendelet 2. 2/C. § (5) bekezdése pedig 2022. január 1. napjától kiegészült azzal, hogy a védőnő havi alapbére (garantált illetménye) a Rendelet1-ben meghatározott védőnői kiegészítő pótlékon túl magában foglalja a Rendelet1. 76/A. § (4) bekezdése 76/D. § (4) bekezdése és 76/E. § (1) bekezdése szerinti emelések összegét is.

[19] Az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy a Rendelet2. 2/C. § (5) bekezdésében szereplő alapbér és garantált illetmény fogamát nem határozza meg sem a Rendelet2., sem a perbeli időben hatályos Eszjtv. Ezek a kifejezések ugyanakkor megjelennek a Rendelet2. 2/C. § (1) és (4) bekezdésében, továbbá a 3. § (1) és (3) bekezdésében, olyan megfogalmazásban, hogy a 2/A. és a 2/B. § szerinti alapbér, garantált illetménynél a „szerinti” szó használatából

arra lehet levonni következtetést, hogy a Rendelet2. 2/A. §-ában meghatározott összeg minősül alapbérnek, garantált illetménynek, ami a védőnők vonatkozásában a 7. melléklet szerinti összeg.

[20] Utalt az elsőfokú bíróság a Szegedi Ítéltábla Mf.40053/2023/9. számú jogerős ítéletében hozott döntésére és arra, hogy e jogértelmezéssel és jogi állásponttal a jelen bíróság is egyetértett. A kifejtettek alapján 2022. január 1. napjától kezdődően az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok hatálya alá tartozó egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló védőnőknek a Rendelet2. 7. melléklete alapján meghatározott havi illetménye az, amely magában foglalja a Rendelet1. 76/A. § (4) bekezdése, 76/D. § (4) bekezdése és 76/E. § (1) bekezdése szerinti emelések összegét is. Ez azonban nem mond ellent a Rendelet2. 2/C. § (3) bekezdésének, mivel az kizárólag a munkáltató egyoldalú döntése alapján az alapbérn vagy garantált illetményen felül megillető juttatás terhére, annak visszavonásával vagy csökkentésével zárja ki az illetmény- illetve bértáblák változása miatti alapbér növekedés biztosítását. A Rendelet1. 76/A: § (4) bekezdése 76/D. § (4) bekezdése és 76/E. § (1) bekezdése szerinti emelések azonban nem a munkáltató döntése alapján illették meg a védőnőket, hanem jogszabályi rendelkezések alapján és azoknak a garantált illetménybe való beépüléséről ugyancsak jogszabály – kormányrendelet – rendelkezett.

[21] Nem volt jelentősége ebből a szempontból annak a felperesek által hivatkozott körülménynek, hogy az alperes a Rendelet1. szerinti pontfinanszírozás alapján megigényelte és megkapta a NEAK-tól 2022. január 1. napját követően is a 76-os pótlékok fedezetét, mivel a pontfinanszírozás a Rendelet1. 21. § (4) bekezdésének első mondata alapján a védőnői szolgáltató részére jár és abból kizárólag azt az összeget kell közvetlenül a védőnő díjazására fordítani, amelyek kapcsán a jogszabály így rendelkezik, így a 21. § (4) bekezdésének utolsó mondata alapján a 12%-os díjazás esetében. A rendelet 1 76/A. § (4) bekezdésében, 76/D. § (4) bekezdésében és 76/E. § (1) bekezdésében meghatározott illetménykiegészítést érintően azonban ilyen előírást a jogszabályok nem tartalmaznak.

[22] Az elsőfokú bíróság hangsúlyozta, hogy más jogalkalmazó szervek jogértelmezéséhez, az e körben kiadott tájékoztatásokhoz nincs kötve, de egyebekben a felperesek keresetéhez mellékelte állásfoglalások és tájékoztatások sem a felperesek álláspontját támasztottak alá, azok nem értelmezhetők úgy, hogy igazolták volna, hogy 2022. január 1. napjától a megállapított alapbérnek szükségképpen és számszerűen meg kellett volna emelkednie a 76-os pótlékok korábbiakban folyósított összegével.

[23] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy a felperesek 2021. december 31. napjáig voltak jogosultak a Rendelet1. 76/A. § (4) bekezdése, 76/D. § (4) bekezdése és 76/E. § (1) bekezdése szerinti illetménykiegészítésre, 2022. január 1. napjától azonban a korábban ilyen jogcímenen folyósított összeg őket nem illettik meg, mert ettől az időponttól a megállapított alapbérük (garantált illetményük) ezeket már magában foglalja. A 2022. január 1. napjától történt alapbér garantált illetmény megállapítása során az alperes megtartotta a Rendelet2. 7. mellékletében foglaltakat, ezt a felperesek sem vitatták. Ezért a bíróság a felperesek keresetét e körben elutasította.

[24] A Rendelet 1. 21. § (4) bekezdésével kapcsolatban előterjesztett kereseti követelés kapcsán az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes helytállóan hivatkozott arra, hogy a pontfinanszírozás összege az alperes mint egészségügyi szolgáltató jogszabályban meghatározott bevétele a Rendelet 1. 21. § (4) bekezdésének első mondata alapján és abból kizárólag azt az összeget kell közvetlenül a védőnő díjazására fordítania, amely kapcsán a jogszabály így rendelkezik – mint e bekezdés utolsó mondata alapján a 12%-os mértékű teljesítménybér esetében. A jogszabály azonban azt nem határozza meg, hogy milyen jogcímű juttatásként kell a fenti összeget a védőnői szolgáltatónak a védőnők felé kifizetnie, e tekintetben szabad kezét adott a munkáltatónak.

[25] A bíróságnak abban a jogkérdésben kellett állást foglalnia, hogy az alperes által a felperesek részére a keresettel érintett években megfizetett város megnevezései keresetkiegészítés, város megnevezései egészségügyi pótlék, jutalom, külön juttatás, cafetéria a 12%-os díjazás körében figyelembe vehető-e vagy sem. E kérdés eldöntésénél az elsőfokú bíróság megvizsgálta, hogy az alperesi munkáltatónál ez a juttatásokról mely jogszabályok vagy belső szabályzatok rendelkeztek és az egyes juttatások rendeltetését is feltárta. Utalt arra, hogy a felperesek egészségügyi szolgálati munkaszerződésének 11. pontja tartalmazta, hogy „a munkavállaló illetményén felül város megnevezése város önkormányzat mindenkori költségvetési rendeletében meghatározott juttatások és támogatások illetik meg”. Ez a szerződéses rendelkezés alanyi jogot keletkeztetett arra a védőnőknek, hogy valamennyi olyan juttatás megfizetését követeljék, amelyeket az önkormányzat költségvetési rendelet tartalmaz az érintett évben. Az Eszjtv. 8. §-a az illetmény összetevőjének meghatározása során kifejezetten nevesít bizonyos önálló jogcímű juttatásokat (pl. a helyettesítési díjat), azonban nem nevesíti és semmilyen módon nem is utal vissza a Rendelet 1. 21. § (4) bekezdése szerinti 12%-os díjazásra. A Rendelet 1. 21. §-át az Eszjtv. 8. § és 10. §-ával, továbbá az 528/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet 24-29. §-aival együtt értelmezve megállapítható, hogy nincs olyan jogszabályi rendelkezés, amely a perbeli időszakban meghatározta volna azt, hogy a 12%-os mértékű díjazást az alperesnek milyen jogcímen kellett a felperesek részére megfizetnie. Így nem helytálló az a felperesi érvelés, hogy a Rendelet 1. 21. § (4) bekezdése önálló jogcímű díjazást határozna meg, amelyet minden más díjazástól elkülönítetten, havonta, kvázi illetménykülönbözetként kellene a védőnői szolgáltatónak a védőnők részére megfizetnie.

[26] A felperesek jogértelmezése abban a körben sem foghatott helyt, hogy milyen gyakorisággal kell a 12%-os díjazást a munkáltatónak megfizetnie, ugyanis a rendelet nem havi díjazásról rendelkezik, hanem csak arról, hogy a szolgáltató a havi díjazás 12%-át köteles a védőnők díjazására fordítani. Így a szolgáltató azzal is eleget tesz a jogszabályi kötelezettségének, ha az éves díj 12%-át osztja szét a védőnők között.

[27] A tekintetben, hogy mit jelent a díjazás kifejezése rendeletben, az elsőfokú bíróság az alperes jogi álláspontjával értett egyet és a felperesek jogviszonya tekintetében háttérjogszabályként alkalmazandó Mt. 12. § (1)-(2) bekezdéseire és az ezzel kapcsolatban kialakult ítélkezési gyakorlatra utalással hangsúlyozta, hogy a díjazás nem csak a munkabért

jelenti, hanem bármilyen egyéb ilyen jellegű juttatást, azaz mindazt, amit a munkavégzés ellentételezéseként ad a munkáltató a munkavállaló részére. Az elsőfokú bíróság azzal a felperesi hivatkozással sem értett egyet, hogy a Rendelet1. alapján járó juttatás kifizetésének jogcímeit ne lehetne szabályosan önkormányzati rendeletben konkretizálni és ennek részletszabályait meghatározni, ugyanis ezt semmilyen jogszabályi rendelkezés nem tiltja meg. Az alperes tanúvallomásokkal igazolta, hogy a 12%-os díjazás fedezete ugyanúgy az önkormányzat éves költségvetése volt, mint az alperes minden más kiadásának a fedezete, a NEAK finanszírozás összegét nem kezelte elkülönítetten az önkormányzat egyéb bevételeitől. Az elsőfokú bíróság szerint az már az alperes és a NEAK közötti finanszírozási szerződésre és a köztük fennálló jogviszonyra tartozó kérdés, hogy az alperes e gyakorlata megfelelt-e a finanszírozási szerződésben rögzítetteknek, illetve az erre vonatkozó jogszabályban foglaltaknak. Ez azonban nem érintette a felperesek felé teljesített kifizetések jogcímét.

[28] A meghallgatott tanúk arról is beszámoltak, hogy az éves önkormányzati költségvetési rendeletekben meghatározott juttatások célja, rendeltetése egységesen az önkormányzattal, mint munkáltatóval munkaviszonyban állók bérének, illetményének kiegészítése, munkájuk elismerése, jutalmazásuk volt. Ez nem áll ellentétben a Rendelet1. 21. § (4) bekezdésében foglaltakkal, ugyanis utóbbi a 12%-os díjazás rendeltetését, konkrétabb célját nem határozta meg. A tanúk a jutalom jogcímén kifizetett juttatás szétosztásának elveiről, szempontjairól is részletesen nyilatkoztak, annak vizsgálata azonban nem képezte jelen per tárgyát, hogy az alperes jutalmazási gyakorlata sértette az egyenlő bánásmód követelményét, mert a felperesek ezzel kapcsolatban keresetet nem terjesztettek elő. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes által a felpereseknek a keresettel érintett években a fenti öt – város megnevezései keresetkiegészítés (2019-2020. években), város megnevezései egészségügyi pótlék (2023. évben), jutalom, külön juttatás, cafetéria – jogcímen kifizetett juttatások kivétel nélkül az egészségügyi szolgálati jogviszonyok alapján a munkavégzés ellentételezéseként a munkáltató által adott díjazásnak minősültek, ezért a 21. § (4) bekezdés szerinti díjazás körében kifizethetők voltak. Az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy még ha a cafetéria összegétől nem is tekinti a bíróság a 21. § (4) bekezdése alapján kifizethetőnek, abban az esetben is minden érintett évben és minden felperes tekintetében meghaladta az alperes által a fenti jogcímenek kifizetett juttatások összege a felperesek kereseti követelésének összegét. Erre tekintettel a felperesek keresete e tekintetben is megalapozatlan volt.

[29] A felperesek 2021. és 2022. évre előterjesztett egy havi külön juttatással kapcsolatos kereseti követelése kapcsán a bíróság megállapította, hogy az egy havi külön juttatásról rendelkező önkormányzati rendeletek szerint az önkormányzat által foglalkoztatottak tartoznak bele abba a személyi körbe, akik részére az alperes egy havi külön juttatást biztosít. A rendelet kivételként a szám1 önkormányzati rendelet hatálya alá tartozó közalkalmazottakat definiálja, akik az alperes fenntartásában működő óvodákban és bölcsődékben pedagógus munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottak voltak, a védőnők tehát nem tartoztak a kivételt jelentő személyi körbe. A költségvetési rendelet 9. § (21) bekezdésében az önkormányzat mint védőnői szolgáltatást nyújtó szolgáltató által foglalkoztatott védőnők számára állapított meg a képviselőtestület év végi külön juttatást 200.000.- forint/fő/év összegben, melyet a felperesek nem vitatottan megkaptak. Ugyanígyen megfogalmazást tartalmaz a kétféle juttatásról az szám3 önkormányzati rendelet 9. § (18) és (20) bekezdése azzal, hogy az év végi külön juttatás összege 260.000.- forintba nőtt. Mindkét

önkormányzati rendelet 9. § (18) bekezdése oly módon rendelkezik, hogy az egy havi külön juttatás kifizetését teljesíteni annak a köztisztviselőnek, közalkalmazottnak, munkavállalónak lehet, aki a tárgyév december 1. napján köztisztviselői, közalkalmazotti illetve munkaviszonyban áll és próbaidejét letöltötte. A felperesek azonban 2021. március 1. napjától egészségügyi szolgálati jogviszonyban álltak, ami nem azonos az Mt. szerinti munkaviszonnyal. Ezt az értelmezést támasztja alá a tanúként meghallgatott jegyző vallomása is, aki szerint a jogalkotó célja az egy havi és az év végi külön juttatásokkal az volt, hogy a bértábla által biztosított jövedelmet kiegészítse egy fix juttatás biztosításával. A tanú vallomása szerint nincs olyan személyi kör az önkormányzatnál, a hivatalban és az intézményeknél foglalkoztatottak között, akik mind a kettő juttatásra jogosultak lennének. A védőnők az önkormányzat által foglalkoztatottak kategóriájába azért nem tartoznak bele, mert rájuk külön jogszabályhely van a rendeletben, rájuk egy speciális szabály, a (21) bekezdés vonatkozott, az általános szabály – (18) bekezdés – helyett. Mindezek alapján a felperesek fenti keresete is megalapozatlan.

[30] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a III., IV., VII. és XI. rendű felperesek az 54. számú keresetváltoztatás tartalmazó beadványukban terjesztették elő 2024. január-március hónapokra a 12%-os díjazásra vonatkozó elmaradt munkabér követelésüket. Tekintettel azonban arra, hogy ezen igények előterjesztése 2025. január 1. napját megelőzően idő előtti volt, ezt a követelést is elutasította a bíróság.

[31] Az elsőfokú bíróság mellőzte a felperesek indítványát az szervezet³ neve megkeresésére annak érdekében, hogy megtörténjen az alperes pénzügyi ellenőrzése a NEAK által utalványozott összeg tekintetében. Ezzel a felperesek azt kívánták bizonyítani, hogy a rendelkezésre álló adatok alapján az alperesnél nem valósult meg a védőnők négy lépcsős béremelése, mivel az alperes a 76-osokat annak ellenére vonta meg jogellenesen a felperesektől, hogy azok jogszabály által járnak, továbbá azok fedezete rendelkezésre áll. Az elsőfokú bíróság szükségtelennek ítélte a fenti bizonyítási indítvány teljesítését, mert az a jogkérdés eldöntését nem befolyásolta, az alperes és a NEAK közötti elszámolás, illetve annak jogszerűsége pedig a kettőjük között fennálló jogviszonyra és nem a perre tartozó kérdés volt.

[32] Az elsőfokú bíróság a pertárgy értékét a Pp. 512. § (2) bekezdése alapján mindösszesen 24.380.123.- forintban állapította meg. Rögzítette, hogy a felperesek teljes egészében pervesztesek lettek, a pernyertességtől független perköltség megállapítására azonban a felperesek kérelme ellenére nem látott alapot, ugyanis az alperes a perköltség igényét a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontjára alapította és nem a 2. §-ra, vagyis tételesen nem számított fel perköltséget, az általa valóban több alkalommal módosított és csak a bíróság többszöri felhívására közölt 12%-os díjazás levezetését tartalmazó táblázatok és az azokhoz tartozó alperesi beadványok elkészítésére. Az IM rendelet 3. §-ában foglalt perköltség esetében a jogszabály nem követel meg semmilyen részletezést, levezetést. A bíróság a felperesek kérelme alapján az alperesnek fizetendő perköltség mérséklésére nem látott alapot, mert a perköltség összege – a pertárgy értékére a felperesek számára az alperes által csatolt számos okiratra, kimutatásra is tekintettel – arányban állt a ténylegesen elvégzett ügyvédi tevékenységgel. A fentiek alapján a bíróság az IM rendelet 3. § (2) bekezdés b) pontja szerint állapította meg a felperesek által az alperesnek

megfizetendő perköltség összegét, amelynek megfizetésére a pervesztes felpereseket a Pp. 87. § (2) bekezdésének 2. fordulata alapján egymás között egyenlő arányban kötelezte.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[33] Az ítélet ellen a felperesek terjesztettek elő fellebbezést, kérve elsődlegesen az elsőfokú ítéletének megváltoztatását és a keresetnek való helytadást, másodlagosan kérték az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását új eljárásra és új határozat hozatalára, harmadlagosan kérték az alperesi perköltség mérséklését.

[34] Hivatkozásképpen előadták, hogy az elsőfokú bíróság a jogvita alapjául szolgáló tényállást pontatlanul, a valóságot lényegesen torzító módon állapította meg. Az ítélet [3] bekezdésében egyszerűen illetmény szerepel, amely alatt az elsőfokú bíróság a Rendelet2. 7. számú melléklete szerinti táblázatban szereplő, a per során többször előkerülő úgynevezett „besorolási bért” érti, ami ugyanakkor nem egyezik meg minden esetben az „illetménnyel”. Az illetményre hivatkozással az elsőfokú bíróság félrevezetően leegyszerűsíti a jogvita lényegét.

[35] Emellett az elsőfokú bíróság az alperes 2022-es munkaszerződéseiben szereplő téves jogértelmezést kiindulópontként kezeli, amikor leírja, hogy Rendelet2. 2/B. § d) pontja alapján megállapított illetményt az alperes a Rendelet2. 2/C. § (5) bekezdésében foglaltakra „is” figyelemmel állapítja meg. Ezzel a fő probléma az, hogy a jogvita éppen arról szól, hogy a felperesek a 2/C. § (5) bekezdése szerinti egyes összegek nyomtalan beolvadását, ha úgy tetszik elenyészését vitatják, így ez nem kezelhető rögtön a tényállásban evidensnek. Az sem egyértelmű, hogy mit takarhat az elsőfokú bíróság által használt „is” szócska.

[36] Arra a kérdésre, hogy mi befolyásolta még a 2/D. § szerinti illetmény összegét, a válasz a Rendelet2. 15. melléklet 3. pontja, melyet az elsőfokú bíróság nem említett. A felperesek munkaszerződésben szereplő bére nem a 2/C. § 5. pontja miatt („arra figyelemmel”) nőtt meg, hanem a 15. melléklet 3. pontjában rögzített bértámogatás növekedése okán, mellyel párhuzamosan megállapítható, hogy a bértámogatás növekedése nem egyenlő a bruttó bér növekedésével. Az elsőfokú bíróság nem rögzítette és nem helyezte el a jogvita lényegét képező bérelemek a vonatkozó jogszabályok által felállított bérezési rendszerben. Erre éppen azért lett volna szükség, mert – az elsőfokú bíróság által is felismerten – ezen jogszabályok nem definiálnak egyes, a jelen per szempontjából döntő jelentőségű fogalmakat, mint alapbér vagy garantált illetmény. A jogszabályok felépítéséből, a jogviszony egészségügyi szolgálati jogviszony jellegéből, valamint a jogalkotói szándékból ugyanakkor számos következtetés vonható le. Az elsőfokú bíróság azonban a védőnői bérezési rendszer felépítését figyelmen kívül hagyta. Az elsőfokú bíróság a Rendelet1. 21. § (4) bekezdésével összefüggésben maga is oly módon rögzítette a tényállást, amely előre vetíti az erre alapított kereseti kérelem elutasítását. A tényállást úgy kell módosítani, hogy a felperesek a Rendelet 1. 21. § (4) bekezdése szerinti díjazás tekintetében is követelést

terjesztettek elő, mivel álláspontjuk szerint azt az alperes a részükre nem fizette ki. Az alperes ezzel szemben azt állította, hogy a 12%-os díjazás általa megfizetésre került, a saját önkormányzati rendeletében foglalt béren kívüli juttatások formájában.

[37] A 76-os követelésekkel kapcsolatban előadta, hogy amíg a védőnők közalkalmazottként dolgoztak, részükre a munkáltató garantált illetményt fizetett. Innen származik a 2013. július 15. napján hatályba lépett Rendelet2. illetmény, garantált illetmény szóhasználat. Mivel a védőnők 2021. márciusától egészségügyi szolgálati jogviszonyban dolgoznak, jogviszonyukra az Eszjtv. és az Mt. vonatkozik. Az Mt-től való eltérés pedig csak meghatározott körben lehetséges. Mindezekből megállapítható, hogy a védőnők szolgálati jogviszonyát az új szabályozás munkajogi alapokra helyezte. A védőnő illetményére a Rendelet2. tartalmaz még előírásokat, amely utóbbi jogszabályt a Rendelet1. egészítette ki tekintettel arra, hogy a NEAK-kal szerződéses jogviszonyban álló alperes a 12%-os díjazásra és a 76-osok alapját képező pontfinanszírozásra állami támogatást kap. A nevezett jogszabályok együttesen, egymásra tekintettel értelmezendők és alkalmazandók. A Rendelet2. és az Mt. között fennálló viszonyra a Rendelet2. szóhasználat is utal, amely a garantált illetményt az Mt. alapbér fogalmával azonosítja. Ebből egyenesen következik, hogy amikor a Rendelet2. csupán illetményt említ, az az Mt. szerinti munkabérnek felel meg. Ezzel összefüggésben az Eszjtv. 1. § (9) bekezdése folytán alkalmazandó Mt. 139. § (1) bekezdése alapján - annak lefordításával- az egészségügyi szolgálati jogviszonyra az állapítható meg, hogy a munkavállaló alapbére, azaz garantált illetménye az, ami nem lehet kevesebb, mint a Rendelet2. 7. mellékletében található összeg.

[38] A fentiek alapján nem világos az elsőfokú bíróság érvelése, amikor a helyettesítési díjat, mint illetményen felüli díjazást összefüggésbe hozza a 12%-os díjazással, ami a helyettesítési díjjal ellentétben az illetmény része. Az elsőfokú bíróság az Eszjtv. 8. §-át is helytelenül értelmezi, mivel az nem az illetmény összetevőjét határozza meg, hanem az illetmény meghatározásának szempontjait. Így az Eszjtv. 8. §-a nem csak a 12%-os díjazást nem tartalmazza, de a Rendelet2. 7. melléklete szerinti besorolási bért (garantált illetményt) és a 76-osokat sem. A hivatkozott 8. § pedig akkor sem utalt vissza a 76-osokra, amikor azok még csak egyszerű díjazások voltak (nem a garantált illetmény részei). Megállapítható, hogy az alperes ennek ellenére 2021. december 31. napjáig kifizette illetményként a 76-os díjazást. A szóhasználatból soha nem volt vita, bár a 76-osok jogszabályhelye éppúgy, mint a Rendelet1. 21. § (4) bekezdése díjazásról szól. Az Eszjtv. 8. §-ának helyes értelmezése mellett semmiképpen nem vonható le az a következtetés, hogy mivel abban nincs utalás a Rendelet1. 21. § (4) bekezdésére, ezért ne kellene azt munkabérként kifizetni. Egyébiránt az Eszjtv. 8. §-a azért nem tartalmaz konkrét illetmény elemeket, mert a különböző típusú egészségügyi dolgozók illetményét egy másik jogszabály, a Rendelet2. szabályozza külön-külön.

[39] A 12%-os díjazás illetményként kezelésének szükségessége magából a közalkalmazotti illetményreformból is következik. A Rendelet1. szerinti 12%-os díjazásról elmondható, hogy azzal a jogalkotó éppen az egyes védőnők által ellátott területek nagyságából adódó aránytalanságokat célozta kiegyenlíteni az egyes nagyobb körzeteket ellátó védőnők egyedi bérnövelése és nem véletlenszerű jutalmazása útján. Mielőtt ugyanis a 12%-os díjazás bevezetésre került 2013-ban, az ellátandó körzetek nagyságát nem honorálta kellőképpen a munkáltató, ugyanazért a fizetésért a védőnő adott esetben kétszer akkora

körzetet is elláthatott. Így ezek végül szépen lassan kezdtek kiürülni. A 12%-os díjazás a már meglévő garantált illetményt volt hivatott az ellátott szám (tehát a munkateher alapján) differenciálni. Mindezt igazolja a Rendelet 1. 21. § (6) és (9) bekezdése.

[40] Ez alátámasztja a 12%-os díjazás teljesítménybér jellegét, melyet maga az elsőfokú bíróság is helytállónak minősített. Ennek folytán azonban az Eszjtv. 1. § (9) bekezdése alapján alkalmazandó az Mt. 137-138. §-a. Az egyes védőnők számára a teljesítménykövetelmény mindig az adott évet megelőző év szeptember 30. napjáig leadott, tehát előre meghatározott létszámadaton alapuló körzet ellátása. Annak kiszámításánál, hogy mely összeg 12%-át köteles az alperesi munkáltató kifizetni a védőnőknek – az ellátottak számán túl – a pontérték és az egy pontra jutó forintérték az irányadó. E számítási módszert a Rendelet 1. 21. § (4) bekezdésének első mondata tartalmazza. Így a létszámból az egy évre előre meghatározott pontérték az, ami rögzítésre kerül a NEAK-kal kötött finanszírozási szerződésben, és az egy pontra járó forintérték az, ami minden hónapban változik. Ez utóbbinak azonban a havi szintű változása olyan csekély, hogy az országban kialakult szokások szerint annak összegét éves átalányban állapítják meg. A 12%-os díjazás teljesítménybér jellegét azon túl, hogy az egyes védőnők különböző nagyságú körzeteket látnak el, az is alátámasztja, hogy technikailag minden további nélkül lehetséges olyan eset, amikor egy adott körzetben csupán 2-3, akár 0 ellátandó fő van. Nem világos, hogy miként engedhető meg, hogy a védőnő felpereseket az alperes tetszése szerint módosítható, uniformizált jutalmazási rendszerben kezelje a 12%-os teljesítménybér viszonylatában. Az ítélet szerint a Rendelet 1. 21. § (4) bekezdése „szabad kezét” ad a munkáltatónak a kifizetés jogcíme tekintetében. A teljesítménybér azonban nem más, mint munkabér, aminek kifizetésére az alperes által is használt KIRA bérszámfejtési rendszer több száz lehetséges verziót kínál. Erre nézve a felperesek is csatoltak más településekről származó, a 12%-os díjazás illetményként való számfejtéséről és kifizetéséről tanúskodó bérjegyzéket.

[41] Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság a díjazás tekintetében az Mt. 12.§-ra vonatkozó bírói gyakorlatra hivatkozott. A felperesek az egyenlő bánásmód megsértése körében tett hivatkozásukat nem tartották fenn, ezért a hivatkozás megalapozatlan. Kiemelte, hogy az alperes a költségvetési rendeleteiben nevesített „juttatásokat” nem a 12%-os díjazásra tekintettel adta. Nevezett rendeleteket nem azért „alkotta meg az önkormányzat, hogy legyen jogcíme a kifizetéseknek”. A fogalmakat és kiegészítéseket az alperes a 12%-os díjazást előíró rendelkezés hatályba lépése (azaz 2013. július 15. napja) előtt is alkalmazta a költségvetési rendeleteiben. Mindezt az alperesi tanúk is megerősítették, például tanú 1 neve tanúvallomása a jutalom tekintetében, mely szerint az önkormányzat az összes dolgozójának biztosít jutalmat. A jutalom tekintetében megállapítható, hogy a jogcím háttérében döntően teljesítmény ösztönzés, személyi ösztönzés áll. Az alperesnél tehát 2013. év előtt és után is minden foglalkoztatott részese volt a jutalmazási rendszernek, az nem külön a felpereseknek kifizetendő 12%-os díjazás miatt lett megkonstruálva. Munkaügyi dokumentumokban sem került rögzítésre egyetlen helyen sem a 12%-os díjazás béren kívüli juttatásként való kifizetése. Ez az egyéb juttatási elemek tekintetében is hiányzik. Azt az alperes csak a perben utólag hivatkozta, hogy a 2014. évtől a költségvetési rendeletben szereplő egyes juttatások valójában a Rendelet 1. 21. § (4) bekezdése szerinti díjazásként értendő, de ezt semmivel sem bizonyította. Az alperes éppen a rendeleti juttatásokat próbálta hónapokig tartó találgatások és számolatlan bírósági felhívás után utólagosan a saját jutalmazási rendszeréhez igazítani, és büszkén hivatkozott arra, hogy az így kitalált jutalmazási rendszer milyen mértékben

meghaladja a jogszabály alapján kalkulált 12%-os díjazás összegét. Az elsőfokú bíróság ezt a narratívát már a tényállás megállapítása során magáévá tette, holott az alperes semmilyen formában nem igazolta a perben, hogy a 12%-os díjazás a szóban forgó juttatások kifizetésére szolgál. Az alperes a védőnőknek adott város megnevezései keresetkiegészítést, város megnevezései egészségügyi pótlékot, jutalmat, külön juttatást és cafetériát a 12%-os díjazástól teljesen függetlenül azért adta, mert motiválni és jutalmazni kívánta a felpereseket úgy, mint a többi foglalkoztatottját.

[42] Az elsőfokú bíróság jogszabály értelmezése azért is téves, mert a jogszabály kifejezetten arról rendelkezik, hogy a munkáltatónak egy olyan összeg 12%-át kell a védőnő díjazására fordítani, ami öt havonta illeti meg. Ha nem a védőnő havi díjazása lett volna a cél, minden további nélkül szerepelhetett volna akár pl. éves díjazás vagy egyszerűen díjazás a bekezdésben. Ezt az érvelést támasztja alá a Rendelet1. 2013. július 15-i időállapot szerinti 76. §-a, valamint a Szegedi Ítéltábla Mf.40053/2023/9. számon hozott, a 12%-os díjazásra vonatkozó kereseti kérelemnek helytadó jogerős határozata is, amelyben a bíróság következetesen teljesítménybérnek titulálja a 12%-os díjazást. A megfellebbezett elsőfokú ítélet szerint a díjazás illetményként havonta fizetendő ki.

[43] Az elsőfokú bíróság ugyan megvizsgálta az alperes oldalán fennálló jogalkotói szándékot a saját önkormányzati rendeletében, valamint a 12%-os díjazás célját, azt azonban nem vette figyelembe, hogy mi lehetett a jogalkotó célja a 2013-ban elkezdődött bérrendezési folyamattal, aminek betetőzéseként megszületett a 1684/2018. (XII. 17.) Kormányhatározat az egészségügyi szakdolgozók és védőnők 2019-2022. évekre vonatkozó bérfejlesztéséről. A vonatkozó jogszabályokból és a kormányhatározatból egyértelműen kiderül, hogy a cél a védőnők bérének növelése, a bérfejlesztés volt, mely jogalkotói célt az elsőfokú bíróság nem vizsgálta, és azt sem, hogy a 12%-os díjazás is a bérfejlesztés összetett rendszerének egyik eleme és mint ilyen, nem fizethető ki a munkáltató által önkényesen módosítható variálható saját, döntésén alapuló kategóriában, amely mindennek tetejében nem része sem a távolléti díj, sem a végkielégítés, sem az öregségi nyugdíj alapját képező átlagkeresetnek.

[44] A 76-osok elutasításának körében előadta, hogy az elsőfokú bíróság megsértette az indokolási kötelezettséget. Az elsőfokú bíróság ítéletének a Szegedi Ítéltábla Mf.40.053/2023/9. számú ítéletében szereplő jogi indokolásának szinte szó szerinti átvételén túl nem tartalmaz információt arra nézve, hogy jelen per felpereseinek számos, jogilag releváns tényállításait jelen perben miért nem vette figyelembe és miért nem indokolta meg az ellentétes álláspontját. Az elsőfokú ítélet indokolása felépítésében, jogi következtetéseiben gondolatmenetében és még szóhasználatában is tükrösképe a Szegedi Ítéltábla határozatában foglaltaknak és ezzel a jelen per szerinti jogvitát egyszerűsíti le, holott a hivatkozott másodfokú döntés még csak nem is precedensértékű.

[45] A felperesek kimutatták, hogy a besorolási bér (7. melléklet szerinti összeg) három elemből áll össze: a Kjt. 195.000.- forint összegű alapból, a 33.000.- forint összegű védőnői kiegészítő pótlékból és a Rendelet2. 15.3. pontja szerinti bértámogatásból. A felperesek számszakilag kimutatták a besorolási bérben a 33.000.- forint összegű kiegészítő

pótlékot, amelyet 2021. január 1. napjától garantált illetménynek nevez és amely nem tűnt el csak azért, mert egy bizonyos időponttól garantált illetménynek minősül. A felperesek hivatkoztak arra is, hogy a Rendelet2. 2/A. § (2) bekezdésében foglalt „nem lehet kevesebb” kitétel arra utal, hogy a 7. melléklet szerinti táblázat az egy minimum összeg, aminél több lehet. A szóhasználat arra utal, hogy a bérnövelés jegyében várható volt a garantált illetmények körének bővülése. Ezt támasztja alá az is, hogy a garantált illetmény a Kjt. 66. § (2)-(6) bekezdése szerinti szakképesítési illetményszorzóhoz hasonlóan magában foglalja a 76/A. §-ban 76/D. §-ban és 76/L. §-ban meghatározott díjakat is a Rendelet2. 7. mellékletében található bértábla szerinti besorolási béren felül. Ha és amennyiben elfogadnák a 76-osok „elenyészését” a besorolási bér tekintetében, arra sem mutat rá az elsőfokú ítélet indokolása, hogy melyik előző bekezdésben megjelölt bérelem foglalja azt magában. Az elsőfokú bíróság vélhetően azért nem foglalkozott ezzel a kérdéssel, mert nincs rá jogilag alátámasztható válasz, az alperes erre nézve kerek perec kimondta, hogy nem tudja levezetni és ezt nem is írja elő számára semmi. A 76-osok „elenyészése” kapcsán az elsőfokú ítélet arra sem tért ki, hogy ebben az esetben miként tudott megvalósulni a négylépcsős béremelés. Ha a 76-osok nyom nélkül beolvadtak volna bármelyik bérelembe, akkor ezen besorolási bérelemeket előíró jogszabályhelyek valamelyikének módosulnia kellett volna. Ha a jogalkotó a 76-osok „kimutathatatlan” beolvadását célozta volna meg a 2/C. § (5) bekezdés 2022. január 1-jei módosításával, akkor miért nem helyezte hatályon kívül ezen időpontokban a 76-osokat előíró jogszabályhelyeket.

[46] Az elsőfokú bíróságnak a Szegedi Ítéltáblától átemelt indokolása az alapbér és garantált illetmény szavakra vonatkozóan okszerűtlen. Az abban hivatkozott Rendelet2. 2/C. § (1) bekezdése a mozgóbér számításának alapjául szolgáló összeget határozza meg, ami – ezen jogszabályhelyek alkalmazásában – a Rendelet2. 7. számú mellékletében szereplő besorolási bér. Ez mindösszesen annyit jelent, hogy a mozgóbér számításakor nem kell figyelembe venni a 76-osok összegét, nem pedig azt, hogy az alapbér (garantált illetmény) megegyezik a 7. számú melléklet szerinti összeggel. Hogyan is lehetne arra a következtetésre jutni, amikor a 7. melléklet szerinti besorolási térben nem mutathatók ki a 76-osok. Hangsúlyozta, hogy a besorolási bér nem minden esetben egyenlő az alapbérrel, mert 2022. január 1. napjától a 76-osok garantált illetményi minősítést nyertek. A „szerinti” szó tehát az adott jogszabályhely alkalmazásában kiindulópontnak tekintett 7. melléklet táblázatában megjelölt -76-osokat nem tartalmazó - alpbért (garantált illetményt) jelenti.

[47] A Rendelet2. 2/C. § (4) bekezdése pedig ugyanígy a részmunkaidő tekintetében tekinti kiindulópontnak a Rendelet2. és az Eütev. 11/A. § szerinti alpbért. Ebből sem lehet azt a következtetést levonni, hogy a 7. melléklet szerinti összegbe beleértendő a 76-osok. Ugyancsak nem támasztja alá ezt a Rendelet2. 3. § (1) bekezdése és a 3. § (3) bekezdése sem.

[48] Az Eszjtv. 1. § (9) bekezdése alapján alkalmazandó Mt. 139. § (1) bekezdése szerint „alpbérként legalább a 153. § (1) bekezdése szerinti munkabért kell meghatározni”. Mindez az egészségügyi szolgálati jogviszonyra lefordítva azt jelenti, hogy a munkavállaló alpbére az ő garantált illetménye az, ami nem lehet kevesebb, mint a Rendelet2. 7. mellékletében található összeg. Az elsőfokú bíróság gondolatmenetéből kiindulva ugyanis az Mt. 139. §-a azt jelenti, hogy a munkavállaló alpbére megegyezik az Mt. 153. §-ában rögzített kötelező legkisebb munkabérrel.

[49] Hangsúlyozta, hogy a 76-osok finanszírozásának háttérét a NEAK 2022. január 1. napját követően is biztosította, így a védőnőknek szóló célzott juttatással az alperes továbbra is meg kellett volna, hogy emelje a védőnő havi díjazását. A NEAK a 12%-os díjazás és a 76-osok alapját képező pontfinanszírozás összegét a besorolási bérre vonatkozó támogatáson felül biztosította az alperesnek. A felperesek levezetése szerint a bértámogatás összege (Rendelet2. 15.3. melléklet) a 2021-2022. évek bértábláinak különbözetét oly módon fedezte, hogy közben az alperes által felvett pontfinanszírozás összege nem csökkent. Az elsőfokú ítélet megalapozatlanul állítja, hogy a 12% a védőnői szolgálatot illeti meg, holott a hivatkozott összeg törvény által meghatározott része a védőnőket illeti meg.

[50] A 76-osok célzott állami támogatás, azzal az alperes nem rendelkezhet saját döntése szerint, mi több, azt teljesen elkülönítetten kell kezelnie. Az alperes az ezzel ellentétes törvénysértő gyakorlatát az egész per során hangoztatta. Vajon a felperesek milyen fórum előtt hivatkozhatnak alappal arra, hogy rajtuk kívül álló jogviszony alapján, de rájuk tekintettel olyan összegeket vesz fel a munkáltató, amelynek egy része a törvény szerint őket illeti, azokat mégsem kapják meg. A felperesek perbeli legitimációjuk hiányában még csak eljárást sem tudnak indítani a NEAK-kal és az alperessel szemben, hiszen nem részesei a közöttük fennálló jogviszonynak. Hasonló a helyzet az szervezet3 nevekel kapcsolatban is. Az elsőfokú bíróság az szervezet3 neve megkeresése útján sem kívánta vizsgálni, hogy a megigényelt finanszírozás felhasználása törvényes-e. Mindez alapot ad az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésére.

[51] Ezen értelmezés mellett mit jelent az a mondatrész, hogy a munkáltató „köteles a védőnő havi díjazását megemelni”, illetve „köteles a védőnő havi díjazásának megemelésére fordítani”. Ezen jogszabályhelyek nem csak egyértelmű kötelezést tartalmaznak a kifizetés tekintetében, de még azt is előírják, hogy pontosan mekkora összegben és mikortól kell azokat a felpereseknek kifizetni.

[52] Az elsőfokú bíróság az önkormányzati rendeletben foglaltakból is téves jogkövetkeztetésre jutott. A vonatkozó jogszabályhely egyértelmű az egy havi külön juttatásban részesülők meghatározása tekintetében: abba a számla számú önkormányzati rendeletben megjelölt közalkalmazottak kivételével beleértendő – többek között – minden önkormányzat által foglalkoztatott személy. Az elsőfokú bíróság meg is állapította, hogy a felperesek helytállóan hivatkoztak arra, hogy ők nem tartoznak a kivételt jelentő személyi körbe. Ez egyúttal azt is jelenti, hogy az önkormányzat által foglalkoztatottak halmazába esnek és mint ilyenek jogosultak az egyhavi külön juttatásra. Ezzel ellentétes következtetés csak akkor lenne levonható, ha a rendeletek 9. § (18) bekezdéseiben a jogalkotó „önkormányzat által munkaviszonyban foglalkoztatottakat” említett volna, ahogyan tette azt pl. a rendeletek 9. § (19) bekezdésében is. Az elsőfokú bíróság okszerűtlenül értékelte az alperesi tanú ezzel kapcsolatos nyilatkozatát, mivel a belemagyarázott jogalkotói cél helyett itt sincs másról szó, mint hogy az alperes igyekszik elterelni a figyelmet a saját rendeleteiben leírt szabályok nyelvtani értelmezéséről. Az alperes érvelése – miszerint a védőnők azért nem tartoznak ebbe a kategóriába, mert rájuk speciális szabály vonatkozik – csak akkor felelne

meg a valóságnak, ha őket feketén, fehérén kivételként nevesítette volna a szám1 számú önkormányzati rendelet személyi köre.

[53] Téves az elsőfokú bíróság azon indokolása is, hogy a felperesek azért nem jogosultak az egyhavi külön juttatásra, mert a kifizetés feltétele a fennálló munkaviszony. Ez nem a jogosultság hiányát jelenti: a felperesek éppen a 9. § (18) bekezdés első mondata alapján lesznek az egy havi külön juttatásra jogosultak. Figyelemmel pedig a felperesek munkaszerződésének 11. pontjára, ezen juttatásra alanyi jogot szereztek. A felperesek foglalkoztatásának formája speciális típusú munkaviszony. Ezt egyébként az alperesi tanú is megerősítette, amikor vallomásában elmondta, hogy az egy havi külön juttatás körében valóban 2021. március 1-ig közalkalmazottként, azóta munkaviszonyban állnak a védőnők. Az önkormányzati rendeletek szóhasználatában is nyilván először a közalkalmazottak közé tartoztak, aztán pedig a munkavállalók közé.

[54] Hivatkoztak arra is, hogy az elsőfokú bíróság alperesi perköltségre vonatkozó döntése sérti a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (6) bekezdését az abban foglalt aránytalansági vizsgálat elmulasztása okán. Az elsőfokú bíróság pusztán a pertárgyértéket alapulvéve határozta meg a felperesek által fizetendő perköltség egy főre jutó összegét. Az elsőfokú bíróság mindössze egyetlen mondatral utalt arra, hogy az alperesi jogi képviselő által végzett tevékenység arányban áll a perköltség összegével a pertárgy értékére, a felperesek számára, az alperes által csatolt számos okiratra, kimutatásra is tekintettel.

[55] Előadta, hogy az aránytalansági vizsgálat során a gyakorlat szerint elsődlegesen a tárgyalásokon való részvétel, a pervitelhez szükséges periratok elkészítése, a határidők betartása, az ügyfél eljárási jognak megfelelő ellátása vizsgálandó. E körben megállapítható, hogy hét tárgyalás került megtartásra, amelyből az alperesi képviselő egy tárgyaláson nem jelent meg, a hét tárgyalásból öt tárgyalás az alperesre visszavezethetően perfelvételi volt, mert a csatolt okiratok és az elhangzott okiratok alapján a felek másfél évig nem tudták a jogvita kereteit meghatározni. Az alperesi képviselő tizenegy beadványt nyújtott be, de azok döntő többségében az önkormányzat által szerkesztett dokumentumokat, valamint NEAK-os kimutatásokat tartalmaztak, melyeket az alperesi képviselő nem maga szerkesztett, azokat készen kapta a megbízótól, amit az is bizonyít, hogy azok tartalmával, illetőleg hiányosságaival általában a tárgyalásokon szembesült. Az alperesi képviselő által szerkesztett érdemi beadványok száma öt. Emellett az alperesi képviselő több alkalommal nyújtott be iratokat késedelmesen. E körben hivatkozott az 55. számú jegyzőkönyvben foglaltakra, melyben az alperesi képviselő elismert két nap határidő mulasztást. Az alperesi képviselő több okiratot korábbi nyilatkozatával ellentétesen tudott csatolni, csak késedelmesen. Emellett az alperesi képviselő az öt perfelvételi tárgyaláson sem tudott a 12%-os díjazáshoz utólag kreált jogcímek tekintetében pontosat mondani, de egyéb, a per lényegét érintő kérdésekben is felkészületlennek bizonyult. Számtalan alkalommal történt felhívás a bíróság részéről a perben szükséges iratok csatolására és nyilatkozatok megtételére, amelyet az alperes hónapokon át figyelmen kívül hagyott. Az alperes tanúja, tanúl neve idézés ellenére a tárgyaláson először meg sem jelent, távolmaradását előzetesen nem mentette ki. Alpereseknek olyan iratok tekintetében kellett a NEAK megkeresés iránt bizonyítási indítványt tenni, amelyek az alperes rendelkezésére álltak. Az alperes igénye legfeljebb 500.000.- forintig terjedhet, amely 45.454.- forint/felperes összeget jelent.

[56] Arra is hivatkozott, hogy az elsőfokú bíróság téves jogértelmezés mellett állapította meg az alperest megillető perköltség összegét, mivel az IM rendelet 3. § (2) bekezdés b) pontjára hivatkozással először a teljes pertárgyértéknek vette az 5%-át, majd a 10.000.000.- forint feletti összegnek a 3%-át. A helyesen számítandó perköltség 931.404.- forint, amely felperesenként 84.680.- forint összeget jelent.

[57] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult annak helytálló ténybeli és jogi indokai alapján. Előadta, hogy a Rendelet 1. 21. § (4) bekezdése csupán a kötelező díjazás mértékét határozza meg, azt nem, hogy pontosan milyen jogcímen kell azt kifizetni. Az alperes álláspontját támasztja alá a szervezet 2022. január 20. napján kelt közleménye is, amely szerint a finanszírozás százalékos emelése nem állandó jellegű, a védőnő díjazása többféleképpen megvalósulhat, ezt az egészségügyi szolgáltató, mint munkáltató határozza meg. Az egészségügyi szolgálati jogviszony esetében ez nem a garantált illetmény része, hanem valamilyen illetmény elemként (különösen egyoldalú munkáltatói intézkedésen alapuló rendszeres vagy nem rendszeres juttatásként) is lehet adni. Ilyen munkáltatói intézkedésen alapuló nem rendszeres juttatás pl. a jutalom, rendszeres pedig az éves önkormányzati költségvetési rendeletek alapján biztosított külön juttatások. Az alperes, mint egy önkormányzati munkáltató szabadon dönthet arról, hogy saját rendeleteiben meghatározott jogcímen folyósítson juttatásokat dolgozóinak. Ezeket az önkormányzati rendeleteket az alperes természetesen nem azért alkotta és alkotja, hogy teljesüljön a kormányrendeleti 12%-os előírt ráfordítás, de a kormányrendelet lehetővé teszi azt, hogy akár ezeket a javadalmazásokat is beszámítsa azon kifizetéseknek körébe, amelyeket tekintetbe kell venni annak megállapításánál, hogy a különböző jogcímen kapott munkavállalói díjazások elérik-e a kormányrendeletben előírt mértéket. Sem az alperes, sem pedig a felperesek munkaügyi dokumentumaiban valóban nem került rögzítésre egyetlen helyen sem a 12%-os díjazás bérén kívüli juttatásként való kifizetése. A kormányrendelet azt írja elő, hogy az érintett munkavállalók díjazásának mértéke elérje a 12%-ot. Az egyes díjelemeket nem azért adja a munkaadó, hogy a 12%-ot kifizesse, ennél fogva ilyen kitételnek nem is kell szerepelniük sem a felperesek munkaszerződéseiben, sem az alperes munkaügyi dokumentumaiban. Ugyanakkor e díjelemek – a kormányrendelet alapján – beszámíthatók a 12%-os teljesítésnél.

[58] Előadta, hogy a táblázatok módosítására kizárólag azért került sor, mert azokból az alperesi jogi képviselő rendre kivette mindazon elemeket, amelyek tekintetében bármely kétség merülhetett fel arra nézve, hogy azok beszámíthatók-e a 12% elérése tekintetében figyelembe vehető díjazások körébe vagy sem. Az alperes tehát emiatt vette ki a körből pl. a helyettesítési díjakat vagy a ruházati költségtérítést. És igen, a kivett tételek ellenére büszkén mondja el az alperes azt, hogy jóval magasabb jövedelmi szintet biztosított a felpereseknek, mint ami a jogszabályok alapján nekik kötelezően járt volna. A jogszabály mindösszesen annyit mond, hogy a védőnői szolgáltatónak az ő havi díjazása (neki az Államkincstár havonta utal) 12%-át köteles a védőnői díjazásra fordítani, de azt egy szóval sem mondja, hogy azt havonta kell elköltenie. A díjazás kifejezés értelmezése pedig nem szűkíthető egy, a felperesek által megálmodott olyan juttatás típusra, amelynek létrehozását és munkaszerződési szerepeltetését egyetlen jogi norma sem írja elő. Utalt arra, hogy az alperesi

önkormányzat köztudomásúan az országos szintet jóval meghaladó mértékű jövedelmet biztosított és biztosít ma is minden munkavállalója részére.

[59] A 76-os pótlékkal kapcsolatban előadta, hogy a „magában foglalja” szófordulatot a felperesek nem helyesen értelmezik, keresik a 76-os pótlékok beépülésének összecszerű kimutatását a felperesek illetményében. Az alperes korábban is előadta, hogy nem fog ilyen kimutatást produkálni, mert álláspontja szerint nem is kell, mivel a Rendelet 2. 2/C. § (5) bekezdése kimondja, hogy ezeket mind magában foglalja a védőnők havi alapbére (garantált illetménye). A rendeletnek 2/A. § (2) bekezdése szól arról, hogy mennyi minimum a védőnők havi illetménye: „az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok hatálya alá tartozó, az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi szakdolgozó védőnő havi illetménye nem lehet kevesebb, mint a 7. melléklet szerinti összeg”. Így tehát megvan az összeg (a garantált illetmény) konkrétan, ami a 2/C. § (5) bekezdés értelmében magában foglalja a felperesi oldal által pluszban igényelt tételeket is. Márpedig ezt az összeget (a garantált havi illetményt) minden felperes megkapta. Az elsőfokú bíróságnak mindössze arról a jogértelmezési kérdésről kellett döntenie e tárgyan, hogy mit is jelent a „magába foglalja” kifejezés. Azt az alperes álláspontja szerint semmiképpen sem, hogy „ezzel megnöveli”, akkor a jogalkotó másként fogalmazott volna.

[60] Az önkormányzati rendeletekre alapított jutalmak tekintetében perdöntő jelentősége van a jogalkotói szándéknak, melyet a perben tanúként meghallgatott tanú, tanúl neve az alperes polgármesteri hivatalának jegyzője előadott: „nincs olyan személyi kör az önkormányzatnál, a hivatalban és az intézményeknél foglalkoztatottak között, akik mind a kettő juttatásra jogosultak lennének”. Vagyis mivel a védőnők megkapták a nekik vitán felül járó év végi 200.000.- forintos juttatást, így nekik biztosan nem járhat a további egy havi külön juttatás.

[61] A perköltség tekintetében észrevételezte, hogy a felperesi jogi képviselő végzi el az alperesi jogi képviselő munkájának aránytalansági vizsgálatát, holott a felperesi jogi képviselő késedelmes keresetindítása folytán az igény egy része elévült és a kereset is már az ügyvédi kamara etikai szabályzatába ütközött. A felperesi jogi képviselő többször perelhúzással vádolta az ügyben egyáltalán semmilyen módon nem érdekelt alperesi felet, holott ilyen tevékenységet leginkább saját maga folytatott. Nemegyszer a felperesi jogi képviselő indokolatlan késésű előterjesztései miatt kellett a tárgyalást elhalasztani. A felperesi jogi képviselő úgy vonja kétségbe az alperesi jogi képviselő munkateljesítményét, hogy közben arról fogalma sincs, mert nincs ismerete arról, hogy milyen egyeztetéseket folytatott az alperesi jogi képviselő az alperes apparátusával.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[62] A fellebbezés – az alábbiak szerint – a 12%-os díjazás és az egy havi külön juttatás tekintetében megalapozatlan, a 76-os pótlékok tekintetében – a hatályon kívül helyezés vonatkozásában – alapos, a perköltség tekintetében részben megalapozott.

[63] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges és egyben elégséges bizonyítást lefolytatta a 12%-os díjazás és az egy havi külön juttatás tekintetében, az alapján a tényállást helyesen állapította meg és a megfelelő jogszabályi rendelkezések helytálló alkalmazásával hozott érdemi döntése is megfelel a jogszabályoknak, ezért azt a másodfokú bíróság a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján – helyes indokainál fogva – helybenhagyta. A 76-os pótlékok vonatkozásában azonban a szükséges tényállás nem került feltárára és ezért a jogi következtetése sem megfelelő, melyre tekintettel a másodfokú bíróság e vonatkozásban a Pp. 381.§ alapján az elsőfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

12%-os díjazás

[64] Megalapozatlan a felperesek fellebbezése a Rendelet1. 21. § (4) bekezdése szerinti díjazás vonatkozásában.

[65] A felperesek keresetüket a Rendelet1. 24. § (4) bekezdésére alapították. Ezen rendelkezés perbeli időben hatályos szövege szerint a védőnői szolgáltató havi díjazásának mértéke az ellátottak száma alapján a (2)–(3) bekezdés szerint számított pontértéknek és a (10) bekezdésben meghatározott egy pontra jutó forint értéknek a szorzata alapján kerül megállapításra az (5)–(8) bekezdésben foglaltak figyelembevételével. A védőnői szolgáltató az e bekezdés szerinti havi díjazása legalább 12%-át köteles közvetlenül a védőnő díjazására fordítani. Az eldöntendő jogkérdés az volt, hogy az alperes a Rendelet1. 21. § (4) bekezdése szerinti jogszabályi kötelezettségének eleget tette-e azáltal, hogy a felpereseknek a 12%-os díjazását város megnevezései keresetkiegészítés, illetőleg 2023. évben város megnevezései egészségügyi pótlék, továbbá jutalom, külön juttatás, év végi külön juttatás, valamint cafetéria jogcímén fizette meg. A felperesek e tekintetben arra hivatkoztak, hogy az összeget havonta kell megfizetni a rendelet 21. § (4) bekezdése alapján, az abban meghatározott összeg teljesítménybérnek minősül és nem függhet a munkáltató mérlegelésétől. Ezt az összeget a munkáltató nem adhatja a saját döntése alapján nyújtott egyéb pénzbeli vagy természetbeni juttatás formájában és az nem köthető feltételhez. A felperesek jogi érvelése szerint a havi illetménynek kell megemelkednie a 12%-os díjazással.

[66] A másodfokú bíróság szerint az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy az alperes által a felpereseknek város megnevezései keresetkiegészítés, város megnevezései egészségügyi pótlék, jutalom, külön juttatás, cafetéria jogcímén kifizetett juttatások kivétel nélkül az egészségügyi szolgálati jogviszonyuk alapján a munkavégzés ellentételezéseként a munkáltató által adott díjazásnak minősültek, ezért a Rendelet1. 21. §

(4) bekezdés szerinti díjazás körében kifizethetőek voltak. A hivatkozott jogszabályhely a rendelet „Egyéb alapellátási feladatok finanszírozása” címében került elhelyezésre, annak első mondata a védőnői szolgáltató alperes vonatkozásában határozza meg a havi díjazás mértékét, melynek összege egyébként a peradatok alapján kis mértékben, de folyamatosan változott. Ezt követően a második mondat arról rendelkezik, hogy a védőnői szolgáltató az e szerinti havi díjazása legalább 12%-át köteles közvetlenül a védőnő díjazására fordítani. E körben azonban a jogszabály nem határozza meg, hogy azt havonta kellene fizetni, de azt sem, hogy azt alapbérként, illetményként, illetménypótlékként kellene biztosítani. A rendelet azon megfogalmazásából sem lehet erre következtetni, hogy „havi díjazása legalább 12%-át köteles közvetlenül a védőnő díjazására fordítani.”. A peradatok szerint a felperesek a 12%-ot jóval meghaladó összegben részesültek e díjazásban, az önmagában irreleváns volt, hogy a 12%-ot meghaladó mérték tekintetében a munkáltatói mérlegelési jogkörében is értékelt. A munkabér, illetve „díjazás” fogalmát az Mt. és az egyéb jogszabályok nem határozzák meg, kizárólag az Mt. 12. §-ában található ezzel kapcsolatos fogalom, ezért alappal hivatkozott az elsőfokú bíróság az e körben kialakult bírói gyakorlatra, mely munkabérnek tekint minden olyan pénzbeli és természetbeni juttatást, amelyet a munkavállaló a munkavégzésére tekintettel – közvetlenül vagy közvetve - kap. Az elsőfokú bíróság utalt arra is, hogy még a cafetéria levonásával is teljesítette az alperes a Rendelet 21. § (4) bekezdése szerinti kötelezettségét. A felperesek a díjazást megkapták, az alperes nem volt köteles azt havi illetménykiegészítés, illetménypótlék címen utalni, különösen arra tekintettel, hogy a jogszabály is díjazásról beszél, és a juttatás kifizetésének és meghatározásának körülményei alapján sem állapítható meg, hogy az alapbér, illetménykiegészítés vagy pótlék lenne.

[67] E díjazás nem feleltethető meg az Mt. 138.§-ban szabályozott teljesítménybérnek sem. Tény, hogy a védőnők az adott körzet gyermekeit kötelesek ellátni, ez azonban nem azonosítható az Mt. 138. § (1) bekezdése szerinti munkáltatói teljesítménykövetelménnyel, amelyet olyan előzetes – objektív mérésen és számításra alapuló – eljárás alapján köteles meghatározni a munkáltató, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő 100%-os teljesíthetőségének vizsgálatára. A felek egyértelművé tették az egészségügyi szolgálati munkaszerződésben, hogy a felperes alapbérét a vonatkozó jogszabályok alapulvételeivel az Mt. 136. § (2) bekezdése alapján időbérben állapították meg. A felperes által hivatkozott Mt. 137. §-138. § rendelkezései nem alkalmazható a munkaszerződés egyértelmű kikötésével szemben, de a jogszabályi megfogalmazás alapján sem.

[68] A Rendelet 1. 2013. július 15-i időállapotú 76.§-a sem igazol ezzel ellentétes érvelést, az abban szereplő havi díjazás a Rendelet 2. 21.§ (4) bekezdésében meghatározott, a védőnői szolgáltató havi díjazására utal vissza és az első alkalommal való kifizetés idejét rögzíti. Ezen rendelkezés egyébiránt 2015. január 1-től hatálytalan.

Egy havi külön juttatás

[69] Ugyancsak megalapozatlan a felperesek fellebbezése az önkormányzati rendeletek alapján járó egy havi külön juttatásra. A felperes személyesen mondta el a 12.

számú tárgyalási jegyzőkönyvben, hogy az önkormányzat költségvetésében van egy úgynevezett „K2” kategória, ami kizárólag a védőnőkre vonatkozik, vagyis az önkormányzat költségvetése a cafetéria és egyéb vonatkozásban is megkülönböztette a polgármesteri hivatal dolgozóit és a védőnőket. Ugyanezt alátámasztotta a VII. rendű felperes személyes meghallgatása is a 25. számú jegyzőkönyvben. Mindez egyértelműen kitűnik a kereset alapjául hivatkozott önkormányzati rendeletekből is. A felperesek 2019. évben még részesültek egyhavi külön juttatásban a szám4 önkormányzati rendelet 9. § (18) bekezdése alapján és ekkor az önkormányzati rendelet még nem rendelkezett külön a védőnőkről, az alperes az egy havi külön juttatást, melyet a tárgyév december 1-15. között kell kifizetni, a védőnőknek is megfizette. Az önkormányzati rendelet keletkezésekor azonban a védőnők még közalkalmazotti jogviszonyban álltak, mert 2021. március 1-jén alakult át a jogviszonyuk egészségügyi szolgálati jogviszonnyá. Innentől kezdve a város megnevezése Város Önkormányzat 2021. évi költségvetéséről rendelkező szám2 önkormányzati rendelet 9.§ (18) bekezdése rendelkezik az egy havi külön juttatásról, amelyet december 1-15 között kerül kifizetésre az önkormányzat által foglalkoztatottak számára, míg a (21) bekezdés rendelkezik az önkormányzat mint védőnői szolgáltatást nyújtó szolgáltató által foglalkoztatott védőnők számára az év végi külön juttatásról, amely ugyancsak a tárgyév december 1-15 között kerül kifizetésre. Ebből teljesen egyértelműen megállapítható, hogy a védőnőket az önkormányzat speciális csoportként kezelte, őket úgy tekintette, hogy mint védőnői szolgáltató foglalkoztatja, és rájuk vonatkozóan külön rendelkezést, lex specialist hozott létre. Ezen értelmezést az önkormányzat jegyzőjének tanúvallomása is alátámasztotta. Ugyanez irányadó a város megnevezése Város Önkormányzat 2022. évi költségvetéséről szóló szám3 önkormányzati rendelet 9. § (18) és 9. § (20) bekezdése vonatkozásában. A jegyző azt is megerősítette, hogy nem volt olyan munkavállalói csoport, aki december 1. és 15. között mind az év végi külön juttatásban, mind az egy havi külön juttatásban részesült volna. A lex specialis derogat legi generali elv alkalmazásával a felpereseket nem illeti meg az egyhavi külön juttatás, ezért azt az elsőfokú bíróság helyesen utasította el.

76-os pótlékok

[70] A másodfokú bíróság azonban a 76-os pótlékok tekintetében nem értett egyet az elsőfokú bíróság döntésével.

[71] A 1684/2018. (XII. 17.) kormányhatározat az egészségügyi szakdolgozók és védőnők 2019-2022. évekre vonatkozó bérfejlesztéséről 2019-2022. években négy lépcsős bérfejlesztést irányzott elő, melyből az első lépés az volt, hogy 2019. július 1-jétől az alapellátásban foglalkoztatott védőnőkre is kiterjedjen az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok hatálya. Ezt követően 2019. november 1-jétől 8%-os, 2019. július 1-jétől 8%-os, 2020. január 1-jétől 14%-os, 2020. november 1-jétől 20%-os, majd 2022. január 1-jétől 30%-os bér- és illetménynövelés kerüljön megállapításra, erről rendelkezett. A jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Jat.) 23. § (1) bekezdése b) pontja szerint normatív határozatban szabályozhatja a kormány és más testületi központi államigazgatási szerv szervezetét és működését, tevékenységét, valamint cselekvési programját. Ez közjogi szervezetszabályozó eszköznek minősül, mely a 24. § (1) bekezdése szerint jogszabállyal nem lehet ellentétes. A közjogi szervezetszabályozó eszközök olyan jogforrások, amelyek csupán

a szabályozó szervre magára, illetőleg a vezetése, illetve irányítása vagy felügyelete alá tartozó szervekre bírnak kötelező erővel.

[72] A Rendelet1. 76/A. § (4) bekezdése szerint a védőnői szolgáltató a 2013. november hónapra és 2013. október hónapra járó finanszírozási díjainak – ide nem értve a (2) és a (3) bekezdés szerinti egyszeri díjazás összegét – különbözetével köteles a védőnő havi díjazását megemelni, első alkalommal a 2013. november hónapra járó díjazásával egyidejűleg. Ezen jogszabályi rendelkezés 2013. október 12-től hatályos.

[73] A Rendelet1. 76/ D § (4) bekezdése szerint a védőnői szolgáltató a 2014. március hónapra és a 2014. február hónapra járó finanszírozási díjainak – ide nem értve a (2) és a (3) bekezdés szerinti egyszeri díjazás összegét – különbözetével köteles a védőnő havi díjazását megemelni, első alkalommal a 2014. március hónapra járó díjazásával egyidejűleg. E bekezdés alkalmazása a 21. § (4) és (11) bekezdése szerinti védőnői díjazásra vonatkozó rendelkezéseket nem érinti. Ezen jogszabályi rendelkezés 2014. február 25-től hatályos.

[74] A Rendelet1. 76/L. § (1) bekezdése szerint a védőnői szolgáltató a 2016. szeptember hónapra és a 2016. július hónapra járó finanszírozási díjak különbözetének összegét – ide nem értve a 2016. január 1-je és 2016. augusztus 31-e közötti időszakra az OEP által visszamenőleg, az egészségügyi szolgáltatások Egészségbiztosítási Alapból történő finanszírozásának részletes szabályairól szóló 43/1999. (III. 3.) Korm. rendelet módosításáról szóló 258/2016. (VIII. 31.) Korm. rendelet hatálybalépését megelőzően utalványozott összeget köteles a szolgáltatónál védőnői szolgálatot ellátó védőnők havi díjazásának – a 2016. július havi díjazásuk arányában történő – megemelésére fordítani, első alkalommal a 2016. szeptember hónapra járó díjazással egyidejűleg. Ezen jogszabályi rendelkezés 2016. szeptember 1-től hatályos.

[75] A Rendelet1. 76/E. § (1)-(2) bekezdése szerint a Módr5.-tel megállapított, a háziorvosi szolgáltató szakdolgozóját közvetlenül megillető kiegészítő díjazást, valamint a Módr5.-tel megállapított védőnői és fogászati alapellátási havi díjazás megemeléséből származó többletjövedelmet nem kell figyelembe venni az adó- és járulékváltozások ellentételezésére szolgáló, a közalkalmazottat megillető, kormányrendeletben meghatározott kompenzációra való jogosultság és a kompenzáció összegének számítása tekintetében. A 14. § (4a) és (4b) bekezdése, a 21. § (4) és (11) bekezdése, a 76/A. § (3) és (4) bekezdése, valamint a 76/D. § (3) és (4) bekezdése szerint a szakdolgozót közvetlenül megillető díjazás a kifizetőt terhelő adó- és járulékterheket is tartalmazza.

[76] A felperesek helyesen hivatkoztak arra, hogy a Rendelet1. 76/A. § (4) bekezdése 76/D. § (4) bekezdése és 76/L. § (1) bekezdése azóta is hatályban van, ezért e díjat azóta is meg kell kapniuk, méghozzá a 76/A. § (4) bekezdés szerinti díjat 2013. november hónaptól folyamatosan, a 76/D. § (4) bekezdés szerinti díjat 2014. március hónaptól folyamatosan, a 76/L. § (1) bekezdés szerinti díjat 2016. szeptember hónaptól folyamatosan.

[77] A Rendelet2. 2022. január 1. napjától hatályos, perbeli időben alkalmazandó 2/A. § (2) bekezdése szerint az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok hatálya alá tartozó, az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló egészségügyi szakdolgozó, védőnő havi illetménye nem lehet kevesebb, mint a 7. melléklet szerinti összeg. A 7. melléklet az egészségügyi szakdolgozók, egyes egészségügyben dolgozók, valamint védőnők illetmény-, illetve bértáblája címet viseli.

[78] A 2/C. § (3) és (5) bekezdései szerint (3) A 2/A. § és 2/B. § szerinti illetmény-, illetve bértáblák változása miatti alapbér (garantált illetmény) növekedés a foglalkoztatottat a munkáltató egyoldalú döntése alapján, az alapbérén (garantált illetményén) felül megillető juttatás – különösen illetménykiegészítés – terhére, annak visszavonásával vagy csökkentésével nem biztosítható. A védőnő havi alapbére (garantált illetménye) magában foglalja az egészségügyi szolgáltatások Egészségbiztosítási Alapból történő finanszírozásának részletes szabályairól szóló 43/1999. (III. 3.) Korm. rendeletben (a továbbiakban: Kr.) meghatározott védőnői kiegészítő pótlékot, továbbá a Kr. 76/A. § (4) bekezdése, 76/D. § (4) bekezdése és 76/L. § (1) bekezdése szerinti emelések összegét.

[79] A 288/2024. (IX. 30.) Korm. rendelet 2/C.§ (2) bekezdése oly módon módosult, hogy meghatározza azt is, hogy az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok alapján járó, a 2/A. és 2/B. § szerinti illetmény-, illetve bértáblák változása miatti alapbér (garantált illetmény) növekedést a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény alkalmazásában a távolléti díj számítása során, továbbá az Eszjtv. alkalmazásában a szolgálati elismerés számítása során figyelembe kell venni.

[80] Mindezekből megállapítható, hogy helyesen hivatkoztak arra a felperesek, hogy a 76-os pótlékokat a felpereseknek folyamatosan biztosítani kell, az a meglátás is helyes, hogy azt már nem egyéb díjazás, hanem 2022. január 1-től alapbér címén kell biztosítani. A felek között az egyetlen vitás pont az volt, hogy a Rendelet2. 7. számú melléklet szerinti alapbér, garantált illetmény magában foglalja-e a 76-os pótlékokat, vagy azokat ezen felül kell biztosítani. Az előbbi esetben a 76-os pótlékok nem kimutathatóak az illetménytáblában – szemben a korábbi, védőnői kiegészítő pótlék beépülésével – és az illetményemelés és bérnövekedés százalékos aránya is jóval csekélyebb, mint a Kormányhatározatban előírt negyedik lépcsős, 30%-os emelés. Helyes az a következtetés is, hogy a 7. számú melléklet csak egy minimum összeget tartalmaz. Lényeges azonban, hogy a 2/A. § (2) bekezdése nem alapbéréről, hanem havi illetményről beszél, míg a 2019. július 1-jén hatályba lépett 2/A.§ (6) bekezdése az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok hatálya alá tartozó egészségügyi szakdolgozó és egészségügyben dolgozó havi alapbéréről, garantált illetményéről beszélt, mint olyanról, ami nem lehet kevesebb, mint a 7. számú melléklet szerinti összeg. Az ekkor hatályba lépett, a 139/2019. (VI. 14.) Korm.rendelet 3. §-ával módosított 2/A. § (6) bekezdése szerint az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok hatálya alá tartozó védőnő havi alapbére (garantált illetménye) nem lehet kevesebb, mint a 7. melléklet szerinti összeg. A védőnő havi alapbére (garantált illetménye) magában foglalja az egészségügyi szolgáltatások Egészségbiztosítási Alapból történő finanszírozásának részletes

szabályairól szóló 43/1999. (III. 3.) Korm. rendeletben meghatározott védőnői kiegészítő pótlékot.

[81] Alapos a fellebbezés a tekintetben, hogy az elsőfokú bíróság nem rögzítette és nem helyezte el a jogvita lényegét képező bérelemeket, a 76-os pótlékokat a vonatkozó jogszabályok által felállított bérezési rendszerben. A felperesek a 76/A. § (4) bekezdés szerinti díjat 2013. november hónaptól folyamatosan, a 76/D. § (4) bekezdés szerinti díjat 2014. március hónaptól folyamatosan, a 76/L. § (1) bekezdés szerinti díjat 2016. szeptember hónaptól folyamatosan kapják. Azok a felperesek egészségügyi szolgálati munkaszerződésében a 10. pontban, a besorolás alapján járó illetmény között szerepeltek, mint NEAK I, II., III. kiegészítés, vagyis azokat a munkáltató illetménynek tekintette. Ezeket a bérelemeket a felperesek a közalkalmazotti jogviszonyuk alatt is kapták, de az elsőfokú bíróság nem vizsgálta, hogy a becsatolt bérjegyzékeken azok miként szerepelnek, besorolás szerinti járandóságként, vagy ledolgozott időre, illetve munkavégzés nélkül is elszámolt díjazásként és azon belül, milyen bérelemként. Így ezen díjazás jogi természete nem került feltárássra, vagyis az, hogy az illetménynek, illetménykiegészítésnek, illetménypótléknak, vagy egyéb díjnak minősült-e figyelemmel a havi kifizetésre és állandó összegére, és a felpereseket akkor is megillette-e, ha munkát szabadság vagy egyéb okból nem végeztek, illetve az egyéb juttatások számításánál azokat figyelembe vették-e.

[82] A bérelem jogi természetén túl az elsőfokú bíróság nem vizsgálta, hogy a Rendelet1-ben meghatározott díjazás miként helyezhető el a Kjt. és az Eszjtv. díjazási szabályai között.

[83] A perbeli időben hatályos Eszjtv. 8. § (6) bekezdése szerint az egészségügyi szakdolgozó az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok szerinti – törvényben és a Kormány rendeletében meghatározott – illetményre, illetménypótlékra, valamint alapilletményen felül járó munkáltatói döntésen alapuló juttatásra jogosult.

[84] Az Eszjtv. végrehajtásáról szóló 528/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet 6. § f) pontja határozza meg, hogy az egészségügyi szolgálati munkaszerződésnek tartalmaznia kell – többek között – az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy illetményét, illetve az illetményen felüli egyéb juttatásokat is.

[85] Helyes az a felperesi hivatkozás, hogy a jogszabályokat együttesen, egymásra tekintettel kell értelmezni és alkalmazni, a Rendelet1. szerinti 76-os pótlékokat a Kjt. és az Eszjtv. szerinti díjazási szabályaival együtt kell megítélni.

[86] Mindezekre tekintettel e körben a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 381.§ alapján hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította, mert szükséges e körben az elsőfokú eljárás kiegészítése, az

elsőfokú eljárás lényeges szabályainak megsértése az ügy érdemi eldöntésére kihatott, és annak orvoslása a másodfokú eljárásban nem lehetséges, vagy nem észszerű.

[87] A felperesek egyéb fellebbezési hivatkozásai megalapozatlanok. Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperesek által csatolt tájékoztatásoknak jogi kötelező ereje, a bíróság döntésére való kihatása nincs, egyébiránt az egyik tájékoztatás 2019. július 18-i és a peres felek által nem vitatott kérdésről szól, azaz arról, hogy a havi alaphér magában foglalja a védőnői kiegészítő pótlékot is.

[88] Az egyes finanszírozási kérdések a jogkérdés megítélésétől függetlenek, ezért az ÁSZ és a NEAK megkeresése szükségtelen volt, mint ahogy a jogi álláspontjuk sem köti a bíróságot.

[89] Megalapozatlanul hivatkoztak a felperesek fellebbezésükben a jogi indokolási kötelezettség megsértésére. Az Alkotmánybíróság következetes gyakorlata szerint a bíróságok indokolási kötelezettségéből nem következik a felek által felhozott minden észrevétel egyenként való megcáfolási kötelezettsége, különösen nem a szubjektív elvárásaikat is kielégítő mélységű érvrendszer bemutatása {3107/2016. (V. 24.) AB határozat, Indokolás [38]; 30/2014. (IX. 30.) AB határozat, Indokolás [89]}. Az indokolási kötelezettség mindössze azt az elvárást támasztja a bírósággal szemben, hogy a döntés indokolásának az ügy érdeme szempontjából releváns kérdésekre kell kiterjednie, és nem minden egyes részletre {legutóbb pl. 3159/2018. (V. 16.) AB határozat, Indokolás [31]}. A bírói gyakorlat ezzel egyező: A Kúria több határozatában is rámutatott, önmagában az indokolási kötelezettség megsértése nem állapítható meg amiatt, hogy a levont jogkövetkeztetéssel a fél nem ért egyet (Mfv. II. 10.169/2017/5). A bíróságoknak a határozatukat a szükséges mértékben kell megindokolniuk, amelynek körét az adott ügy jellege és az eljárás során tisztázásra váró körülmények terjedelme határozza meg (Mfv.I.10.137/2017/5). Az, hogy a fél számára esetlegesen az indokolás nem meggyőző, nem a jogi indokolási kötelezettség megsértése körében sérelmezhető, hanem az anyagi jogszabályhely megsértése és annak megfelelő értelmezése körében. (Mfv.III.10.260/2019/5., Kfv.VII.38.374/2019/6.).

[90] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a jogi indokolási kötelezettségének eleget tett: az elsőfokú ítélet jogi indokolás tartalmazza az ítélet alapjául szolgáló jogszabályokat, a megállapított tényekre vonatkozó bizonyítékokat azokkal a körülményekkel együtt, amelyeket a bíróság a bizonyítékok mérlegelésénél irányadónak vett, a tények megállapításának egyéb körülményeit, továbbá azokat az okokat, amelyek miatt a bíróság a felperes által állított tényállítást nem talált bizonyítotttnak.

[91] Önmagában az, hogy az elsőfokú bíróság ítélete a Szegedi Ítéltábla határozatával egyező álláspontot foglal el meghatározott jogkérdésben, nem sérti a jogi indokolási kötelezettséget, az elsőfokú bíróság a Pp. 346. § (5) bekezdés szerinti jogi

indokolási kötelezettségnek teljes mértékben, megfelelő alapossággal és körültekintéssel eleget tett.

Perköltség

[92] Részben megalapozatlan a felperesek hivatkozása a perköltség tekintetében is. Az eljárás hosszan, 2022. december 7-től 2024. november 19. napjáig tartott. Az alperesi képviselő a hat tárgyaláson – egy kivétellel – részt vett, számos beadványt terjesztett elő. A bíróság felhívásainak nem minden esetben tett eleget, de ezzel kapcsolatosan kifejtette jogi álláspontját és azt megindokolta. A pertárgyérték alapjául számított ügyvédi megbízási díj még a pár napos késedelmekkel együtt is teljes mértékben arányos a kifejtett ügyvédi munkavégzéssel.

[93] Ugyanakkor helytálló a fellebbezések azon hivatkozása, hogy az elsőfokú bíróság a pertárgyérték alapjául számított perköltséget nem a bíróság eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3.§ (2) bekezdés a) és b) pontjai szerint számolta ki. Ezen jogszabályhelyek szerint polgári és közigazgatási perben, valamint egyéb közigazgatási bírósági eljárásban a munkadíj összeg 10 millió Ft-ot meg nem haladó pertárgyérték esetén a pertárgyérték 5%-a, de legalább 10 000 Ft, 10 millió Ft feletti, de 100 millió Ft-ot meg nem haladó pertárgyérték esetén az a) pontban meghatározott munkadíj és a 10 millió Ft feletti összeg 3%-a, de legalább 100 000 Ft. Ez a perbeli esetben azt jelenti, hogy 24.380.123 forint pertárgyérték alapján 10.000.000 forintig 5%, azaz 500.000 forint, 10.000.000. forint felett 3%, azaz 431.404 forint, összesen 931.404. forint illeti meg az alperest.

[94] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a rendelkező részben foglaltak szerint határozott.

A másodfokú bíróság utasítása a megismételt eljárásra

[95] Az elsőfokú bíróságnak a hatályon kívül helyezett 76-os pótlékok tekintetében az érdemi tárgyalási szaktól kell folytatnia az eljárást: a felek nyilatkozatásával, a korábbi releváns kinevezés módosítások és bérjegyzékek beszerzésével, azokon ezen bérelem beazonosításával szükséges feltárnia a 76-os pótlékok jogi természetét, azt, hogy az illetménynek, illetménykiegészítésnek, illetménypótléknak, vagy egyéb díjazásnak minősült-e figyelemmel a havi kifizetésre és állandó összegére, és a felpereseket akkor is megillette-e, ha munkát szabadság vagy egyéb okból nem végeztek, illetve az egyéb juttatások számításánál azokat figyelembe vették-e.

[96] Ezt követően a Kjt. szabályai és az Eszjtv. 8.§-ára is figyelemmel el kell helyezni ezen díjazási elemet és ez alapján lehet megalapozottan abban a kérdésben dönteni, hogy – figyelemmel a Rendelet2. 2/C.§ (3) bekezdésére és a 288/2024. (IX. 30.) Korm. rendelet 2/C.§ (2) bekezdésére is – ezen bérelem az alapbérbe oly módon olvadt be, hogy annak összege nem kimutatható, vagy az a minimumként meghatározott összegen felül jár.

Záró rész

[97] A 12%-os díjazás pertárgyértéke 4.295.616 forint, az egy havi külön juttatásé 10.599.196 forint. A véglegesen elbírált rész 14.894.812 forint, mely a teljes pertárgyérték (24.380.123) 61%-a. A Pp. 383.§ (5) bekezdése alapján a másodfokú bíróság az érdemben véglegesen elbírált kérelmekkel összefüggő perköltség viseléséről döntött e százalékos arányban. A 931.404 forint 61%-a 568.156 forint, fejenként a felperesek 51.651 forint perköltség megfizetésére kötelesek.

[98] A sikertelen rész tekintetében a felperesek a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelesek az alperes másodfokú perköltségének megfizetésére, melynek összege a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3.§ (5) bekezdésén alapul. A másodfokú perköltség összege $931.404/2=465.702 \times 0,61=284.078$ forint.

[99] A hatályon kívül helyezett rész tekintetében a felperes másodfokú perköltsége a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2.§-án, az alperes másodfokú perköltsége ugyanezen rendelet 3.§ (5) bekezdésén alapul, figyelembe véve a véglegesen elbírált rész arányát.

[100] A felperesek munkavállalói költségkedvezményre jogosultak, ezért a le nem rótt eljárási, fellebbezési részilleték összegét a Pp. 95. § (1) bekezdése alapján a Magyar Állam viseli. Az illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 42.§-án, 46. § (1) bekezdésén és alapul, az összesen 1.950.410 forint.

[101] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (2) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[102] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése kizárja.

dr. Vajas Sándor s.k.

a tanács elnöke

dr. Kulisity Mária s.k.

előadó bíró

dr. Kovács Edit s.k.

bíró