


Zalaegerszegi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság  
2.M.147/2017/8. szám

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG			
Cs. szám:	III/90-0/2018		
Érkezett:	2018 JAN 13.		
Példány:	1	Kiszélezőiroda:	
Melléklet:	1 db		

[redacted] által képviselt

[redacted] szám alatti

alperes ellen illetmény-különbözet és járulékai megfizetése iránt indított perében

## v é g z é s

A bíróság a per tárgyalását felfüggeszti és az Alkotmánybíróság eljárását kezdeményezi Magyarország 2016. évi központi költségvetéséről szóló 2015. évi C. törvény 6. számú melléklete és Magyarország 2017. évi központi költségvetéséről szóló 2016. évi XC. törvény 6. számú melléklete alaptörvény-ellenességének megállapítása és megsemmisítése végett.

Kezdeményezi továbbá a Magyarország 2016. évi központi költségvetéséről szóló 2015. évi C. törvény 6. számú mellékletének és Magyarország 2017. évi központi költségvetéséről szóló 2016. évi XC. törvény 6. számú mellékletének a Zalaegerszegi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság előtt 2. M. 147/2017. számú ügyben történő alkalmazásának kizárását.

A végzés ellen fellebbezésnek nincs helye.

## INDOKOLÁS

### I. Az egyedi normakontroll kezdeményezésének alapjául szolgáló ügy tényállása:

A felperes 1983. január 3. napján létesített határozatlan idejű jogviszonyt az alperesnél. A közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő meghatározásánál az esetében figyelembe vehető a jogviszonyának teljes tartama. A felperes jelenleg könyvtári restaurátor munkakört tölt be.

A munkaköréhez szükséges szakképzettsége és az általa közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő alapján besorolása: E 12. Illetményének összege ennek megfelelően 2016. január 1. napjától 129.000 Ft volt, míg 2017. január 1. napjától 161.000 Ft-ra emelkedett.

Az alperesi munkáltató a felperes illetményét és egyéb járandóságát a mindenkor hatályos jogszabályok szerint állapította meg.

Tényként megállapítható, hogy a felperes a munkaköréhez megkövetelt szakképzettséggel rendelkezik ( 1. melléklet a 150/1992.(XI.20.) Korm. rendelethez 5.11. pont, 2/1993.(I.30.) MKM rendelet). Közalkalmazotti jogviszonyának hossza immár a 34 évet meghaladja. Ennek ellenére a besorolása szerint megállapított 2017. évben irányadó 161.000 Ft összegű garantált illetménye megegyezik többek között a C fizetési osztályba sorolt- így alacsonyabb fokú szakképesítéshez kötött munkakört betöltő-, illetve az E fizetési osztályba sorolt, de pályakezdő közalkalmazottéval.

A felperes a kereseti kérelmét mulasztásban megnyilvánuló alaptörvény-ellenességre alapította. Erre tekintettel kérte a havi bruttó illetményének a fent megjelölt összegtől eltérő mértékű megállapítását: 2016-ban havi 202.753 Ft, 2017-ben havi 253.048 Ft összegben. Egyúttal kérte az alperes kötelezését 2016. évre 885.036 Ft, 2017. évre július hónapig ( a kereset benyújtásáig) 644.336 Ft illetmény -különbözet és késedelmi kamat megfizetésére.

Kereseti érvelése szerint az illetményének összege nem az alperes, hanem a jogalkotó 2008. óta folyamatosan fennálló mulasztása következtében alaptörvény-ellenes figyelemmel arra, hogy a 2015. évi C. törvény és a 2016. évi XC. törvény 6. számú, a közalkalmazotti illetménytáblát megállapító mellékletei az Alaptörvény kötelező rendelkezésével állnak ellentétben. Hivatkozott Magyarország Alaptörvénye II. cikkének, XV. cikk (2) bekezdésének és XVII. cikk (3) bekezdésének sérelmére.

Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Perbeli érvelése szerint a felperes illetményét és egyéb járandóságait a mindenkor hatályos jogszabályok szerint állapította meg.

\* \* \*

## **II. A vonatkozó jogszabályi rendelkezések:**

### **A munkaiügyi perben alkalmazandó jogszabályi rendelkezések:**

*A Kjt.60. § értelmében e törvény biztosítja a közalkalmazott számára a közalkalmazotti pályán való előmenetel lehetőségét.*

*A Kjt. 61. § (1) bekezdése értelmében a közalkalmazotti munkakörök az ellátásukhoz jogszabályban előírt iskolai végzettség, illetve állam által elismert szakképesítés, szakképzettség, doktori cím, tudományos fokozat, valamint akadémiai tagság alapján fizetési osztályokba tagozódnak:*

**a) az „A” fizetési osztályba**

*aa) a legfeljebb alapfokú iskolai végzettséghez kötött munkakör;*

*ab) az alapfokú iskolai végzettséget nem igénylő szakképesítéshez kötött munkakör;*

**b) a „B” fizetési osztályba**

*ba)*

*bb) az alapfokú iskolai végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakör;*

**c) a „C” fizetési osztályba**

*ca) a „B” fizetési osztály bb) pontjában említett szakképesítésre épülő szakképesítéshez kötött munkakör;*

*cb)*

*cc) a középfokú végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakör;*

*cd) az érettségi végzettséghez kötött munkakör;*

**d) a „D” fizetési osztályba**

*da) a „C” fizetési osztály cb)-cc) pontjában említett szakképesítésre épülő szakképesítéshez kötött*

munkakör;

*db) az érettségi végzettséget igénylő szakképesítéshez kötött munkakör;*

**e) az „E” fizetési osztályba**

*ea) az egyetemi, főiskolai végzettséget nem tanúsító felsőfokú szakképesítéshez, felsőoktatási szakképzésben szerzett szakképzettséghez kötött munkakör;*

*eb) az érettségi végzettséghez kötött akkreditált iskolai rendszerű felsőfokú szakképesítéshez kötött munkakör;*

**f) az „F” fizetési osztályba**

*a főiskolai végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör;*

**g) a „G” fizetési osztályba**

*a főiskolai végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez és a munkakör betöltéséhez jogszabályban előírt szakvizsgát vagy jogszabályban azzal egyenértékűnek elismert vizsgát igazoló oklevélhez kötött munkakör;*

**h) a „H” fizetési osztályba**

*ha) az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör;*

*hb) a főiskolai végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör és ehhez az oklevélhez kapcsolódó tudományos fokozat;*

**i) az „I” fizetési osztályba**

*ia) az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez és a munkakör betöltéséhez jogszabályban előírt szakvizsgát vagy jogszabályban azzal egyenértékűnek elismert vizsgát igazoló oklevélhez kötött munkakör;*

*ib) az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör és 1984. szeptember 1-je előtt doktori cselekmény alapján szerzett egyetemi doktori cím, vagy egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevél és 1984. szeptember 1-je után szerzett egyetemi tudományos fokozat (dr.univ.);*

**j) a „J” fizetési osztályba**

*ja) az egyetemi végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevélhez kötött munkakör és a felsőoktatásról szóló törvény szerinti tudományos fokozat,*

*jb) a Magyar Tudományos Akadémia hazai rendes és levelező tagsága, az akadémiai doktori cím.*

**A Kjt. 64. § (1) bekezdése szerint a közalkalmazott fizetési fokozatát közalkalmazotti jogviszonyban töltött ideje alapján kell megállapítani.**

**A Kjt. 66. § (1) bekezdése értelmében a fizetési osztályok első fizetési fokozatához tartozó illetmény garantált összegét, valamint a növekvő számú fizetési fokozatokhoz tartozó - az első fizetési fokozat garantált illetményére épülő - legkisebb szorzószámokat az éves költségvetési törvény állapítja meg.**

**6. melléklet a 2015. évi C. törvényhez**

**A közalkalmazotti fizetési osztályok első fizetési fokozata szerinti garantált illetmények havi összege forintban, valamint a fizetési fokozatokhoz tartozó legkisebb szorzószámok 2016. évben**

Fizetési fokozatok	Fizetési osztályok									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1.	69 000	77 000	78 000	79 000	89 000	122 000	127 000	129 500	142 000	154 500
2.	1,0175	1,0175	1,0200	1,0250	1,0275	1,0350	1,0350	1,0500	1,0450	1,0600
3.	1,0350	1,0350	1,0400	1,0500	1,0550	1,0725	1,0725	1,1000	1,1025	1,1350
4.	1,0525	1,0525	1,0650	1,0750	1,0900	1,1100	1,1100	1,1500	1,1675	1,2100
5.	1,0700	1,0700	1,0900	1,1000	1,1250	1,1475	1,1475	1,2000	1,2425	1,2850
6.	1,0875	1,0875	1,1125	1,1250	1,1600	1,1850	1,1850	1,2600	1,3175	1,3600
7.	1,1075	1,1075	1,1375	1,1525	1,1975	1,2225	1,2225	1,3350	1,3925	1,4200
8.	1,1275	1,1400	1,1625	1,1875	1,2350	1,2650	1,2725	1,4100	1,4675	1,4825
9.	1,1500	1,1725	1,1950	1,2250	1,2725	1,3075	1,3325	1,4850	1,5275	1,5450
10.	1,1725	1,2075	1,2300	1,2625	1,3100	1,3675	1,3950	1,5600	1,5875	1,6075
11.	1,1950	1,2425	1,2675	1,3000	1,3475	1,4275	1,4575	1,6250	1,6475	1,6700
12.	1,2175	1,2775	1,3050	1,3375	1,3775	1,4875	1,5200	1,6900	1,7075	1,7325
13.	1,2400	1,3125	1,3425	1,3750	1,4075	1,5475	1,5825	1,7550	1,7775	1,8025
14.	1,2625	1,3500	1,3800	1,4125	1,4425	1,6075	1,6450	1,8200	1,8475	1,8725

**6. melléklet a 2016. évi XC. törvényhez**

**A közalkalmazotti fizetési osztályok első fizetési fokozata szerinti garantált illetmények havi összege forintban, valamint a fizetési fokozatokhoz tartozó legkisebb szorzószámok 2017. évben**

Fizetési fokozatok	Fizetési osztályok									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1.	69 000	77 000	78 000	79 000	89 000	122 000	127 000	129 500	142 000	154 500
2.	1,0175	1,0175	1,0200	1,0250	1,0275	1,0350	1,0350	1,0500	1,0450	1,0600
3.	1,0350	1,0350	1,0400	1,0500	1,0550	1,0725	1,0725	1,1000	1,1025	1,1350
4.	1,0525	1,0525	1,0650	1,0750	1,0900	1,1100	1,1100	1,1500	1,1675	1,2100
5.	1,0700	1,0700	1,0900	1,1000	1,1250	1,1475	1,1475	1,2000	1,2425	1,2850
6.	1,0875	1,0875	1,1125	1,1250	1,1600	1,1850	1,1850	1,2600	1,3175	1,3600
7.	1,1075	1,1075	1,1375	1,1525	1,1975	1,2225	1,2225	1,3350	1,3925	1,4200
8.	1,1275	1,1400	1,1625	1,1875	1,2350	1,2650	1,2725	1,4100	1,4675	1,4825
9.	1,1500	1,1725	1,1950	1,2250	1,2725	1,3075	1,3325	1,4850	1,5275	1,5450
10.	1,1725	1,2075	1,2300	1,2625	1,3100	1,3675	1,3950	1,5600	1,5875	1,6075
11.	1,1950	1,2425	1,2675	1,3000	1,3475	1,4275	1,4575	1,6250	1,6475	1,6700
12.	1,2175	1,2775	1,3050	1,3375	1,3775	1,4875	1,5200	1,6900	1,7075	1,7325
13.	1,2400	1,3125	1,3425	1,3750	1,4075	1,5475	1,5825	1,7550	1,7775	1,8025
14.	1,2625	1,3500	1,3800	1,4125	1,4425	1,6075	1,6450	1,8200	1,8475	1,8725
15.	1,2850	1,3875	1,4175	1,4500	1,4775	1,6675	1,7075	1,8850	1,9175	1,9425
16.	1,3075	1,4250	1,4550	1,4875	1,5125	1,7275	1,7700	1,9500	1,9875	2,0125
17.	1,3300	1,4625	1,4925	1,5250	1,5475	1,7875	1,8325	2,0150	2,0575	2,0825

*Az Mt. 136. § (1) bekezdése szerint alapbérként legalább a kötelező legkisebb munkabért kell meghatározni*

**Az Alaptörvény vonatkozó rendelkezései:**

*Az Alaptörvény II. cikkének első fordulata értelmében az emberi méltóság sérthetetlen.*

*Az Alaptörvény XV. cikkének (2) bekezdése szerint Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.*

*Az Alaptörvény XVII. cikkének (3) bekezdése alapján minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.*

*Az Alaptörvény 28. cikke értelmében a bíróságok a jogalkalmazás során a jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban értelmezik. Az Alaptörvény és a jogszabályok értelmezésekor azt kell feltételezni, hogy a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgálnak.*

\* \* \*

**III. A bíróság álláspontja szerint az alábbiakban mutatható ki az alkalmazandó jogszabályok alaptörvény -ellenessége:**

A Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (továbbiakban: Kjt.) határozza meg a felperes esetében is alkalmazandó, a közalkalmazottak besorolására irányadó kogens rendelkezéseket.

A közalkalmazotti munkakörök a betöltésükhöz szükséges képesítési követelmény szerint tíz fizetési osztályra tagozódnak. Az egyes fizetési osztályokhoz a törvény tizennégy, majd tizenhét fizetési fokozatot rendelt. A fizetési fokozatok számát az egyes törvényeknek a Nemzeti Adó- és Vámhivatal átalakításával, valamint a költségvetési tervezéssel és gazdálkodással kapcsolatos módosításáról szóló 2015. évi CXCI. törvény 75.§-a módosította. A közalkalmazott fizetési fokozatát közalkalmazotti jogviszonyban töltött ideje alapján kell megállapítani. (Kjt.61.§ (1) bekezdés, Kjt.62.§, Kjt.64.§).

A korábban hatályos Kjt. 1. számú melléklete 2008. január 1. napjával hatályát veszítette a 2007. évi CXLVI. törvény 33.§-a alapján, így 2008. január 1. napjától a fizetési osztályok első fizetési fokozatához tartozó illetmény garantált összegét a Kjt. helyett az éves költségvetési törvény állapítja meg (Kjt. 66. § (1) bek.). A Kjt. ezen fordulata alapján ugyancsak az éves költségvetési törvény melléklete szabályozza az első fizetési fokozat garantált illetményére épülő, a növekvő számú fizetési fokozatokhoz tartozó legkisebb szorzószámokat.

2008. évre vonatkozóan a 2007. törvény CLXIX. törvény 17. számú melléklete tartalmazta a garantált illetmény összegét. Az éves költségvetési törvény melléklete szerinti összegek mértéke, tehát a közalkalmazottakat megillető garantált illetmény 2008. évtől nem változott.

A Kjt. 80. § alapján alkalmazandó Munka törvénykönyvének (továbbiakban: Mt.) 136. § (1) bekezdése rendelkezik arról, hogy alapbérként legalább a kötelező legkisebb munkabért, illetve garantált bérminimumot kell meghatározni.

A közszférában foglalkoztatott közalkalmazott illetményének mértékét így befolyásolja a végzettsége, szakképzettsége, az általa közalkalmazotti jogviszonyban töltött évek száma, harmadrészt pedig a minimálbér, illetve bérminimum.

A perrel érintett időszakban a felperes esetében irányadó garantált bérminimum összegét a 454/2015. (XII. 29.) Korm. rendelet 2.§ (2) bekezdése és 430/2016.(XII.15.) Korm. rendelet 2.§ (2) bekezdés a) pontja rögzítette.

A jogszabályi háttér bizonyos ágazatokban a fentiekén túl lehetőséget biztosít további illetményelemként munkáltatói illetmény meghatározására. Ennek hiányában azonban -így a perben vizsgált kulturális ágazatban is- kizárólag a minimálbér és bérminimum változása (évenkénti emelése) alakítja az illetmény összegét.

Ebből adódóan a bértábla szerinti differenciált illetménymegállapítási módszer a gyakorlatban nem töltheti be szerepét.

**A.)** Az Alaptörvény II. cikke határozza meg az emberi méltóság sérthetlenségének követelményét, míg a XV. cikk szabályozza a diszkrimináció általános tilalmát.

Az Alkotmánybíróság több határozatában rámutatott, hogy a „jognak mindenkit egyenlőként (egyenlő méltóságú személyként) kell kezelnie, az emberi méltóság alapjogán nem eshet csorba, azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell a jogosultságok és a kedvezmények elosztásának szempontjait meghatározni. (9/1190(IV.25.) AB határozat, ABH 1990,46,48).

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) 19.§ (1) bekezdése határozza meg az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban alkalmazandó speciális bizonyítási teher szabályait.

*Az Ebkt. 19. § (1) értelmében az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell valószínűsítene, hogy*

*a) a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte vagy - közérdekű igényérvényesítés esetén - ennek közvetlen veszélye fenyeget, és*

*b) a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor - ténylegesen vagy az eljárás alá vont személy feltételezése szerint - rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal.*

A fent kifejtettek szerint megállapítható, hogy a felperest a vele összehasonlítható helyzetben lévő közalkalmazottakhoz képest az illetmény összegének megállapítása során hátrány érte.

Ezen túl vizsgálni szükséges, hogy az Ebtv. 8.§-ban nevesített védett tulajdonság valamelyikével rendelkezik-e a felperes. A felperesi közalkalmazott az „egyéb helyzetre”, mint jogilag oltalmazott tulajdonságára hivatkozott.

Miként a keresetlevél is utal rá, a Kúria Joggyakorlat-elemző Csoportjának 2017. júliusban közzétett összefoglaló véleményéből is levezethető, hogy a munkakör betöltéséhez szükséges szakképzettség és a besorolásához szükséges közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő az Ebktv. 8.§ t) pontjában foglalt „egyéb helyzet”, mint védett tulajdonság körébe tartozik.

Az Összefoglaló vélemény 4.3.1. pontja részletesen kibontja az „egyéb helyzet”, mint védett tulajdonság fogalmát, meghatározza annak kereteit. Rámutat arra, hogy az elmúlt időszakban az Alkotmánybíróság két - joggyakorlat-elemzés szempontjából fontos- döntésben is vizsgálta a

védett tulajdonságok jellegét.(42/2012. (XII.20.) AB számú határozat, 3206/2014.(VII.21.) AB határozat).

Ennek megfelelően az Összefoglaló vélemény arra a megállapításra jut, hogy az „egyéb helyzetnek” két fő fogalmi kritériuma van:

- az tartozzon az egyén személyisége lényegi vonásához, és
- az egyént egy sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolja.

A felperes esetében tehát megállapítható, hogy a munkaköre betöltéséhez szükséges szakképesítés és a besorolásához szükséges közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő a személyéhez kapcsolható lényegi vonás, mely közalkalmazotti státuszát a besorolását érintően meghatározza. Ez tetszés szerint meg nem változtatható tulajdonság. Ez a tulajdonság pedig azon indokolatlan hátránnyal sújtott sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolja, mely az a közalkalmazotti bértáblában definiált illetmény-előmeneteli rendszerből kizárt. Az illetménymegállapítás tekintetében meg nem valósuló differenciált díjazás hátrányos megkülönböztetést valósít meg, mely körülmény mulasztásban megnyilvánuló alaptörvény-ellenességre vezethető vissza.

Az Összefoglaló vélemény 4.3.1. pontja utal továbbá az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010.(IV.9.) TT számú állásfoglalására, mely a bírói gyakorlattal egyezően fejtette ki, hogy „az egyéb helyzet fogalma dinamikusan változik, definíciós magját azonban az képezi, hogy a helyzet megléte tárgyilagosan igazolható, homogén csoportképzésre, általánosításra alkalmas, és társadalmi előítéletekből táplálkozik. A diszkriminációval szembeni jogvédelem lényegét az egyéb helyzet esetében is az adja, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező panaszos elsődlegesen nem saját magatartása, hanem egy adott csoporthoz való tartozás miatt szenved hátrányt.”

A bíróság a fentiek alátámasztásaként utal az Alaptörvény 25. cikkéhez fűzött kommentárra:

„A jogképesség általánossága tehát szoros összefüggésben áll az egyenlőség és egyenjogúság követelményével, amelynek másik oldala a diszkrimináció tilalma. Ezen jogok egyben minden más alapjoggal is összefüggenek, ugyanakkor mégsem minden megkülönböztetés tilalmazott általános jelleggel, hiszen bizonyos esetben az államnak kötelezettsége pozitív diszkriminációt alkalmazni. Ekként tehát nem általában a különbségtétel tilalmazott, hanem az igazolható ok nélkül történő megkülönböztetés. Ugyanezt erősítette meg az Alkotmánybíróság, amely szerint a diszkrimináció tilalma nem jelenti azt, hogy minden, még a végső soron nagyobb társadalmi egyenlőséget célzó megkülönböztetés is, tilos. A megkülönböztetés tilalma arra vonatkozik, hogy a jognak mindenkit egyenlőként (egyenlő méltóságú személyként) kell kezelnie, azaz az emberi méltóság alapján nem eshet csorba, azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell a jogosultságok és a kedvezmények elosztásának szempontjait meghatározni. A pozitív diszkrimináció korlátjának a tágabb értelemben leírt, tehát az egyenlő méltóságra vonatkozó megkülönböztetés tilalma, illetve az Alkotmányban pozitívan megfogalmazott alapjogok tekintendők. Bár a társadalmi egyenlőség mint cél, mint társadalmi érdek, megelőzhet egyéni érdekeket, de nem kerülhet az egyén alkotmányos jogai elé. [9/1990. (IV. 25.) AB határozat] Ugyanezt erősíti meg egy későbbi döntés is: a jogegyenlőség nem jelenti a természetes személyeknek a jogon kívüli szempontok szerinti egyenlőségét is. Az ember, mint a társadalom tagja hivatása, képzettsége, kereseti viszonyai stb. szerint különbözhet és ténylegesen különbözik is más emberektől. Az állam joga - s egyben bizonyos körben kötelezettsége is -, hogy a jogalkotás során figyelembe vegye az emberek között ténylegesen meglévő különbségeket. [61/1992. (XI. 20.) AB határozat] (Árva Zsuzsanna: Kommentár Magyarország Alaptörvényéhez).

C) A bíróság álláspontja szerint a közalkalmazotti illetménytábla sérti egyben a méltóságot tiszteletben tartó munkafeltételek alkotmányos követelményét is.

*A Kjt. 60. § értelmében e törvény biztosítja a közalkalmazott számára a közalkalmazotti pályán való előmenetel lehetőségét.*

A jogszabályszöveg magyarázata az alábbiakat tartalmazza:

„Figyelemmel a közalkalmazottak által ellátott, az egész társadalom szempontjából nélkülözhetetlen közfunkciókra a Kjt. sajátos kedvezményeket biztosít e munkavállalói csoport részére. E kedvezmények közé tartozik - a finanszírozási nehézségek és korlátok ellenére - a közalkalmazottak illetmény-előmeneteli rendszere, amely jogi eszközökkel garantálja a közalkalmazottaknak a díjazásban történő előmenetelét. Szemben a versenyszférával, ahol döntően a piaci viszonyok alakulásától függ a munkavállalók helyzete a törvény által garantált előmeneteli rendszer - a költségvetési korlátok ellenére - jelentős biztonságot nyújt a közalkalmazottaknak. Ennek megfelelően a Kjt. - összhangban a nemzetközi megállapodásokkal is - megteremti a közalkalmazotti pályán történő előmenetel lehetőségét.”(dr. Dudás Ferenc- dr. Hazafi Zoltán).

Az Alaptörvény Szabadság és Felelősség részének II. cikke rögzíti az emberi méltóság sérthetetlenségét. A méltóság jogrenden belüli kiemelt jelentőségét mutatja, hogy az Alaptörvény XVII. cikkének (3) bekezdése külön nevesíti a méltóságot tiszteletben tartó munkafeltételeket. A bíróság álláspontja szerint ez utóbbi alaptörvény szintű követelmény érvénysülésének sérelmét idézi elő az illetménytábla számsorainak 2008-ig visszanyúló rögzítése. Ez ugyanis azt a helyzetet eredményezi, hogy a jelen állapot szerint a felperes kinevezése szerinti illetményének összege megegyezik az általa betanítandó pályakezdő közalkalmazott illetményével.

D) A bíróság végül vizsgálta a jogintézmény szabályozási környezetének változását.

*A Kjt. 2007. július 1. napján hatályos szövege szerint 64. § (1) bekezdése szerint a közalkalmazott fizetési fokozatát közalkalmazotti jogviszonyban töltött ideje alapján kell megállapítani.*

*(2) A fizetési fokozat megállapításánál a közalkalmazotti jogviszonyban töltött idő számításánál figyelembe kell venni a közalkalmazotti, szolgálati, és közszolgálati jogviszonyban töltött időt. Ezen túlmenően a munkaviszonynak azt az időtartamát is figyelembe kell venni, amely alatt a közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyában betöltendő munkaköréhez szükséges iskolai végzettséggel, vagy képesítéssel rendelkezett.*

*(3) A közalkalmazotti jogviszony létesítésekor a fizetési fokozat megállapításánál a várakozási időnek a 65. § (3)-(5) bekezdése alapján megelőzőleg történt csökkentését is figyelembe lehet venni.*

*66. § (1) Az „A” fizetési osztály első (a továbbiakban: A1) fizetési fokozatának megfelelő illetmény összegét külön törvény határozza meg. Az illetményt a megélhetés költségeinek figyelembevételével az Országgyűlés állapítja meg.*

*(2) Az egyes fizetési osztályok emelkedő számú fizetési fokozataihoz növekvő szorzószámok kapcsolódnak, amelyek az A1 fokozat alapulvételével határozzák meg a közalkalmazotti illetmény garantált mértékét. A fizetési fokozatok szorzószámait e törvény melléklete tartalmazza.*

A Kjt. 64. §-hoz fűzött törvényi indokolás a fentiekhez kapcsolódóan az alábbiakat tartalmazza:

„A Javaslat a közalkalmazotti illetmények összegének meghatározásakor nem hagyhatja figyelmen kívül a gazdaság jelenségeit, így különösen az inflációt. A Javaslat egy országosan egységes illetmény-előmeneteli rendszert hoz létre, azt úgy megállapítva, hogy hosszútávon is működőképes legyen, és a fentebb említett ökonómiai hatások ne tegyék szükségessé a teljes



újraszabályozást. A Javaslat szerint csak a legalacsonyabb fizetési fokozathoz (A/1) tartozó illetményt definiálja külön törvény abszolút számban, a további fokozatokhoz egy-egy szorzószám járul, és ennek segítségével kell a tényleges (forintális) összeget megállapítani. Mivel az A/1 fokozathoz tartozó illetményt külön törvény szabályozza, ez feleslegessé teszi a Javaslat módosítását, és egyben az évenkénti országgyűlési felülvizsgálat eszközeül szolgál az infláció okozta reálértékcsökkenés kompenzálására.”

2008. január 1-jétől a fizetési osztályok első fizetési fokozatához tartozó fix összegű garantált illetményt, valamint a növekvő számú fizetési fokozatokhoz tartozó - az első fizetési fokozat garantált illetményére épülő - legkisebb szorzószámokat a Kjt. helyett az éves költségvetési törvény állapítja meg (Kjt. 66. § (1) bek.).

A Kjt. jelenleg hatályos 66.§- hoz fűzött kommentár áttekintést ad a Kjt. hatálybalépését követően végrehajtott módosítások tekintetében.

„A jogalkotó a közalkalmazotti illetmények összegének meghatározásakor már 1992-ben sem hagyhatta figyelmen kívül a gazdaság jelenségeit, elsősorban az inflációt. Így a Kjt. egy országosan egységes illetmény-előmeneteli rendszert hozott létre. A törvény szerint csak a legalacsonyabb fizetési fokozathoz (A/1) tartozó illetményt definiálta külön törvény abszolút számban, a további fokozatokhoz egy-egy szorzószám járult, és ennek segítségével kellett a tényleges illetmény összegét megállapítani. Az A/1. fokozathoz tartozó illetmény összegét már ekkor is az éves költségvetési törvény szabályozta.

A Kjt.-t módosító 1996. évi XXVIII. törvénynek az illetményrendszert érintő jelentős változtatása volt, hogy az addigi szorzószámú megoldás helyett fix illetményösszegeket tartalmazó illetménytábla került bevezetésre. Ez lehetőséget teremtett arra, hogy az addigi merev, az A1. fokozat változásának a többi fizetési osztályt is automatikusan meghatározó rendszere helyett olyan szisztéma érvényesüljön, amely lehetővé tette a fizetési fokozatok szerinti illetményarányok rugalmasabb kialakítását a béralku során. A bértáblán feltüntetett összegek ugyanis, ahogy már addig is az illetmények garantált minimumának felelnek meg, amelyekből felfelé el lehetett térni. Ezzel megvalósult a közalkalmazotti bértáblának a minimálbérhez való igazítása is, hiszen az A1. fizetési fokozathoz tartozó garantált illetményt a törvény a minimálbér összegében állapította meg.”

(Kommentár a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvényhez, [https://uj.jogtar.hu.](https://uj.jogtar.hu) )

A bíróság a fentiek egybevetésével arra az álláspontra helyezkedett, hogy a Kjt. eredeti célja, így az illetménytábla garanciális szabályokkal felépített differenciált jellegének változó életviszonyok melletti alkalmazhatósága, a közalkalmazotti pályán való előmenetel lehetősége nem valósul meg. Az illetménytábla funkcióvesztése Alaptörvény -ellenes helyzetet eredményez.

Az Alaptörvény 28. cikke értelmében a bíróságnak a jogalkalmazás során a jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban kell értelmezni. Az Alaptörvény és a jogszabályok értelmezésekor azt kell feltételezni, hogy a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgálnak.

\* \* \*

#### **IV. Az Alkotmánybíróság eljárásának kezdeményezése**

Az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény (a továbbiakban: Abtv.) 25. § (1) bekezdése és az Alaptörvény 24. cikk (2) bekezdés b.) pontja alapján a bíróság indítványozza az Alkotmánybíróságnál, hogy állapítsa meg Magyarország 2016. évi központi költségvetéséről szóló

2015. évi C. törvény 6. számú mellékletének és Magyarország 2017. évi központi költségvetéséről szóló 2016. évi XC. törvény 6. számú mellékletének alaptörvény-ellenességét, azok megsemmisítése mellett az Abtv. 45. § (2) bekezdése szerint mondja ki a perbeli alkalmazhatatlanságukat.

Az Alkotmánybíróság eljárásának kezdeményezésére a bíróság az Abtv. 25. § (1) bekezdése és az Alaptörvény 24. cikk (2) bekezdés b.) pontja alapján jogosult.

A bíróság a per tárgyalásának felfüggesztéséről az Abtv. 25. § (1) bekezdése és a Pp. 155/B. § (3) bekezdése alapján határozott.

A végzés elleni jogorvoslati lehetőséget a Pp. 155/B. § (4) bekezdése zárja ki.

Zalaegerszeg, 2018. január 4.

Doszpothné dr. Hodosi Eszter s.k.  
bíró

  
Ügykezelő

