

Az írat papír alapú íratról készített elektronikus másolat.

2018 SZEP 13



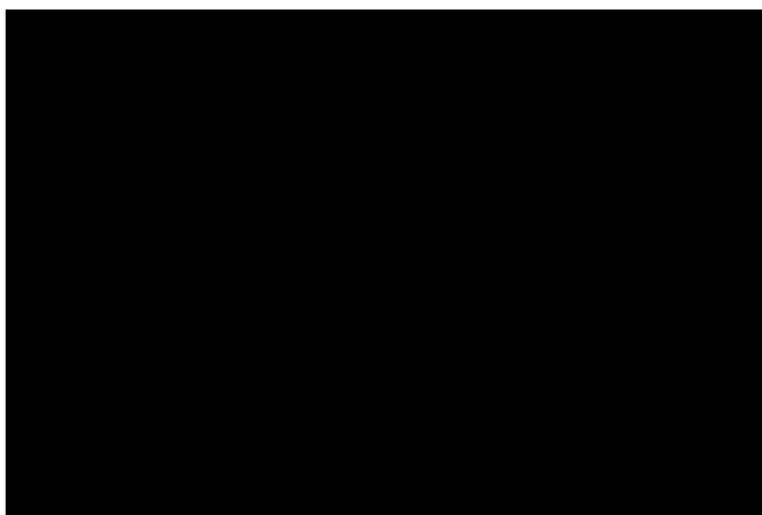
Tisztelt

Alkotmánybíróság

Budapest

SZÉKESFEHÉRVÁRI KÖZIGAZGATÁSI ÉS MUNKAÜGYI BÍRÓSÁG	
ÜGYSZÁM	
KEZDŐIRATON:	
postán, gyűjtőládába / személyesen / faxon / elektron	
ÉRKEZ:	2018 SZEP 13 83.
PÉLDANY:	3 péld. FELZET:
MELLEKLET:	3 x 2 db
ÜGYSZÁM	5.M.198/2016
UTOIRATON:	17

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG	
Ügyszám: IV / 1412 - 0 / 2018	
Érkezett: 2018 SZEP 17.	
Példány: 1	Kezelőiroda:
Melléklet: 30 db	

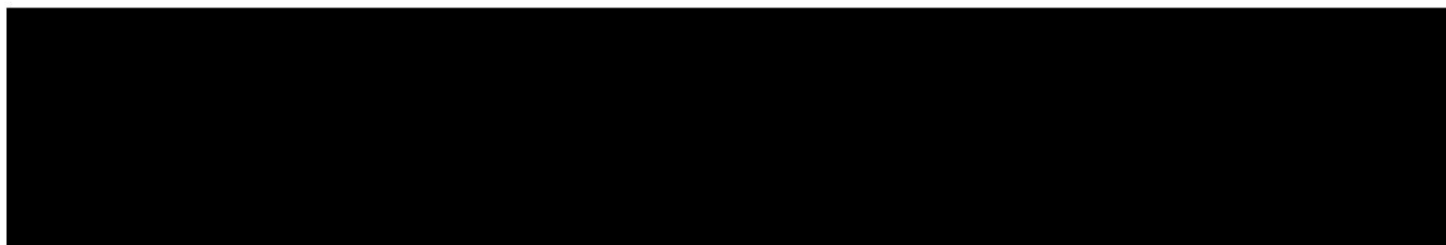


**alkotmányjogi panasz
indítványa**

a Kúria Mfv.II.10.538/2017/4. számú,
a Székesfehérvári Törvényszék
2.Mf.20.006/2017/4. számú és a
Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi
Bíróság 5.M.198/2016/8. számú

ítélete ellen

a 5.M.198/2016. számú eljárásban



ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG	
faxon, e-mailen	
83.	
ET:	
MELLEKLET:	KÖZTÜK:
UGYSZAM:	Hív.sz.: 5.M.198/2016.
UTOIR:	

Alkotmánybíróság

1015 Budapest

Donáti u. 35-45.

a Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság útján

Tisztelt Alkotmánybíróság!

CLI. törvény 27. §-a alapján az alábbi

a l k o t m á n y j o g i p a n a s z i n d í t v á n y t

terjeszti elő:

Kérjük a Tisztelt Alkotmánybíróságot, hogy az Abtv. 29. §-ára tekintettel fogadja be az alkotmányjogi panaszt, mivel az alkotmányjogi panasszal érintett bírói döntések az ügy érdemét befolyásolóan alaptörvény-ellenesek, továbbá kérjük, hogy az Alaptörvény 24. cikk (2) bekezdésének d) pontja alapján vizsgálja felül a Kúria Mfv.II.10.538/2017/4. számú ítélete, a Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.006/2017/4. számú ítélete és a Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 5.M.198/2016/8. számú ítélete Alaptörvénnyel való összhangját, állapítsa meg a hivatkozott bírói döntések alaptörvény-ellenességét, és az Alaptörvény 24. cikk (3) bekezdésének b) pontja alapján semmisítse meg azokat, mivel sértik az Alaptörvény

- XIII. cikk (1) bekezdését.

Kérelmünk indokolásaként az alábbiakat adjuk elő:

1. A megsemmisíteni kért bírói döntések megnevezése, a határidő-számításhoz szükséges adatok közlése (a jogerős ítélet kézhezvételének időpontja stb.):

Kérjük, hogy a Tisztelt Alkotmánybíróság semmisítse meg

- a Kúria Mfv.II.10.538/2017/4. számú ítéletét, és
- a Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.006/2017/4. számú ítéletét és

- a Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 5.M.198/2016/8. számú ítéletét.

A Kúria peres eljárást véglegesen lezáró ítéletét 2018. július 17. napján vettük kézhez.

2. Az Alaptörvényben biztosított jog megnevezése (a panaszban tárgyalta sorrendben):

- XIII. cikk (1) bekezdése – a tulajdonhoz, a tulajdonnal való rendelkezéshez való jog

3. A közvetlen érintettség kifejtése (az eljárás megindításának indokai, az Alaptörvényben biztosított jog sérelmének lényege, bírói döntés esetén a pertörténet röviden, az ügyben hozott bírói döntések stb.):

A Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 5.M.198/2016. számú eljárása, Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.006/2017. számú eljárása és a Kúria Mfv.II.10.538/2017. számú eljárása, valamint az eljárásban meghozott ítéletek folytán sérültek a peres eljárás során alperesi pozícióban lévő indítványozó panaszbeadvány 2. pontjában felsorolt jogai.

3.1. A hivatkozott jogszabályok és szabályozók felsorolása

- Magyarország Alaptörvény (a továbbiakban: Alaptörvény)
- a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.);
- a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.);
- a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: Pp.);
- a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (a továbbiakban: Régi Ptk.);
- a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Új Ptk.);
- a 2013. évre a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 390/2012. (XII. 20.) Korm. rendelet;
- a 2014. évre a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 483/2013. (XII. 17.) Korm. rendelet;
- a 2015. évre a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 347/2014. (XII. 29.) Korm. rendelet;
- a 2016. évre a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 454/2015. (XII. 29.) Korm. rendelet;
- a 2017. évre a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 430/2016. (XII. 15.) Korm. rendelet (az utolsó öt francia bekezdésben említett kormányrendeletek a továbbiakban együtt: minimálbérrel rendelkező Kor. Rendeletek).

3.2. A peres eljárás általános háttere

A Kjt. 66. §-a 2013. augusztus 1-jével kiegészült egy (9) bekezdéssel, mely szerint a közalkalmazottat garantált illetményként legalább a kötelező legkisebb munkabérnek, középfokú vagy magasabb iskolai végzettséget, illetve középfokú vagy magasabb szakképzettséget igénylő munkakör betöltése esetén a garantált bérminimumnak megfelelő összeg illeti meg.

Az indítványozó 2013-2014. években a közalkalmazottak előre sorolási határozatában a tényleges illetményt oly módon rögzítette, hogy azon számítási módként feltüntette a bértábla szerinti garantált illetményt, valamint a garantált illetményen felüli ún. munkáltatói döntésen alapuló illetményt. A garantátnál magasabb összegű tényleges illetményt a közalkalmazottnak azért juttatta, hogy az illetményük versenyképesebb és magasabb legyen, mint amennyi a bértábla szerint

járna. A magasabb mértékű tényleges illetmény megállapítása során a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdésében írt rendelkezéseket vette alapul, melyek a közalkalmazott számára a garantált illetményénél magasabb összegű illetmény megállapítására vonatkoznak.

A Kjt. 66. § (9) bekezdésében foglaltak végrehajtásáról a jogalkotó nem rendelkezett. Erre figyelemmel az indítványozó úgy járt el, hogy felülvizsgálta az illetményeket és azokban az esetekben, ahol a közalkalmazott határozatban megállapított tényleges illetményének összege elérte/meghaladta a bérminimumot, nem hozott határozatot.

2015. január 1-jétől - a hasonló perekben meghozott bírói ítéletekben foglaltakra tekintettel - a határozatok már úgy készültek, hogy az indítványozó - megfelelő többlet megléte esetén - az illetmény kiszámítási módjának határozatban történő rögzítésekor (a korábbi tényleges illetmény mértékének változatlanul hagyása, vagy növelése mellett) rögzítette a bértábla szerinti bért, a garantált bérminimumra történő kiegészítést, valamint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt.

Ha a korábbi tényleges illetmény a bérminimum eléréséhez nem volt elegendő, természetesen a szükséges összeggel kiegészítette a bértábla szerinti bért.

Az indítványozó 2015. január 1-je előtti és utáni időszakban folytatott gyakorlata között érdemi különbség nem volt, minden esetben elsődlegesen a tényleges illetményt vette figyelembe, hogy a már elért tényleges illetmény egyetlen alkalommal se csökkenjen. A közalkalmazottak illetményét tehát az indítványozó értesítéstől függetlenül ugyanúgy számolta, a közalkalmazottakat semmilyen anyagi kár, illetményelmaradás nem érte, hiszen akkor sem kaptak volna magasabb illetményt, ha kapnak értesítést az illetmény kiszámításával kapcsolatos változásról.

3.3. A peres eljárás előzménye

I.

A panasz alapját képező peres eljárás felperesei esetében a peresített időszakban illetményüket érintően az alábbi változások következtek be:

I/1.

Horváth Judit esetében a közalkalmazotti illetményét érintően az alábbi változások következtek be:

2013. január 01-ei hatállyal meghozott 307-51/16/10 számú határozat alapján illetménye **138.400,- Ft-ról 145.900,- Ft-ra**,

2015. január 01-ei hatállyal meghozott 307-51/14/2015/18 számú határozat alapján **145.900,- Ft-ról 145.900,- Ft-ra**,

2016. január 01-ei hatállyal meghozott 307-51/284/2016 számú határozat alapján **145.900,- Ft-ról 153.600,- Ft-ra**,

2017. január 01-ei hatállyal meghozott 07010-170/284-36/2017 számú határozat alapján **153.600,- Ft-ról 161.000,- Ft-ra**.

I/2.

[REDACTED] esetében a közalkalmazotti illetményét érintően az alábbi változások következtek be:

2013. február 01-ei hatállyal meghozott 307/144/1 számú határozat alapján illetménye **148.700,- Ft-ról 150.700,- Ft-ra**,

2014. január 01-ei hatállyal meghozott 307/98/6 számú határozat alapján illetménye **150.700,-Ft-ról 156.200,-Ft-ra.**

2014. január 01-ei hatállyal meghozott 307/192 számú határozat alapján illetménye **156.200,-Ft-ról 159.200,-Ft-ra,**

2016. január 01-ei hatállyal meghozott 307/261 számú határozat alapján illetménye **159.200,-Ft-ról 159.200,-Ft-ra,**

2017. január 01-ei hatállyal meghozott 07000-170/262-21/2017 számú határozat alapján illetménye **159.200,-Ft-ról 169.425,-Ft-ra.**

I/3.

[REDACTED] etében a közalkalmazotti illetményét érintően az alábbi változások következtek

2013. január 01-ei hatállyal meghozott 307-51/16/11 számú határozat alapján illetménye **114.900,-Ft-ról 121.900,-Ft-ra,**

2015. január 01-ei hatállyal meghozott 307-51/14/2015/19 számú határozat alapján **121.900,-Ft-ról 121.900,-Ft-ra,**

2016. január 01-ei hatállyal meghozott 307-51/301/2016 számú határozat alapján **121.900,-Ft-ról 129.000,-Ft-ra,**

2017. január 01-ei hatállyal meghozott 07010-170/284-22/2017 számú határozat alapján **129.000,-Ft-ról 129.000,-Ft-ra.**

A minimálbér, illetve a garantált bérminimum mértéke az alábbiak szerint változott:

- 2013. évi minimálbér 98.000,-Ft, míg a garantált bérminimum 114.000,-Ft volt,
- 2014. évi minimálbér 101.500,-Ft, míg a garantált bérminimum 118.000,-Ft volt,
- 2015. évi minimálbér 105.000,-Ft, míg a garantált bérminimum 122.000,-Ft volt,
- 2016. évi minimálbér 111.000,-Ft, míg a garantált bérminimum 129.000,-Ft volt,
- 2017. évi minimálbér 127.500,-Ft, míg a garantált bérminimum 161.000,-Ft volt.

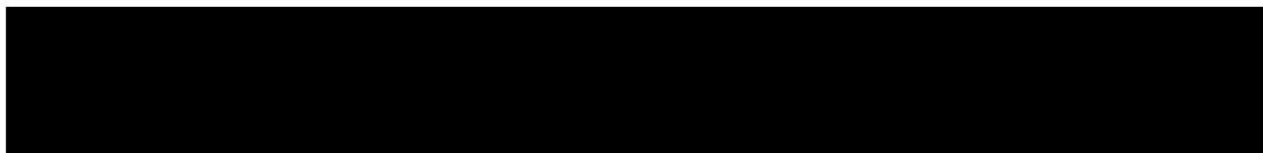
A Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 5.M.198/2016/8. számú ítéletével a keresetnek helyt adott.

Az ítélet jogi indokolása során a bíróság rögzítette, hogy a Kjt. 21. § (1) bekezdésében foglaltak alapján a közalkalmazotti jogviszony kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre. Rögzítette azt is, hogy a Kjt. 21. § (3) bekezdésében foglaltak alapján a kinevezési okmány kötelező eleme a besorolás alapjául szolgáló fizetési osztály és fokozat és az illetmény.

Továbbá rögzítette, hogy az illetmény a garantált illetményből és a munkáltatói döntésen alapuló illetmény elemből áll. A munkáltatói döntésen alapuló illetmény elem biztosítása a munkáltató egyoldalú döntésén, mérlegelésén alapul. A munkáltató egyoldalú döntését módosíthatja és a garantált illetmény jogszabályon alapuló emelése esetén csökkentheti a munkáltatói döntésen alapuló illetményelem összegét, de csak olyan mértékben, hogy az összes illetmény összege ne csökkenjen, mert az már kinevezés-módosítás, vagyis a felek közös döntését igényli.

Kifejtette azt is, hogy a Kjt. 21. § (3) bekezdése szerint a kinevezés kötelező eleme az illetmény, melyet a jogszabálynak megfelelő mértékben kell megállapítani. Felperesek kinevezésében meghatározott illetménye a jogszabályváltozásokra tekintettel módosult.

Az elsőfokú bíróság ítéletében nem érintette az indítványozó alperes ellenkérelmében hivatkozott Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdésében foglalt jogi rendelkezéseket, melyek a garantált illetményről



magasabb mértékű illetmény megállapítására vonatkoznak.

A Székesfehérvári Törvényszék az elsőfokú bíróság ítéletét részben (a marasztalásösszezszerőségében) megváltoztatta, azt meghaladóan az elsőfokú ítéletet helybenhagyta.

Az ítélet indokolása szerint az illetmény olyan általános fogalom a Kjt. szabályozási rendszerében, amely a besorolási béren felül magába foglalja a munka ellentételezését szolgáló egyéb illetményelemeket, így az illetménykiegészítést, a közalkalmazottat megillető pótlékot, avagy például a jutalmat is. Az illetmény e szerint az egyes közalkalmazotti járandóságokat globálisan felölelő, a besorolás szerinti illetménynél tágabb kategória.

A törvényszék ezzel a Kjt. V. fejezete szerinti illetményrendszert tekintettel „illetmény”-nek, míg nem vette figyelembe, hogy az illetményre csak a Kjt. 66. § tartalmaz rendelkezéseket.

A továbbiakban a törvényszék – utalva a Kúria Mfv.II.10.043/2016/6. számú határozatában foglaltakra – azt a megállapítást tette, hogy a garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló többlet egymástól elkülönül, eltérő jogi természetűek.

A továbbiakban a törvényszék az ítéletének indokolásában lényegében a hivatkozott Kúriai ítéletet idézte.

A Kúria az Mfv.II.10.538/2017/4. számú ítélettel a másodfokú ítéletet hatályában fenntartotta.

A Kúria azt a megállapítást tette, hogy a közalkalmazott garantált illetménye és a megállapított illetménye nem azonos fogalmak, melyből következően a Kjt. 66. § (9) bekezdésben előírtaknak megfelelően 2013. augusztus 01-től a felperesek garantált illetményének kellett elérnie a minimálbérnek, illetve a garantált bérminimumnak megfelelő összeget. Ennek a megállapításnak a jogi alapjait a Kúria korábbi döntéseiben látta megalapozottnak.

A Kúria megállapította, hogy az illetmény fogalma nem szabályozza külön a garantált illetményt és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt, ezért azokat az illetmény fogalma együttesen tartalmazza.

A *pacta sunt servanda*, illetve a *clausula rebus sic stantibus* jogelvek kapcsán azt a megállapítást tette, hogy a felek között létrejött közalkalmazotti jogviszonyra tekintettel a kinevezés és módosítása során sem a munkáltató, sem pedig a közalkalmazott nincs a versenyszférában jelenlévő teljeskörű alkupozációban, mert a jogszabály határozza meg – többek között – a közalkalmazott alkalmazási feltételeit, előmeneteli és illetményrendszerét, az egyes illetményelemek minimális mértékét.

A Kúria továbbá megállapította, hogy a garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetmény eltérő jogi természetű. Ennek alapján a garantált illetmény változása esetén a változás írásos intézkedés nélkül is bekövetkezik, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész esetében írásos munkáltatói intézkedés nélkül az illetménynek ez a része nem változik.

Ezzel ellentmondásosan megállapította azt is, hogy a kinevezés szerinti illetményben a feleknek meg kell állapodniuk.

Véleménye alátámasztására az EBH.2006.1544. eseti döntésen alapuló és egyben irányadó bírói gyakorlatra hivatkozott.

A Kúria szerint az Mt. 46. § (1) bekezdés b) pontja, valamint (4) bekezdése szerint a munkáltató

köteles tájékoztatni a munkavállalót az alaphéren túli juttatásokról, valamint azok változásáról.

Tehát, ítéletében a jogi alap tekintetében azt az álláspontot foglalta el, hogy az illetmény illetményelemekre bontható, mely illetményelemeknek a jogi természete más jellegű, vagyis, önálló jogcímekeket alkotnak.

Ezzel figyelmen kívül hagyva a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdésének a garantált illetménynél magasabb mértékű illetmény megállapítására vonatkozó szabályait, melyek a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény módosításáról szóló 2008. évi LXI. törvény (a továbbiakban: Mód. Tv.) rendelkezései szerint 2009. január 01-től léptek hatályba, vagyis a Kúria ítéletében hivatkozott EBH.2006.1544. eseti döntést követően.

Szintén figyelmen kívül hagyta a Kjt. 21. § (1) és (3) bekezdésének rendelkezéseit, mely szerint a közalkalmazotti jogviszony kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre, valamint a kinevezési határozat kötelező eleme az illetmény, vagyis a felek az illetményben (és nem a Kjt. rendelkezései szerint nem létező illetmény elemekben) állapodnak meg.

II.

A Kúria ítéletével érintett jogvitára vonatkozó jogi környezet (általános jogértelmezési kérdések):

II/1. Az elsőfokú bíróság, a törvényszék és a Kúria nem vizsgálta az indítványozó alábbi, per érdemét érintő legfontosabb jogszabályi hivatkozásait, illetve az ezen jogszabályhelyek szövegeinek összevetéséből levonható következtetéseket:

- Kjt. 2. §, 21. § (1) és (3) bekezdése, 66. §, 85/A. § *l)*, *m)* és *n)* pontja;
- Mt. 27. §, 29. §, 31. §, 46. § (1) bekezdés *b)* pontja, 46. § (4) bekezdése, Mt. 58. §;
- Régi Ptk. 200. § (1)-(2) bekezdés, 205. § (1)-(3) bekezdés;
- Új Ptk. 6:60. § (1) bekezdés, 6:63 § (1)-(2) bekezdés, 6:86. § (1) bekezdés;
- minimálbérrel rendelkező Korm. rendeletek 3. §-i.

II/2. A Kúria nem tért ki indokolásában az indítványozónak a legfontosabb jogértelmezési kérdésről alkotott alábbi álláspontjának vizsgálatára:

Az indítványozó felülvizsgálati kérelmében rámutatott arra, hogy a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdés szerint, munkáltatói jogkörében eljárva a perbeli időszakban az eljárás felperese, mint közalkalmazott esetében a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdés szerinti garantált illetménynél magasabb összegű illetményt jogszerűen csak oly módon lehetett megállapítani, hogy a garantált illetménytől eltérő magasabb összegű tényleges illetményt állapított meg. A hivatkozott jogszabályi rendelkezések alapján munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt a garantált illetményen felül jogszerűen nem lehetett megállapítani. Indítványozó ezzel összefüggésben rámutatott arra, hogy a kinevezési határozatban, illetve az azt módosító, illetményre vonatkozó okiratokban a garantált illetmény mértékének és az azon felül, az indítványozó saját döntése alapján juttatott illetménynek a megjelenítése csak a kiszámítás módját rögzítette, míg felek a kinevezési határozatban, illetve azt módosító okiratokban a Kjt. 21. § (1) és (3) bekezdése alapján a tényleges illetményben állapodtak meg. Ennek alapján a Kúria által is hivatkozott EBH.2006.1544. számú döntésnek, illetve az ezen döntésen alapuló további döntéseknek a jogvita kapcsán történő alkalmazására nincs jogi lehetőség.

Ezzel összefüggésben indítványozó felülvizsgálati kérelmében arra is rámutatott, hogy az EBH.2006.1544. számú döntés azért született meg, mert 2009. január 01-ig a Kjt. nem tartalmazott rendelkezést arra vonatkozóan, hogy a közalkalmazott számára milyen jogilag szabályozott módon

lehet a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdése szerinti garantált illetménynél magasabb mértékű illetményt megállapítani. Ezt a joghézagot a bírói gyakorlat töltötte ki az EBH.2006.1544. számú döntéssel, mely szerint a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdés szerinti garantált illetménynél magasabb mértékű illetmény esetén a garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetmény rész egymástól jogilag is elválík, külön jogcímet képeznek.

Azonban a Mód. Tv. rendelkezései alapján 2009. január 01-től hatályba lépett a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdése, melyek szabályozták, hogy akár a létrejövő közalkalmazotti jogviszony, akár a már fennálló közalkalmazotti jogviszony esetében a garantált illetménynél magasabb összegű illetményt milyen módon lehet megállapítani.

A Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdés nyelvtani értelmezése alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója a garantált illetménynél magasabb mértékű illetmény megállapítása során nem munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt hoz létre, hanem a garantált illetménynél magasabb mértékű tényleges illetményt, mely elemekre nem bontható.

Az elsőfokú ítélet, a jogerős ítélet és a Kúria ítélete is indítványozóhoz hasonlóan értékelte az illetmény jogi helyzetét, amikor megállapították, hogy a munkáltatói többlet is az illetmény része, a garantált illetménnyel összeszámít, ezeket az illetmény fogalma együttesen tartalmazza.

Ennek ellentmondóan az elsőfokú ítélet, a jogerős ítélet és a Kúria ítélete is a továbbiakban arra az álláspontra helyezkedett, hogy a közalkalmazott garantált illetményének mértéke jogszabályon alapul, míg a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész más jogi természetű, mivel annak mértékéről a munkáltatói jogkör gyakorlója dönt. Ezt az álláspontját a törvényszék a Kúria Mfv.II.10.043/2016/6. számú határozatára hivatkozva, míg a Kúria az Mfv.II.10.460/2015/10. számú Kúriai határozatra hivatkozva fogalmazta meg. Álláspontjukat alátámasztó jogszabályi rendelkezést ítéleteikben nem rögzítettek, a Kúria tehát a jogszabályi rendelkezésekkel ellentétes megállapításokat tett.

A Kúria Mfv.II.10.043/2016/6. számú és Mfv.II.10.460/2015/10. számú határozataival kapcsolatos jogi álláspontját és kérelmét indítványozó az elsőfokú, a másodfokú és a felülvizsgálati eljárás során is megtette, de sem a jogerős ítélet, sem a Kúriai ítélet indokolása érdemben nem tér ki az észrevételekre.

II/3. A Kúria nem tért ki indokolásában az indítványozó másik fontos jogértelmezési kérdésről alkotott alábbi álláspontja elutasításának indokára sem:

A per tárgyat képező kérdésben jelenleg irányadó joggyakorlat a Kúria Mfv.II.10.043/2016/6. számú döntésén, mint „anyaítéleten” alapul, mely azonban ellentétes a döntés [33] bekezdésében alkalmazandónak tekintett és kifejezetten hivatkozott Mfv.II.10.460/2015/10. számú elvi határozattal, a vonatkozó jogszabályi rendelkezésekkel, továbbá önellentmondásos a benne kifejtett jogi érvelés.

A Kúria az Mfv.II.10.043/2016/6. számú ítéletben és az azt követően hozott ítéletekben – utalva a Mfv.II.10.460/2015/10. számú elvi határozatára – rögzítette azt a jogelvet, miszerint az illetmény fogalma nem szabályozza külön a garantált illetményt és a munkáltatói többletet, ezért azokat az illetmény fogalma – mintegy alapbérként – együttesen tartalmazza.

Ezen jogelv rögzítését követően a Kúria hivatkozott az Mt. 46. § (1) bekezdés *b)* pontjára, mely szerint a [...] írásban tájékoztatja a munkavállalót az alapbérén túli munkabérről és egyéb juttatásokról, valamint az Mt. 46. § (4) bekezdésére, mely arról rendelkezik, hogy az (1)

bekezdésben meghatározottak változásáról a munkavállalót [...] írásban tájékoztatni kell. A jogszabályi rendelkezés felhívását követően a Kúria megállapította, hogy az alperesi munkáltató ezt a tájékoztatási kötelezettségét elmulasztotta.

Az Mt. 46. §-a nyelvtani értelmezéséből megállapítható, hogy a munkáltatót a tájékoztatási kötelezettség az alapbérén túli munkabér, juttatás vonatkozásában terheli. Alapbérén a Kjt. 85/A. § m) pontja, és a minimálbért meghatározó kormányrendelet 3. §-a értelmében az illetményt kell érteni, vagyis az Mt. 46. §-ában foglalt tájékoztatási kötelezettség az alapbér = illetmény tételből kiindulva az illetményen túli bérelemekre terjed ki. Az Mfv.II.10.460/2015/10. számú elvi határozatban kifejtett jogelv szerint az illetmény (alapbér) = bértábla szerinti illetmény + munkáltatói döntésen alapuló illetmény.

Ezen két képletből kiindulva megállapítható, hogy az Mt. 46. § szerinti tájékoztatási kötelezettség nem vonatkoztatható a munkáltatói döntésen alapuló illetményelemre, mely nem önálló munkajogi kategória, hanem az illetmény szerves része.

A Kúria tehát mind a jogszabályi rendelkezésekkel, mind a saját maga által ugyanazon ügyre is irányadónak tekintett jogelvvvel ellentétesen állapította meg, hogy az alperes nem tett eleget az Mt. 46. § szerinti tájékoztatási kötelezettségének, ilyen tájékoztatási kötelezettség ugyanis a munkáltatói döntésen alapuló illetmény vonatkozásában nem is terhelte.

Az indítványozó az Mt. 46. §-ának alkalmazhatatlanságát az egész eljárás folyamán hangsúlyozta, indokait többször kifejtette, a Kúria ennek ellenére sem tért ki ennek az álláspontnak az elutasítására az indokolásában.

II/4. A Kúria nem tért ki indokolásában az indítványozó által előadott, ugyancsak fontos jogértelmezési kérdésről alkotott alábbi álláspontja elutasításának indokára sem:

A Kúria ítéletében a Kjt. 66. § (9) bekezdésének rendelkezéseit úgy tekintette, hogy azt csak a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdés rendelkezéseivel kapcsolatban kell figyelembe venni, illetve alkalmazni. Ezt arra az egyszerű tényre alapozta, hogy garantált illetmény, mint fogalom csak ezekben a bekezdésekben található.

Azonban a jogértelmezés általános szabályai szerint, az egy §-on belül található bekezdések sorrendisége olyan körülmény, mely az értelmezés szempontjából figyelembeveendő.

Jelen esetben a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdés rendelkezései a közalkalmazottak besorolási osztály és kategória szerinti illetményének, mint garantált illetménynek a megállapítására vonatkoznak.

A Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdés rendelkezései az (1)-(5) bekezdés szerint megállapított garantált illetménynél magasabb illetmény megállapításával kapcsolatosak.

A Kjt. 66. § (9) bekezdése mint az (1)-(5) bekezdés szerint megállapított illetményre, mint a (7) és (8) bekezdés szerint megállapított illetményre vonatkozik, mivel rendelkezéseinek értelmezése szerint, amennyiben a közalkalmazott illetménye nem éri el a minimálbér, vagy a garantált bérminimum mértékét, akkor garantált illetményként a minimálbér, illetve a garantált bérminimum garantált illetményként illeti meg.

A fentiek szerint a Kjt. 66. §-ban foglalt rendelkezések jogi értelmezése alapján megállapítható, hogy a közalkalmazott illetményének megállapítására alapvetően három lényeges szabály alkalmazandó.

1. A közalkalmazott számára - amennyiben a garantált illetménynél magasabb mértékű tényleges illetmény nem kerül számára megállapításra - a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdése szerint kell illetményét,

mint garantált illetményt megállapítani.

2. Amennyiben a munkáltató a Kjt. (1)-(5) bekezdésében foglaltak alapján megállapítandó garantált illetményénél magasabb mértékű tényleges illetményt kíván megállapítani, akkor a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdésben foglalt rendelkezések szerint kell eljárnia, mely rendelkezések önálló illetmény-megállapítási módot írnak le.

3. A Kjt. 66. § (9) bekezdésében írt rendelkezések a Kjt. (1)-(5) bekezdése szerint vagy a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdése szerint megállapított illetmény esetében kiegészítő jellegűek. Nevezetesen, a Kjt. 66. § (9) bekezdésének rendelkezéseit akkor kell alkalmazni, amennyiben a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdése szerint, vagy a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdése szerint megállapított illetmény nem éri el a minimálbér, illetve a garantált bérminimum mértékét.

Vagyis, a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdésében írt rendelkezések, valamint a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdésében írt rendelkezések önálló illetmény-megállapítási módok, míg a Kjt. 66. § (9) bekezdésének rendelkezései csak kiegészítő jellegűek.

Az elsőfokú ítélet, a jogerős ítélet és a Kúria ítélete azonban a Kjt. 66. § (9) bekezdésének rendelkezéseit csak az (1)-(5) bekezdés szerint megállapított illetményre tartotta alkalmazhatóan oly módon, hogy a tényleges illetmény mértékét nem vette figyelembe. Álláspontjukat alátámasztó jogszabályi rendelkezést ítéleteikben nem rögzítettek, a Kúria tehát a jogszabályi rendelkezésekkel ellentétes megállapításokat tett.

Az indítványozó a Kjt. 66. § (9) bekezdés alkalmazásával kapcsolatos jogi véleményét az egész eljárás folyamán hangsúlyozta, indokait többször kifejtette, a Kúria ennek ellenére sem tért ki ennek az álláspontnak az elutasítására az indokolásában.

II/5. A Kúria nem tért ki indokolásában az indítványozó által a felek közötti megállapodás részbeni semmisségére vonatkozóan előadott alábbi álláspontja elutasításának indokára sem:

Az eljáró bíróságok ítéletbe foglalt megállapítása szerint indítványozó a közalkalmazott illetményének megállapítása során a garantált illetmény mellett, azon túl önálló jogcímként munkáltatói döntésen alapuló illetmény-részt állapított meg. A garantált illetményénél magasabb mértékű illetmény ilyen módon történő létrehozása – a fentebb a II/2. pontban e kérdéskörben kérelmező által előadott jogértelmezésre is tekintettel - ellentétes a Kjt. 66. § (7), illetve (8) bekezdésében foglaltakkal.

Ebben az esetben az eljáró bíróságoknak az illetmény jogszabályi rendelkezésekkel nem egyező módon történő megállapítására tekintettel az Mt. 27. §-ban foglaltak szerint hivatalból észlelniük kellett volna és meg kellett volna állapítaniuk, hogy indítványozó és a közalkalmazott között megkötött megállapodás, megállapodás módosítás teljes illetményt megállapító részének munkáltatói döntésen alapuló része jogszabálysértő módon került megállapításra, mely alapján a felek közötti megállapodás e részében semmis.

Tekintettel arra, hogy felek a Kjt. 21. § (1) és (3) bekezdésében írt rendelkezések alapján - egyebek mellett - az illetményben (és nem az illetmény elemeiben) állapodnak, állapodtak meg, a felek közötti megállapodás teljes érvénytelensége nem állapítható meg.

Az eljáró bíróságok ítéleti megállapítása szerint az illetmény illetmény-elemekre bontható, és az egyik ilyen elem a munkáltatói döntésen alapuló illetmény-rész. Ebből az következik, hogy a felek közötti megállapodás csak ebben a részében semmis, vagyis érvénytelen, mivel a garantált illetményénél magasabb illetmény megállapítására jogszabálysértő módon, konkrétan a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdés kogens rendelkezéseinek figyelmen kívül hagyásával került sor.



A megállapodás részbeni semmisségének tényére tekintettel az Mt. 29. § (3) bekezdése alapján a megállapodás érvénytelen része helyett a munkaviszonyra (jelen esetben az illetményre) vonatkozó szabályt, adott esetben a Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdésének szabályait kell alkalmazni, mely szerint a tényleges illetmény a garantált illetménynél magasabb illetmény, mely illetmény elemekre nem bontható.

Nem merülhet fel az Mt. 29. § (3) bekezdésének alkalmazását kizáró azon eset, mely szerint a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg, mivel a felek a teljes illetmény összegében meg állapodtak, mely megállapodás tényét felperes sem vitatta.

A semmisség fentiek alapján történő megállapítása és a hivatkozott jogszabályi rendelkezések alapján, ilyen módon beálló jogi helyzet alapján tehát az indítványozó részről már hivatkozott Kjt. 66. § (7)-(8) bekezdés alkalmazásának van helye, mely alapján felperes keresetének nincs jogi alapja.

A részbeni semmisség fenn álltát a bíróságok eljárásukban annak ellenére sem vizsgálták, hogy azt a perben indítványozó írásban is kezdeményezte.

III.

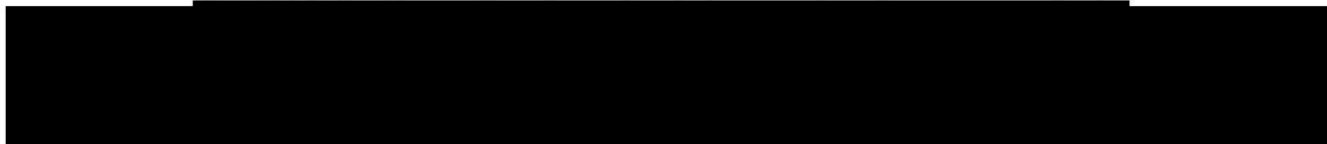
Álláspontunk szerint a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdésében foglaltakból – a jogszabályi rendelkezések nyelvtani értelmezése szerint – az következik, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója részéről a Kjt. 66. § (1)-(5) bekezdés szerinti garantált illetménynél magasabb összegű illetmény megállapítása során a tényleges illetmény kerül megállapításra. A tényleges illetmény illetményelemekre nem osztható, vagy osztható fel. A Kúria azonban a Kjt. 66. § (7) és (8) bekezdésének rendelkezéseivel ellentétében, azokat „lerontva” az EBH.2006.1544. számú döntést önállóan alkalmazta.

A jogi értelmezés részleteit az indítványozó panaszbeadvány fentebb részletesen tartalmazza, melyet annyival egészítünk ki, hogy a Kjt. 65. § rendelkezéseihez fűzött jogalkotói magyarázat is a garantált illetmény mértéke változásának a tényleges illetményre gyakorolt hatását az indítványozóval azonosan értelmezte az alábbiak alapján:

„Gyakorlati kérdésként merül fel, hogy a közalkalmazotti magasabb fizetési fokozatba történő besorolása automatikusan eredményez-e nála illetményemelkedést. A kérdésre adott válasz egyszerűre igen és nem. Ugyanis nincs jogi akadálya annak, hogy a munkáltató a kinevezési okmányban a törvény által garantált illetményhez képest jelentősebb összegű eltérést állapítson meg a közalkalmazott javára. A gyakorlatban nem egy esetben előfordul - a költségvetési korlátok ellenére is - hogy a közalkalmazotti illetmény néha több fokozattal is meghaladja azt az összeget, amely a közalkalmazottnak a törvényi alsó határ figyelembevételével járna. Ebben az esetben a fizetési fokozat változása a közalkalmazott illetményére semmilyen automatikus hatással nem jár, a közalkalmazott illetménye változatlan marad. A módosulás mindösszesen csak annyi, hogy a fizetési fokozat emelkedésével a közalkalmazott garantált illetménye, valamint a szabadság mértéke is nő, azaz a tényleges illetménye és a garantált illetménye közötti különbség a növekedés mértékével csökken. További következmény még, hogy a Kjt. 21. §-ának (3) bekezdése alapján - mivel a fizetési fokozat a kinevezési okmány kötelező tartalmi eleme - módosítani kell a kinevezés vonatkozó részét. A közalkalmazotti illetmény-előmeneteli rendszer alsó korlátossága azt eredményezi, hogy a fizetési fokozatban történő emelés tényleges bérnövekedéssel csak azoknál jár, akik a törvény által garantált, vagy a garantáltat nem sokkal meghaladó illetményt kapnak.

(Forrás: CD jogtár.)

A jogalkotó egyértelműen megállapítja, hogy a közalkalmazottak illetménye nem bontható illetmény elemekre. Rámutat arra is, hogy a garantált illetmény nem a tényleges illetményen belüli elem.



egyértelműen rögzíti a jogalkotó, hogy amennyiben a garantált illetmény megállapítására vonatkozó szabályok megváltoznak, pontosabban, a garantált illetmény mértéke növekszik, ez a változás mindaddig nincs automatikus hatással a (tényleges) illetményre, míg a (tényleges) illetmény mértéke a garantált illetmény mértékét meghaladja.

Az is egyértelműen következik a jogalkotói magyarázatból, hogy a kinevezési okmány kötelező eleme az illetmény (tényleges illetmény). Ha az illetmény kiszámítására vonatkozó szabályok módosulnak, de az illetmény mértéke nem változik, akkor a kinevezési okmányt nem kell módosítani.

A jogalkotói cél tehát az volt, hogy - a garantáltnál magasabb mértékű illetmény megállapítása során a korábbi jogi szabályozatlanság okán kialakult bírói gyakorlat helyett - jogilag szabályozott formában, eljárásrend szerint kerüljön a garantáltnál magasabb mértékű illetmény a közalkalmazott számára megállapításra.

Álláspontunk szerint az Mt. 46. §-ában foglaltakból – a jogszabályszöveg egyszerű nyelvtani értelmezése alapján – épp az következik, hogy az indítványozót a perbeli estben nem terhelte tájékoztatási kötelezettség, így felperesek keresete nem lehet megalapozott.

A peres felek közötti vita a Kjt. 66. § (9) bekezdéséből ered, mely szerint a közalkalmazottat garantált illetményként legalább a kötelező legkisebb munkabérnek, középfokú vagy magasabb iskolai végzettséget, illetve középfokú vagy magasabb szakképzettséget igénylő munkakör betöltése esetén a garantált bérminimumnak megfelelő összeg illeti meg.

Ezt a módosítást az egyes törvényeknek a távolléti díj számításával és a közpénzek szabályozásával összefüggő módosításáról szóló 2013. évi CIII. törvény iktatta be. A módosító törvény indokolása szerint a Kjt. 66. §-ának kiegészítésével a törvény egyértelművé teszi, hogy a közalkalmazottat megillető garantált illetmény nem lehet kevesebb a kötelező legkisebb munkabérnél, illetve a garantált bérminimumnál. Ez azt jelenti, hogy mivel a közalkalmazotti bértábla jelentős részében az illetmény nem éri el a garantált bérminimumot, a jövőben azt a közalkalmazottnak is biztosítani kell.

A jogalkotói cél tehát az volt, hogy a közalkalmazotti illetmény ne lehessen kevesebb a minden dolgozónak járó minimálbérnél/garantált bérminimumnál.

Az indítványozónál dolgozó közalkalmazottak bére a garantált bérminimumot minden esetben elérte, a törvényi rendelkezés és a jogalkotó célja tehát megvalósult, a dolgozót hátrány, kár nem érte.

A Kjt. 66. § (7) bekezdése akként rendelkezik, hogy garantált illetményen a 66. § (1)-(5) bekezdésében meghatározott illetményt kell érteni. A Kjt. egységes illetményfogalmat használ, nem szabályozza külön elemként a besorolási illetményt (garantált illetményt) és a munkáltatói többletilletményt, ebből következően ezeket az illetmény fogalma együttesen tartalmazza. A jogi szabályozás szerint a közalkalmazott tényleges illetménye lehet a besorolás szerinti garantált illetménye, illetve a garantált illetménynél magasabb összegű illetménye. A jogi szabályozás szerint a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész nem létező jogi fogalom, és ilyen jogcímen illetmény elem nem hozható létre jogszerűen.

A jogi szabályozás alapján a besorolás szerinti garantált illetménynél magasabb mértékben megállapított illetmény esetében a Kúria, a törvényszék és az elsőfokú bíróság a garantált illetményt és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrészt – mivel azok a jogi szabályozás szerint nem minősülnek külön illetményelemnek - a garantált bérminimum tekintetében nem kezelhette volna külön.

Az eljáró bíróságok írott jogszabályi rendelkezésekkel ellentétes jogértelmezésének következménye az lett, hogy azon dolgozók esetében, akiknél elmaradt a jogszabály szerint egyébként nem is szükséges értesítés, béremelést hajtott végre azzal, hogy elmaradt illetményt állapított meg nekik a 2013. évre, majd az utána következő években az illetményét ehhez a 2013. évi új illetményhez kellett igazítani. Ezáltal diszkriminált, a béremelésből kizárt minden olyan dolgozót, akit az értesítés hiánya nem érintett, illetve azokat is, akiknek az illetménye a garantált bérminimumot elérte. Tették ezt az eljáró bíróságok úgy, hogy nem vették figyelembe az indítványozó által kifejtett jogi álláspontot.

Az indítványozónak az eljáró bíróságok döntése folytán olyan magatartás elmulasztása miatt kell elmaradt illetményt fizetnie a dolgozójának, amely magatartást jogszabály nem írja elő, és amelyre a jogszabályok értelmezése alapján sem lehet következtetni. Sőt a jogszabály kifejezetten az elsőfokú bíróság, a törvényszék és a Kúria jogértelmezésével ellentétes rendelkezést tartalmaz, amikor a tájékoztatási kötelezettséget az alapilletményen (bértábla szerinti illetményenél magasabb mértékű tényleges illetményen) túli illetményelemek vonatkozásában írja elő.

Az elsőfokú bíróság, a törvényszék és a Kúria tehát az Mt. 46. §-ának egyszerű nyelvtani értelmezéssel megállapítható szövegével ellentétes, vagyis contra legem döntést hozott, míg az indítványozó Mt. 46. §-ának alkalmazhatatlanságára vonatkozó, részletesen kifejtett jogi érvelése elutasításának indokát a jogi indokolásban nem fejtette ki.

A 20/2017. (VII. 18.) AB határozat rögzíti, hogy a bírónak a határozatait a jogszabályok alapján kell meghoznia. Ha a törvénynek való alávetettségétől a bíróság eloldja magát, saját függetlenségének egyik tárgyi alapját vonja el. A vonatkozó jogszabályokat be nem tartó bíróság lényegében visszaél saját függetlenségével, amely adott esetben ezen keresztül a tisztességes bírósági eljáráshoz való jog sérelmét okozhatja. Az a bírói ítélet, amely alapos ok nélkül hagyja figyelmen kívül a hatályos jogot, önkényes, fogalmilag nem lehet tisztességes, és nem fér össze a jogállamiság alapelvével.

Az indítványozó szerint az eljáró bíróságoknak az Alaptörvény 28. cikkében meghatározott jogértelmezési elvet is figyelembe véve, nem lehetett volna irányadónak tekinteni a perbeli esetre az Mt. 46. §-át.

Ha pedig a bíróságok álláspontja szerint ez mégis alkalmazandó, akkor a jogi indokolásban ki kellett volna térni arra, hogy ennek mi az oka, illetve miért nem tartja megalapozottnak az indítványozó alkalmazhatatlanságra vonatkozó érvelését.

Az eljáró bíróságok tehát az adott tényállásra nyilvánvalóan nem vonatkozó jogszabályi rendelkezést alkalmazták.

Az értesítési kötelezettség és az illetmény illetményelemekre bontásának jogellenes megállapítása következményeként a bíróságok módosították a felek között létrejött megállapodást az illetmény mértéke tekintetében, nevezetesen az illetmény mértékét a felek ilyen tárgyú megállapodása ellenére megemelték.

A bíróságok részéről a perben irányadó jogszabályok helytelen jogértelmezése, illetve azok rendelkezéseinek figyelmen kívül hagyásának okán a panasz 4. pontjában kifejtettek szerint a Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság, a Székesfehérvári Törvényszék és a Kúria megsértette az indítványozó Alaptörvényben biztosított alapjogát.

4. Indokolás arra nézve, hogy a bírói döntés miért ellentétes az Alaptörvény megjelölt rendelkezésével:

Az Alaptörvény XIII. cikk – a tulajdonhoz, a tulajdonnal való rendelkezéshez való jog sérelme

A) Jogi háttér

Az Alaptörvény XIII. cikk: Mindenkinnek joga van a tulajdonhoz és az örökléshez. A tulajdon társadalmi felelősséggel jár. Tulajdont kisajátítani csak kivételesen és közérdekből, törvényben meghatározott esetekben és módon, teljes, feltétlen és azonnali kártalanítás mellett lehet.

Az Alaptörvény I. cikk: AZ EMBER sérthetetlen és elidegeníthetetlen alapvető jogait tiszteletben kell tartani. Védelmük az állam elsőrendű kötelezettsége. Magyarország elismeri az ember alapvető egyéni és közösségi jogait. **Az alapvető jogokra és kötelezettségekre vonatkozó szabályokat törvény állapítja meg.** Alapvető jog más alapvető jog érvényesülése vagy valamely alkotmányos érték védelme érdekében, a feltétlenül szükséges mértékben, az elérni kívánt céllal arányosan, az alapvető jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható. **A törvény alapján létrehozott jogalanyok számára is biztosítottak azok az alapvető jogok, valamint őket is terhelik azok a kötelezettségek, amelyek természetüknél fogva nem csak az emberre vonatkoznak.**

A tulajdonhoz való jog számos más alapvető jogtól eltérően nem egy eleve adott természetes állapotot jelöl, hanem csupán meghatározott társadalmi közegben, az állam általi jogi szabályozás keretei között, annak előfeltételével létezik. Az Alaptörvény elismeri mindenki tulajdonhoz való jogát, ugyanakkor kifejezi a tulajdon társadalmi kötöttségét is, és társadalmi felelősséget társít hozzá. Garanciális elemként rögzíti, hogy tulajdon elvonására, kisajátítására csak kivételesen és közérdekből, törvényben meghatározott esetben és módon, teljes, feltétlen és azonnali kártalanítás mellett kerülhet sor.

Az Alaptörvény mellett a nemzetközi dokumentumok közül említhető az ENSZ deklarációja, amely szerint a tulajdonhoz való jog lehet egyéni, illetve kollektív jog, illetve kimondja, hogy a tulajdonától senkit nem lehet megfosztani.

Hasonló követelményeket rögzít az Emberi Jogok Európai Egyezményéhez fűzött Első kiegészítő jegyzőkönyv, amely szerint minden természetes vagy jogi személynek joga van javai tiszteletben tartásához. Senkit sem lehet tulajdonától megfosztani, kivéve, ha ez közérdekből és a törvényben meghatározott feltételek, valamint a nemzetközi jog általános elvei szerint történik.

Az Európai Unió Alapjogi Chartája kimondja, hogy mindenkinnek joga van ahhoz, hogy **jogszerűen szerzett tulajdonát birtokolja, használja, azzal rendelkezzen**, és azt örökölni hagyja. Tulajdonától senkit sem lehet megfosztani, kivéve, ha ez közérdekből, a törvényben meghatározott esetekben és feltételekkel, valamint az ezáltal elszenvedett veszteségekért kellő időben fizetett méltányos összegű kártalanítás mellett történik.

A tulajdonhoz való jog kétség kívül alapvető jog, amelyre irányadó az I) cikk rendelkezése, valamint a jogegyenlőség és megkülönböztetés tilalmának követelménye.

Az alkotmányi tulajdonfogalom az Alkotmánybíróság értelmezésében hagyományosan nem azonos a polgári jogi tulajdonfogalommal, amely szerint a tulajdon a birtoklás, használat és rendelkezés jogának az együttesét jelenti. **Ez utóbbinak a korlátozása azonban nem biztos, hogy érinti az**

[REDACTED]

arányossági tesztet kell alkalmazni. Az Alkotmánybíróság döntésében már rámutatott, hogy a tulajdonjog valamely tartalmi elemének a korlátozása csak akkor jár magának a tulajdonjognak, mint alkotmányos jognak a korlátozásával, és ezáltal csak akkor alkotmányellenes, ha az nem elkerülhetetlen, vagyis, ha kényszerítő ok nélkül történik, továbbá ha a korlátozás súlya a korlátozással elérni kívánt célhoz képest aránytalan. Ebből következik, hogy az alkotmányos szabályok eleve teret engednek az alapjogok törvényi korlátozásának, ha a korlátozás az alapjog lényeges tartalmát nem érinti. Márpedig nem érinti az alapjog korlátozhatatlan lényegét az olyan törvényi szabályozás, amely a korlátozást valamely más alkotmányos jog teljesítése és garantálása érdekében alkalmazza, tehát ha a korlátozást valamilyen más alkotmányos jog biztosítása elkerülhetetlenül szükségessé teszi, feltéve, ha a korlátozás e jog biztosításával - mint alkotmányos céllal - arányban áll és azt nem lépi túl. (2299/B/1991. AB határozat)

A Kjt. 21. § (1) bekezdésében foglaltak alapján a közalkalmazotti jogviszony kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre. A Kjt. 21. § (3) bekezdése határozza meg a kinevezési okmány tartalmi elemeit, mely között az illetményt nevesíti.

A Kjt. 2. § (3) bekezdése eltérő rendelkezés hiányában az Mt. rendelkezéseinek alkalmazását határozza meg.

Az Mt. 31. §-a a jognyilatkozatok tekintetében a Régi Ptk. XVII.-XXII. fejezetének, majd az Új Ptk. rendelkezéseinek, többek között a 6:62. §, 6:63. § (1)-(3) bekezdésének, a 6:64-70. § és a 6:86. § rendelkezéseit rendelte alkalmazni.

A Régi Ptk. 200. § (1)-(2) bekezdése szerint a szerződés tartalmát a felek szabadon állapíthatják meg. A szerződésekre vonatkozó rendelkezésektől egyező akarattal eltérhetnek, ha jogszabály az eltérést nem tiltja. Semmis az a szerződés, amely jogszabályba ütközik, vagy amelyet jogszabály megkerülésével kötöttek, kivéve ha ahhoz a jogszabály más jogkövetkezményt fűz. Semmis a szerződés akkor is, ha nyilvánvalóan a jóerkölcsbe ütközik.

A Régi Ptk. 205. § (1)-(3) bekezdése szerint a szerződés a felek akaratának kölcsönös és egybehangzó kifejezésével jön létre. A szerződés létrejöttéhez a feleknek **a lényeges**, valamint a bármelyikük által lényegesnek minősített **kérdésekben való megállapodása szükséges. Nem kell a feleknek megállapodniuk olyan kérdésekben, amelyeket jogszabály rendez.** A felek a szerződés megkötésénél együttműködni kötelesek, és figyelemmel kell lenniük egymás jogos érdekeire. A szerződéskötést megelőzően is tájékoztatniuk kell egymást a megkötendő szerződést érintő minden lényeges körülményről.

Az Új Ptk. 6:60. § (1) bekezdésében foglaltak szerint, ha jogszabály a szerződés valamely tartalmi elemét kötelezően meghatározza, a szerződés a jogszabály által előírt tartalommal jön létre.

Az Új Ptk. 6:63. § (1) és (2) bekezdésében foglaltak szerint, a szerződés a felek akaratának kölcsönös és egybehangzó kifejezésével jön létre. A szerződés létrejöttéhez a feleknek a lényeges és a bármelyikük által lényegesnek minősített kérdésekben való megállapodása szükséges. A lényegesnek minősített kérdésben való megállapodás akkor feltétele a szerződés létrejöttének, ha a fél egyértelműen kifejezésre juttatja, hogy az adott kérdésben való megállapodás hiányában a szerződést nem kívánja megkötni.

Az Új Ptk. 6:86. § (1) bekezdésében foglaltak szerint, az egyes szerződési feltételeket és nyilatkozatokat a szerződés egészével összhangban kell értelmezni.

B) Az alapelvsértés mibenléte

Álláspontunk szerint, az elsőfokú bíróság ítéletében, a törvényszék jogerős ítéletében és a Kúria ítéletében indítványozót jogellenesen korlátozta tulajdonhoz fűződő jogának gyakorlásában az alábbiak szerint:

Az Alaptörvény *I. cikk* (4) bekezdésében foglaltak alapján a törvény által létrehozott jogalanyok számára is biztosítottak azok az alapvető jogok, melyek természetüknél fogva nem csak az emberre vonatkoznak.

Eszerint indítványozót, mint jogi személyt a tulajdonhoz való jog megilleti. Mivel indítványozó költségvetési szerv, így a jogszabályok alapján meghatározott, állami tulajdont képező vagyonnal kapcsolatosan tulajdonosi jogokat gyakorol. Ennek alapján jogosult a rendelkezése alatt álló állami vagyonnal rendelkezni, arra vonatkozóan szerződéseket kötni, kötelezettségeket vállalni.

Az Alaptörvény *I. cikk* (3) bekezdésében foglaltak alapján alapvető jogokra és kötelezettségekre vonatkozó szabályokat törvény állapíthat meg.

A Kjt. 21. § (1) bekezdésében foglaltak alapján a közalkalmazotti jogviszony kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre. A Kjt. 21. § (3) bekezdése határozza meg a kinevezési okmány tartalmi elemeit, mely között az illetményt nevesíti.

Ennek alapján az indítványozó és a felperes, mint közalkalmazott között a közalkalmazotti jogviszony jogszabály által meghatározott formai és tartalmi követelmények szerint jön létre, vagyis, egy speciális szerződéses jogviszonyról beszélhetünk.

A tulajdonjog szempontjából az a tény bír jelentőséggel, hogy a jogszabályi rendelkezések szerint a speciális szerződéses jogviszony létrejöttkor indítványozó a rendelkezése alatt álló állami tulajdon terhére az illetmény, mint főkötelezettség megfizetésére vállalt kötelezettséget.

Indítványozó az első, a másodfokú és a felülvizsgálati eljárás során is hivatkozott arra, hogy a felek között jogszabályi rendelkezések alapján létrejött speciális szerződés (kinevező határozat) főkötelezettsége tekintetében a bíróságnak – jogi rendelkezések hiányában – nincs módja az indítványozó által vitatott ítélet meghozatalára.

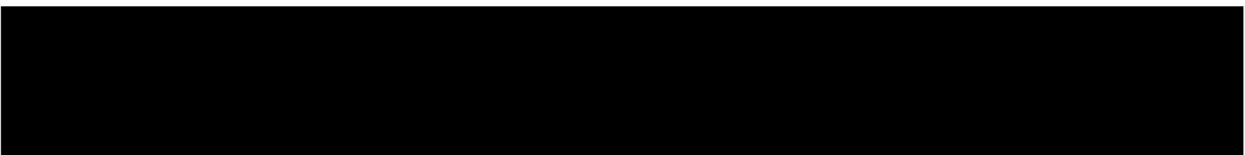
A Ptk. hivatkozott szakaszai a *pacta sunt servanda*, illetve a *clausula rebus sic stantibus* elvek jogszabályi rendelkezésekbe történő rögzítését valósítják meg.

Ezek alapján, ha jogszabály a szerződés valamely tartalmi elemét meghatározza, a szerződés a jogszabály által előírt tartalommal jön létre. A szerződés tartalmát a felek jogszabályi keretek között szabadon állapítják meg. A szerződés a felek egyező akarata alapján jön létre. Olyan rendelkezésekben nem kell megállapodniuk, melyeket jogszabály meghatároz.

Alapvető szabály, hogy az a megállapodás, mely jogszabályba ütközik, (részben vagy egészben) semmis.

A szerződési feltételeket és nyilatkozatokat a szerződés egészével egybevetve kell értelmezni.

A fentiek alapján indítványozó és a közalkalmazottak között a jogszabályi rendelkezések alapján kiállított határozat és annak a közalkalmazottak részéről történő elfogadásával jött létre a jogviszony. A kinevező határozat kötelező eleme az illetmény. A garantált illetmény és a munkáltatói döntésen alapuló illetményrész még az elsőfokú bíróság, a törvényszék és a Kúria ítéletei szerint is egybeszámít, együtt képezik az illetményt.



Mivel a közalkalmazottak illetménye minden esetben meghaladta az adott időszakra meghatározott minimálbér, illetve garantált bérminimum mértékét, a bíróságoknak nem volt lehetősége a két fél között – még a bíróság részéről sem vitatottan – jogszerűen létrejött megállapodás módosítására.

Az elsőfokú bíróság, a törvényszék és a Kúria ítéleteibe indítványozó által e körben előadottakat érdemben nem vizsgálta.

Az indítványozó és a közalkalmazottak között fennálló szerződéses jogviszonynak az illetményre, mint főkötelezettségre vonatkozó rendelkezéseit oly módon változtatták meg, hogy a szerződés bíróság részéről történő módosításának jogi alapjait nem jelölték meg.

A Kúria ítéletében fent hivatkozott jogszabályi rendelkezéseket figyelmen kívül hagyta. Ítéletében jogszabályi alapokat nélkülözően a felek együttes akaratán alapuló szerződést (kinevező határozatot, illetve annak módosítását) a tényleges illetmény, mint főszolgáltatás tekintetében módosította annak ellenére, hogy a szerződés (kinevező határozat) módosított részében jogszabályba nem ütközött. A Kúria ítéletében éppen a jogszabályi rendelkezéseket és a jogi szabályozás célját figyelmen kívül hagyva olyan megállapításokat tett, melyekre vonatkozó, azokat alátámasztó jogszabályi rendelkezések nem léteznek. Ezek között kiemelten jogszabályellenes az illetmény illetmény-elemekre történő megbontása.

Ezzel a Kúria megsértette indítványozónak az Alaptörvény XIII. cikkben rögzített tulajdonhoz való jogát.

Összegzés

A peres eljárás alapjául szolgáló igényekhez hasonló igények az utóbbi években elárasztották a bíróságokat, csak az indítványozó több mint 100 ilyen ügyben érintett, de számtalan per van folyamatban szerte az országban a rendőrséghez tartozó alperesek ellen. E mellett újabb perek indultak a bíróságok által az illetmény mértékére vonatkozóan megváltoztatott megállapodások okozta egyéb joghatások tekintetében, mint például az elmaradt ágazati pótlék, melynek mértéke az illetmény mértékéhez kötött. A probléma tehát nagyon széles személyi kört érint, és komoly költségvetési kihatásai is vannak.

A Kúrián önellentmondásos, valamint egymásnak ellentmondó ítéletek születnek, és ezen ítéletek alapján folyik az ítélkezés az alsóbb bíróságokon. A peres eljárások megindulása óta eltelt időben a felperesi igények lényegében nem változtak, viszont az alperesi jogi hivatkozások sokkal szélesebb körre terjednek ki, ezzel azonban a bíróságok érdemben nem foglalkoznak a bírósági eljárás keretein belül, mert ragaszkodnak a Kúria Mfv.II.10.460/2015/10. számú és Mfv.II.10.043/2016/6. számú ítéleteiben kifejtett - indítványozó meggyőződése szerint - hibás jogi állásponthez.

Az indítványozó szerint a széles társadalmi érintettségre tekintettel, és az ügyvel kapcsolatos súlyos alkotmányos sértésre tekintettel – ami nemcsak alapjogsérelemben, hanem az alaptörvény egyéb rendelkezéseinek megsértésében is megnyilvánul – az ügy már Alkotmánybírósági felülvizsgálatot tesz indokolttá.

5. Annak bemutatása, hogy az indítványozó a jogorvoslati lehetőségeit kimerítette, vagy jogorvoslati lehetőség nincs számára biztosítva:

Az indítványozó a jogorvoslati lehetőségeket kimerítette, további jogorvoslati lehetőség nincs

számára biztosítva.

6. Nyilatkozat arról, hogy az ügyben van-e folyamatban felülvizsgálati eljárás a Kúria előtt, illetve arról, hogy kezdeményeztek-e perújítást (jogorvoslat a törvényesség érdekében) az ügyben:

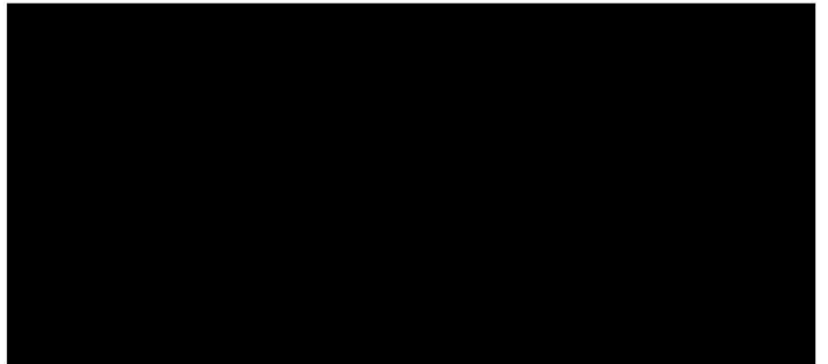
Felülvizsgálati eljárás már nincs folyamatban, perújítás kezdeményezésére nem került sor.

Kérjük a Tisztelt Alkotmánybíróságot, hogy a fentiekben levezetett indokolásra figyelemmel panaszunkat bírálja el, és semmisítse meg a Kúria Mfv.II.10.538/2017/4. számú, a Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.006/2017/4. számú, valamint a Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 5.M.198/2016/8. számú alaptörvény-ellenes ítéletét.

Az I/3. alatt csatolt mellékletben nyilatkozunk, hogy nem járulunk hozzá személyes adataink nyilvánosságra hozatalához.

Az Abtv. 54. § (1) bekezdésére figyelemmel az Alkotmánybíróság előtti eljárás illetékmentes.

Székesfehérvár, 2018. szeptember 12.



Mellékletek:

I/1. Meghatalmazás

I/2. Kamarai jogtanácsos nyilvántartásba vételével kapcsolatos tanúsítvány és határozat másolata

I/3. Nyilatkozat az indítvány és a személyes adatok nyilvánosságra hozhatóságáról

I/4. Érintettséget alátámasztó dokumentumok:

- a) a felperesek illetményéről rendelkező határozatai
- b) a Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 5.M.19/2016/8. számú ítélete;
- c) a Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.006/2017/4. számú ítélete;
- d) a Kúria Mfv.II.10.538/2017/4. számú közbenső ítélete;
- e) a felperesek kereseti kérelme
- f) az alperes elsőfokú beadványai
- g) az alperes fellebbezési ellenkérelme és másodfokú további beadványai
- h) az alperes felülvizsgálati kérelme és felülvizsgálati további beadványai
- i) a Kúria Mfv.II.10.043/2016/6. számú ítélete;
- j) a Kúria Mfv.II.10.460/2015/10. számú ítélete.

