

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.II.10.222/2017/6.

A tanács tagjai: Dr. Tálné dr. Molnár Erika a tanács elnöke
Dr. Tánczos Rita előadó bíró
Dr. Stark Marianna bíró

A felperes:

A felperes képviselője: Dr. Galbavy Magdolna ügyvéd

Az alperes:

Az alperes képviselője: jogtanácsos

A per tárgya: elmaradt illetmény megfizetése

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Pécsi Törvényszék 1.Mf.20.908/2016/5.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Pécsi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.434/2015/18.

Rendelkező rész

A Kúria a Pécsi Törvényszék 1.Mf.20.908/2016/5. számú ítéletét hatályon kívül helyezi és a Pécsi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.434/2015/18. számú ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg a felperesnek 200.000 (kettőszázezer) forint együttes másodfokú és felülvizsgálati eljárási költséget.

A 277.452 forint (kettőszázhetvenhétezer-négyszázötvenkét) forint fellebbezési, valamint 346.810 (háromszáznegyvenhatezer-nyolcszáztíz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

- [1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2015. február 9-éig igazgatóhelyettesi beosztásban állt az alperes alkalmazásában. A munkáltató e napon kelt ... számú parancsával indokolás nélkül mentesítette a felperest a munkaköri feladatai ellátása alól és kinevezte a NAV ... Igazgatóságának

állományába pénzügyi nyomozó I. számú munkakörbe a alperes neveről szóló 2010. évi CXXII. törvény (NAVtv.) 19/D. § (1) bekezdésében foglaltakra hivatkozva. Ezt követően 268 BF. számú parancsával rendelkezett a felperes új munkaköre, besorolása és illetménye megállapításáról, ami szerint pénzügyi nyomozó I. munkakörben a NAV középfokú szerv I. besorolási osztályába vezető-főtanácsos besorolási fokozatba 15. fizetési fokozatba került. A felperes szolgálatteljesítési helyeként a NAV ... Vizsgálati Osztályát jelölték meg.

- [2] A felperes ezt megelőzően, 2015. február 6-ától keresőképtelen állományba került és ez az állapota 2016. január 18-áig állt fenn. A felperes 2015. február 16-án felmentését kérte figyelemmel arra, hogy az új munkakört nem kívánta elfogadni. Előadta, hogy állandó lakhelye, illetve a parancsban meghatározott munkavégzés helye közötti távolság olyan nagy, melyet a megállapított illetményéből nem tud finanszírozni és a munkába járással töltött idő aránytalan megterhelést jelentene számára.
- [3] Ezt követően az alperes a módosított munkakörhöz rendelt besorolás, illetőleg illetmény alapján állapította meg a felperes számára fizetendő betegszabadság idejére járó távolléti díj mértékét. A felperes egészségügyi szabadsága idejére a módosított pénzügyi-nyomozó I. beosztása szerinti illetménye 100 %-át, majd 30 nap elteltével annak 90 %-át folyósította.
- [4] Az alperes a felperes keresőképtelenségének ideje alatt 2015. december 23-án kelt ... számú parancsával a ... Igazgatóságára módosította a felperes szolgálati helyét. Keresőképesse nyilvánítását követően a munkáltató 2016. január 19-étől 2016. február 18-áig kiadta a felperes szabadságát, majd felmentési idejét töltötte és jogviszonya 2016. április 17-én szűnt meg. A munkáltató az új besorolása alapján fizette meg a felperes számára 8 nap szabadsága megváltását, továbbá jubileumi jutalmát, azonban a felmentési időre járó távolléti díja és végkielégítése összegét az eredeti munkakörében megállapított illetménye alapján számfejtette.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

- [5] A felperes módosított keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest 2015. február 9-étől a számára megfizetett táppénz és távolléti díj közötti különbözet címén 2015. évre 2.030.398 forint, 2016. évre 118.171 forint, a számára kiadott szabadság időtartamára távolléti díj különbözet címén 206.800 forint, míg szabadságmegváltás-különbözet címén 78.781 forint, valamint jubileumi jutalom -különbözet címén 1.034.000 forint megfizetésére. Kérte továbbá az azzal kapcsolatos parancs megváltoztatását, hogy szolgálati helye 2016. január 1-jétől a NAV ... Igazgatóságaként került megjelölésre. Álláspontja szerint az általa megjelölt juttatásokat az eredeti igazgatóhelyettesi beosztása alapján megállapított illetmény alapulvételével kellett volna megfizetni.
- [6] Az alperes a kereset elutasítását és a felperes költségekben való marasztalását kérte. Álláspontja szerint a jogszabály rendelkezése

alapján csupán a végkielégítés és a felmentési időre járó juttatás vonatkozásában kellett a korábbi illetményt alapul venni, az egyéb juttatások vonatkozásában nem.

Az első- és másodfokú bíróság határozata

- [7] A Pécsi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.434/2015/18.számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 2015. évre járó betegszabadság és táppénz idejére járó távolléti díj különbözet címén 2.030.398 forintot, 2016. január 1-je és 2016. január 18-a közötti időszakra 118.171 forintot, 2016. január 19-től 2016. február 18-áig tartó szabadság idejére járó távolléti díj különbözet címén 206.800 forintot, 8 nap szabadságmegváltás-különbözet címén 78.181 forintot, jubileumi jutalom címén 1.034.000 forintot, valamint ezen összegek után járó késedelmi kamatot, továbbá az alperes 1033. BF. számú parancsát hatályon kívül helyezte és kötelezte az alperest 170.000 forint perköltség megfizetésére. Ítélete indokolásában kifejtette, hogy a NAV törvény 19/D. § (1) bekezdése lehetőséget biztosít a munkáltató számára arra, hogy a vezetőt indokolás és az érintett beleegyezése nélkül a kinevezés módosításával más vezetői munkakörbe, vagy végzettségének megfelelő egyéb munkakörbe helyezze, s amennyiben ezzel az érintett nem ért egyet, úgy a nyilatkozat időpontjától őt fel kell menteni. Ebben az esetben a kinevezés-módosítást megelőzően betöltött korábbi munkakörében megállapított illetményét kell alapul venni a felmentési időre járó illetmény, illetve a végkielégítés összegének, valamint az egyéb járandóságok összegének meghatározásakor.
- [8] A perbeli esetben a felperes kérte a felmentését, azonban azt nem lehetett közölni, illetve nem hatályosulhatott, mivel a felperes keresőképtelen állományban volt közel egy éven keresztül. Ezen időszak alatt az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a munkáltatónak az eredeti munkakörhöz kapcsolódó illetmény alapján kellett volna meghatározni a felperes részére fizetendő valamennyi juttatás összegét, ugyanis a NAV törvény 19/D. § (2) bekezdése rendelkezése szerint ebben az esetben az egyéb járandóságok összegének meghatározásakor is erre az összegre kell figyelemmel lenni. Ezen egyéb járandóságok körébe beleértendő a táppénz, a szabadságmegváltás és a jubileumi jutalom is. A felperes a felmentésre vonatkozó szándékát közölte a munkáltatóval, amihez az alperes kötve volt. A munkáltató akkor járt volna el helyesen, ha a keresőképtelenség idejére az eredeti besorolási illetményét alapul véve folyósította számára a juttatásokat, majd ezt követően szintén a vezetői munkakörhöz tartozó illetményt alapul véve számolt volna el vele.
- [9] Jogszabályba ütközőnek ítélte az elsőfokú bíróság az alperes ... számú parancsát is figyelemmel arra, hogy az a felperes keresőképtelensége idején került kibocsátásra és a munkáltató átszervezésével volt összefüggésben. Az alperes ezt a parancsot már nem bocsáthatta volna ki figyelemmel arra, hogy a

keresőképtelensége megszűnését követően a felperest fel kellett mentenie.

- [10] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Pécsi Törvényszék 1.Mf.20.908/2016/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, a felperes keresetét elutasította és a felperest kötelezte 300.000 forint együttes első- és másodfokú perköltség megfizetésére.
- [11] Határozata indokolásában a törvényszék kifejtette, hogy a NAV törvény 19/D. § (1) bekezdése a 18/D. § (1) bekezdésétől eltérően lehetővé teszi a munkáltatói jogkör gyakorlója számára, hogy a vezetőt indokolás és az érintett beleegyezése nélkül a kinevezés módosításával a végzettségének megfelelő nem vezető munkakörbe helyezze. Mivel az adott munkáltatói intézkedést az érintettnek nem kell elfogadnia, ez a kinevezés módosítása különös esetének minősül. A 19/D. § (2) bekezdése sem a választás lehetőségét biztosítja az érintett számára, hanem azt, hogy betölti-e a kinevezés-módosítás szerinti munkakört vagy kéri a felmentését. Ennek megfelelően nem találta helytállónak az elsőfokú bíróság azzal kapcsolatos álláspontját, hogy az alacsonyabb beosztásba helyező parancsnak nem volt joghatása figyelemmel arra, hogy azt az érintett nem fogadta el. Ezzel ellentétben a jogszabály felhatalmazta a munkáltatói jogkör gyakorlóját arra, hogy a vezető beleegyezése nélkül beosztotti munkakörbe helyezze, az erről szóló parancsnak pedig az a joghatása, hogy ettől kezdve a vezető már nem tölti be korábbi munkakörét és nem jogosult a korábbi illetményére sem függetlenül attól, hogy kéri-e a felmentését vagy sem. Nem befolyásolta az adott intézkedés hatályosulását az a körülmény, hogy a felmentésnek törvényi akadálya volt, mert az érintett keresőképtelen állományba került.
- [12] A törvényszék álláspontja szerint az „egyéb járandóságok” kitételt nem lehet olyan kiterjesztően értelmezni, hogy a kinevezés-módosítástól a felmentésig terjedő időre bármely jogcímen járó mindenféle járandóságot e körbe kellene érteni. Ennek megfelelően a törvényszék álláspontja szerint jogszerűen járt el az alperes, amikor a felmentéshez kapcsolódó juttatások vonatkozásában a felperes kinevezés-módosítás előtti illetményét vette alapul, ellentétben a felmentéshez nem kapcsolódó betegszabadság és táppénz, valamint szabadság idejére járó távolléti díj különbözet, szabadságmegváltás-különbözet, valamint jubileumi jutalom különbözet számításánál.

A felülvizsgálati kérelem, felülvizsgálati ellenkérelem

- [13] A jogerős ítélet ellen a felperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben kérte, hogy a Kúria azt helyezze hatályon kívül és a kereseti kérelmének helyt adó elsőfokú ítéletet „tartsa hatályában”, mivel a NAV törvény 19/D. § (1) bekezdése szerint a munkáltatónak lehetősége van arra, hogy a vezetőt alacsonyabb beosztásba helyezze, hogy a kinevezést módosítsa, nem kell az érintett beleegyezése, azonban a 19/D. § (2) bekezdése választási

lehetőséget biztosít az érintettnek arra, hogy elfogadja-e az új beosztást vagy sem. Ez a lehetőség a NAV törvény 18/D. § (4) bekezdésén is alapulhatott. A jogszabály kimondja azt is, hogy amennyiben az érintett a felmentését kéri, úgy a régi beosztáshoz tartozó illetmény alapján kell számfejteni számára a felmentési időre járó illetményt és a végkielégítés címén járó távolléti díjat, továbbá az egyéb járandóságot. A jogalkotó szándéka az volt, hogy amennyiben a felkínált beosztás helyett az érintett vezető a felmentését kéri, úgy a korábbi illetmény alapján számfejtsék számára minden járandóságát.

[14] Az egyes jogállási törvények, így a NAV törvény sem határozza meg egyértelműen az egyéb járandóság fogalmát, ez alatt azonban minden olyan juttatást érteni kell, ami az illetményen felül jár, adott esetben az egészségügyi szabadságra járó illetményt vagy a jubileumi jutalmat. Magának a törvényi szabályozásnak a nyelvtani értelmezése esetén sem olvasható ki az alperesi álláspont, miszerint csupán a felmentéssel kapcsolatos egyéb járandóságokra vonatkozna a törvényi megállapítás. A jogszabály gyűjtőfogalomként használja az egyéb járandóságot és minden esetben azt a korábbi vezetői illetmény alapulvételével kell megfizetni. Ennek megfelelően a jogerős ítélet sérti a NAV törvény 19/D. § (1) és (2) bekezdését, mivel azt helytelenül értelmezte.

[15] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet hatályában tartsa fenn és marasztalja a felperest a felülvizsgálati eljárás költségében. A munkáltató döntése alapján a felperes 2015. február 9-étől beosztotti munkakört töltött be, ettől a naptól kezdve a beosztotti munkakörhöz rendelt illetménye a NAV törvény szerinti hatályos illetmény volt. A NAV törvény 19/D. § (2) bekezdésének második mondata szerint az érintett felmentése esetén kell a korábbi munkakörében megállapított illetményt alapul venni a felmondási időre járó illetmény, a végkielégítés és egyéb járandóság összege meghatározásakor, egyéb esetben nem. A felperes állításával ellentétben nem a foglalkoztatott felmentési kérelme az irányadó, hanem az, hogy ténylegesen mikor történik meg a felmentés, tehát a jogviszony megszüntetésére irányuló munkáltatói intézkedés. A felperes önkényesen ragadja ki az egyéb járandóság szavakat a 19/D. § (2) bekezdésében rögzített mondatból, holott e bekezdés a felmentés esetén fizetendő egyéb járandóságokról rendelkezik. Ennek megfelelően helytállóan értelmezte a törvényt az idézett jogszabályi rendelkezéseket és jogszerű döntést hozott.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

[16] A felperes felülvizsgálati kérelme megalapozott.

[17] Helytállóan indult ki a törvényt a NAV törvény 18/B. § (1) bekezdéséből, amely arról rendelkezik, hogy a kinevezést, illetve a hivatásos szolgálati viszonyt a munkáltató és az érintett közös megegyezésével lehet módosítani, a 19/D. § (1) bekezdése azonban lehetőséget biztosít a munkáltatói jogkör gyakorlójának arra, hogy a vezetőt indokolás és az érintett beleegyezése nélkül kinevezése

egyoldalú módosításával más vezetői munkakörbe, vagy végzettségének megfelelő nem vezetői munkakörbe helyezze. A munkáltatónak tehát jogszabályon alapuló lehetősége van arra, hogy a kinevezést egyoldalúan módosítsa, a 19/D. § (2) bekezdése azonban lehetőséget biztosít az érintett számára arra, hogy a kinevezés-módosításáról szóló okirat közlésétől számított öt munkanapon belül felmentését kérje. A munkáltató köteles végrehajtani az érintett kérelmét és e nyilatkozattétel időpontjától kezdődően fel kell menteni őt. Ebben az esetben úgy kell eljárnia a munkáltatónak, hogy a korábban betöltött munkakörben megállapított illetményt kell alapul vennie a felmentési időre járó illetmény, a végkielégítés, valamint az egyéb járandóságok összegének megállapításakor. Ezt a NAV törvény 19/D. § (2) bekezdése kifejezetten előírja.

- [18] Ennek megfelelően ha az érintett a felmentését nem kéri, a kinevezést módosító parancs alapján a munkáltató elkészíti és megállapítja az érintett új besorolását és illetményét, és munkavégzésére, valamint díjazására a továbbiakban ennek megfelelően kerül sor. Amennyiben a felmentését kéri, akkor a kinevezés-módosítást megelőző illetménye alapulvételével kell az érintettel elszámolni a felmentési és ahhoz kapcsolódó járandóságokat illetően.
- [19] A perbeli esetben a felperes a felmentését kérte, így a NAV törvény 19/D. § (2) bekezdése alapján az eredeti (vezetői) munkakörben megállapított illetménye alapulvételével kellett számára megállapítani a felmentési időre járó illetményét, végkielégítését és valamennyi olyan juttatást, amely a jogviszonya megszűnéséig egyéb járandóságként megillette. Az alperes a felmentési időre járó illetményt és a végkielégítést a felperes eredeti illetményével megfizette, de álláspontja szerint a további felperesi igény nem tartozik a NAV törvény 19/D. § (2) bekezdésében szabályozott „egyéb járandóság” körébe, ezért a felperes perbeli követeléseit mindvégig vitatta.
- [20] Helytállónan hivatkozott a felperes felülvizsgálati kérelmében arra, hogy az „egyéb járandóság” értelmezésekor az adott ügyben a másodfokú bíróság a felmentéshez kapcsolódó juttatások köréből a perbeli anyagi igényeit tévesen zárta ki.
- [21] A felperes 2015. február 9-én kinevezése egyoldalú módosításakor már keresőképtelen volt, a felmentéskor felmentési védelem állt fenn (Kttv. 71. § a) pont), így a felperes jogviszonya csak a keresőképesse válását követően biztosított felmentési idő elteltét követően szűnhetett meg, és számára egészségügyi szabadság idejére járó ellátást kellett folyósítani. Ezért a felperes jogviszonyának a felmentés miatt, de a hosszú keresőképtelenséget követő megszüntetése következtében szükségessé vált táppénz és távolléti díj közötti különbözet, a kiadott szabadságra igényelt illetmény-különbözet, a megszüntetéssel összefüggő elszámoláshoz kapcsolódó jubileumi jutalom, és a szabadság-megváltás illetmény-különbözete a felmentéshez kapcsolható „egyéb járandóságnak” minősül. Ilyen esetben az felel meg a törvénynek, hogy nemcsak a felmentés alapján

járó közvetlen juttatások, hanem minden további, a felmentéshez kapcsolható egyéb járandóság vonatkozásában a kinevezés-módosítást megelőző vezetői illetményt alapul véve számoljon el az alperes az érintett személlyel.

- [22] Mindezekre figyelemmel jogszerűen igényelte a felperes, hogy ne csak a felmentési időre járó illetményét és végkielégítését, hanem a perbeli, a felmentéssel összefüggő egyéb járandóságokat is a vezetői illetménnyel fizesse meg az alperes. Így jogsértés nélkül kötelezte a elsőfokú bíróság az igényelt különbözetek megfizetésére az alperest.
- [23] Mindezek alapján a Kúria a felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem keretei között vizsgált jogerős ítéletet a Pp. 275. § (4) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte és a jogszabályoknak megfelelő elsőfokú ítéletet - a módosított indokolással - helybenhagyta.

A döntés elvi tartalma

- [24] Ha a munkáltató egyoldalú kinevezés-módosítása miatt a kormánytisztviselő a felmentését kéri, nemcsak a felmentéssel közvetlenül összefüggő, hanem a felmentéshez kapcsolható valamennyi járandóságot a kinevezés-módosítást megelőző illetménnyel kell elszámolni a NAV törvény 19/D. § (2) bekezdés értelmében.

Záró rész

- [25] A Kúria a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján kötelezte a pervesztes alperest a felperes együttes másodfokú és felülvizsgálati eljárási költsége megfizetésére, míg a le nem rótt másodfokú és felülvizsgálati eljárási illetéket az alperest megillető személyes illetékmentességre figyelemmel a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján az állam viseli.
- [26] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a 2018. január 24-én tartott tárgyaláson bírálta el.

Budapest, 2018. január 24.

Dr. Tálné dr. Molnár Erika s.k. a tanács elnöke, Dr. Tánczos Rita s.k. előadó bíró, Dr. Stark Marianna s.k. bíró

A kiadmány hitelével:

bírósági ügyintéző