

I. Amikor a 40 év szolgálati idővel igénybe vehető öregségi teljes nyugdíj feltételével rendelkező közalkalmazott nő a jogviszonyának megszüntetését kéri, kérelme nem keletkeztet felmentési kötelezettséget a munkáltató számára, a Kjt. 30. § (1) bekezdés f) pontja szerinti felmentési ok a munkáltató számára csupán lehetőség.

II. A kedvezményes jubileumi jutalomra jogosultság feltétele - a legalább 35 év közalkalmazotti jogviszonnyal való rendelkezés mellett - az, hogy a közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszony megszűnése napján nyugdíjasnak minősüljön [Kjt. 78. § (4) bek., 37/B. § (1)-(3) bek.]

A felperes 1993. február 1-től állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperes jogelődjénél. 2011. augusztus 2-án kelt levelében kérte, hogy a munkáltató 2011. augusztus 14-ével szüntesse meg jogviszonyát, mivel 2011. augusztus 15-étől nyugdíjaztatását kéri. Előadta, hogy 40 év munkaviszonnyal rendelkezik, 2011. augusztus 8-tól augusztus 12-ig igénybe kívánja venni 5 nap szabadságát, egyben kérte a munkáltatótól, hogy a 35 éves közalkalmazotti jogviszonyára figyelemmel a nyugdíjba vonulás időpontjában fizesse meg részére a kedvezményes 40 éves jubileumi jutalmát a Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 78. § (4) bekezdése alapján.

A felperes a kérelme után adott munkáltatói tájékoztatást követően levelére rávezette, hogy „közös megegyezés alapján a munkáltatóval”.

Az alperes 2011. augusztus 12-én kelt intézkedésével a felperes 1993. február 1. napjától szociális ápoló, gondozó munkakörben fennálló közalkalmazotti jogviszonyát 2011. augusztus 14-ével közös megegyezéssel megszüntette. A munkáltató ugyanezen a napon tájékoztatta a felperest arról, hogy jubileumi jutalmat nem fizet

részére.

A felperes 2011. augusztus 16-án igénybejelentéssel élt az illetékes Kormányhivatal Nyugdíjbiztosítási Igazgatóságánál, öregségi nyugdíja megállapítását kérte. A Nyugdíjbiztosítási Igazgatóság a 2011. augusztus 30-án kelt határozatával a felperes részére 2011. augusztus 15-től öregségi nyugdíjat állapított meg.

A felperes a keresetében kérte, hogy a bíróság állapítsa meg, hogy a 2011. augusztus 14-i hatállyal a közalkalmazotti jogviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetéséről szóló megállapodás érvénytelen, mert annak megkötésekor tévedésben volt, amelyet az alperes azzal okozott, hogy tájékoztatása szerint a jogviszony megszűnésének jogcíméből hátránya nem származik. Kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest a felmentési időre járó nyolc havi, továbbá kedvezményes jubileumi jutalom jogcímén további öt havi illetménye megfizetésére.

Az alperes a kereset elutasítását kérte.

A munkaügyi bíróság ítéletével a felperes keresetét elutasította. Álláspontja szerint a bizonyítási eljárás adatai az alperes álláspontját támasztották alá, amely szerint a felperes a munkáltatónak a felmentés gyakorlásának kizártságáról és a jubileumi jutalom jogszabályi feltételeinek hiányáról történő részletes tájékoztatása ellenére is kérte jogviszonyának megszüntetését, mert nyugdíjba kívánt vonulni. A felperes nem tudta bizonyítani, hogy a munkáltató az intézkedésével megtévesztette és ezért a megállapodás érvénytelensége nem volt megállapítható.

Az elsőfokú bíróság kifejtette azt is, hogy a felperes a közalkalmazotti jogviszonya megszűnésének időpontjában, azaz 2011. augusztus 14-én nem minősült nyugdíjasnak, ezért jubileumi jutalomra nem volt jogosult.

A felperes fellebbezése alapján eljáró másodfokú bíróság közbenső ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta és megállapította, hogy a 2011. augusztus 12-én kelt, a felperes közalkalmazotti jogviszonyát 2011. augusztus 14-ével közös

megegyezőssel megszüntető megállapodás érvénytelen. Az érvénytelenség jogkövetkezményei körében az elsőfokú bíróságot a tárgyalás folytatására és új határozat hozatalára utasította.

A másodfokú bíróság megállapította, hogy a felperes az adott esetben a Kjt. 30. § (1) bekezdés f) pontja alapján kérte a jogviszonya megszüntetését. A jogszabály helyes értelmezésével és a jogalkotó szándékára is figyelemmel megállapítható, hogy a munkáltató a jogviszonyt felmentéssel meg kell szüntesse, ha a 40 éves szolgálati idővel igénybe vehető öregségi teljes nyugdíj feltételével rendelkező közalkalmazott ezt legkésőbb a felmentési idő utolsó napján kérelmezi. Mivel az adott esetben a felperes a kérelmet írásban előterjesztette, ezért a munkáltatónak kötelezettsége lett volna a felperes jogviszonyának felmentéssel történő megszüntetése, ebben az esetben pedig az adott időpontban hatályos Kjt. 78. § (3) bekezdése alapján jogosult volt a jubileumi jutalomra.

A törvényszék álláspontja szerint az elsőfokú bíróság alaptalanul állapította meg, hogy az intézményvezető felperes részére nyújtott, a jubileumi jutalom jogosultsága körében adott tájékoztatása megfelelő volt. A tájékoztatás hiányát támasztja alá, hogy a jubileumi jutalom elutasításáról szóló munkáltatói levél is csak a megszüntető megállapodást követően került átadásra.

Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte.

Érvelése szerint jogszabálysértő a jogerős ítélet azon megállapítása is, mely szerint a Kjt. 30. § (1) bekezdés f) pontja alapján a munkáltatónak kötelezettségét képezte a felperes közalkalmazotti jogviszonyának felmentéssel történő megszüntetése, mert ilyen kötelezettséget az adott rendelkezés nem tartalmaz.

A lefolytatott bizonyítási eljárás anyagából nem volt levonható az a következtetés, mely szerint az alperes a felperest tévedésbe ejtette. Az alperes törvényes képviselője és a tanúk előadása

szerint a felperest már augusztus 2-át megelőzően hónapokkal korábban tájékoztatták arról, hogy a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyát nem tudja felmentéssel megszüntetni, csak közös megegyezéssel és ezért nem jogosult a kedvezményes jubileumi jutalomra.

A felülvizsgálati érvelés szerint a felperes saját felróható magatartására előnyök szerzése végett kívánt hivatkozni.

A felperes jubileumi jutalom megfizetésére irányuló kereseti kérelme körében előadta, hogy a Kjt. 78. § (4) bekezdése és a 37/B. § (1) és (2) bekezdése, továbbá a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 18. § (2a) bekezdése alapján a felperes jogosultsága nem volt megállapítható, mert közalkalmazotti jogviszonya megszűnésének napján nem minősült nyugdíjasnak és a jogviszony megszüntetésére nem felmentéssel került sor.

A felülvizsgálati kérelem megalapozott.

A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes a munkáltatóhoz 2011. augusztus 2-án benyújtott kérelmében közalkalmazotti jogviszonyának 2011. augusztus 14-ével történő megszüntetésére tett javaslatot, továbbá kérte a 40 éves jubileumi jutalma megfizetését.

A törvényszék a jogerős ítéletében a felperes kérelmét a Kjt. 30. § (1) bekezdés f) pontja szerinti felmentésre irányuló kérelemként értékelve azt állapította meg, hogy az adott esetben a felperes közalkalmazotti jogviszonyát a munkáltatónak felmentéssel kellett volna megszüntetni.

Az alperes a felülvizsgálati kérelmében megalapozottan hivatkozott arra, hogy a Kjt. 30. § (1) bekezdés f) pontja a munkáltató számára csupán lehetséges, de nem kötelező felmentési okként szabályozza azt az esetet, amikor a 40 év szolgálati idővel igénybe vehető öregségi teljes nyugdíj feltételével rendelkező közalkalmazott nő jogviszonyának megszüntetését kéri. A jogszabály helyes értelmezése alapján azonban a közalkalmazott kérelme nem keletkeztet felmentési

kötelezettséget a munkáltató számára.

A jogvita elbírálása során nem maradhat értékelés nélkül az a lényeges körülmény, mely szerint a felperes 2011. augusztus 2-án előterjesztett eredeti kérelmében a jogviszonya megszüntetését pontosan 2011. augusztus 14. napjával kérte. Az időpontot figyelembe véve ugyanis - figyelemmel a nyolc hónap felmentési időre - a felperes közalkalmazotti jogviszonyának megszüntetésére felmentéssel nem, kizárólag közös megegyezéssel volt lehetőség.

A perbeli bizonyítékokból, de még a felperes személyes előadásából sem lehet megalapozott következtetést levonni arra, hogy az alperes a felperest a jogviszony megszüntetése körében megtévesztette.

Nem volt olyan megalapozott megtámadási ok, amely az érvénytelenség megállapítását eredményezné. A felperes a munkáltatói jogkör gyakorlójának egyértelmű tájékoztatása ellenére gondolta úgy, hogy jogviszonyának megszüntetésére végül is felmentéssel fog sor kerülni és részére a jubileumi jutalmat kifizetik, holott ilyen ígéretet saját előadása szerint sem kapott az alperestől. Ezért az esetleges tévedését nem az alperes okozta és azt fel sem ismerhette. Következésképp az alperesnél fennálló közalkalmazotti jogviszonya érvényes megállapodással 2011. augusztus 14-én megszűnt. A másodfokú bíróság ezzel ellentétes jogi álláspontja jogszabálysértő.

A felperes a kedvezményes jubileumi jutalom megfizetésére irányuló igényét arra alapította, hogy az érvénytelen megállapodásból eredően jogviszonyának megszüntetésére a felmentés szabályait kellett alkalmazni, ezért őt a Kjt. 78. § (3) bekezdése alapján a jubileumi jutalom megillette, amely hivatkozás nemcsak azért téves, mert a felek közötti közös megegyezés érvényes, hanem azért is, mert ez a rendelkezés nem vonatkozik a jogosító idő elérését megelőzően a Kjt. 78. § (4) bekezdése alapján járó kedvezményes jubileumi jutalomra, melynek feltételeivel a felperes jogviszonya megszüntetésekor nem rendelkezett.

Jóllehet rendelkezett legalább 35 éves közalkalmazotti

jogviszonnyal, a megszűnés időpontjában azonban nem minősült nyugdíjasnak sem a Kjt. 37/B. § (1) bekezdése, sem a Kjt. 37/B. § (3) bekezdése alapján.

A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős közbenső ítéletet a Pp. 275. § (4) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte és a munkaügyi bíróság ítéletét helybenhagyta.

(Kúria Mfv. II. 10.560/2013.)