



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.041/2023/6.

A felperes:

felperes neve (címe)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Kapitány Zsuzsanna ügyvéd ((címe))

Az alperes:

alperes neve (székhelye)

Az alperes meghatalmazott jogi képviselője:

(főigazgató neve, címe)

A per tárgya:

Elmaradt illetmény

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Szolnoki Törvényszék 15.M.70.075/2022/10.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Felperes, 15.M.70.075/2022/11.

Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatja az alábbiak szerint:

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 2 312 500 (kettőmillió-háromszáztizenkettőezer-ötszáz) forint jubileumi jutalmat és 115 625 (száztizenötezer-hatszázhuszonötezer) forint elsőfokú perköltséget.

Ezt meghaladóan az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 57 800 (ötvenhét ezer-nyolcszáz) forint másodfokú eljárási költséget.

Megállapítja, hogy a 185 000 (száznolcvanötezer) forint másodfokú eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

Indokolás

A tényállás

[1] A felperes 1984. augusztus 1-től 2020. június 30. napjáig állt az alperes jogelődjénél, a (alperesi jogelőd neve) közalkalmazotti jogviszonyban, pedagógus munkakörben.

[2] A felperes a 2020. január 1-től hatályos a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény (a továbbiakban: Szkt.) rendelkezései következtében 2020. július 1. napjától állt – jogállásváltozás folytán – az alperesnél határozatlan idejű munkaviszonyban alkalmazásban, oktató munkakörben.

[3] A munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a felek között az (iktatószám). iktatószámú „megállapodás jubileumi jutalomról” elnevezésű megállapodás jött létre, amelyben rögzítették, hogy az Szkt. 127. § (6) bekezdése alapján a munkavállaló jubileumi jutalomra való jogosultsága a 2020. június 30-ig fennálló közalkalmazotti jogviszonyára tekintettel változatlanul fennáll. A jubileumi jutalomhoz figyelembe vett idő 35 év 10 hónap 29 nap.

[4] A felperes 2022. április 13-án elektronikus üzenetben tájékoztatta az alperest, hogy 2022. május 1-től öregségi nyugellátásban szeretne részesülni.

[5] A (megye neve)-i Kormányhivatal 2022. június 8. napján kelt (ügyszám) számú határozatával a felperes részére 2022. május 1. napjától női negyven év jogosultsági időre figyelemmel öregségi nyugdíjat állapított meg.

[6] Az alperes 2022. szeptember 5. napján kelt felmondással - 45 nap felmondási idővel - a felperes munkaviszonyát 2022. október 21. napjával megszüntette.

[7] A jogviszony megszüntetésével egyidejűleg az alperes a jubileumi jutalom kifizetéséről nem rendelkezett. A felperes személyi alapbére a jogviszony megszűnésekor 462 500 forint volt.

[8] Az alperes a felperest 2022. szeptember 29. napjától 2023. június 30. napjáig határozott idejű megbízási szerződés keretében, óraadói oktatói feladatok ellátásával bízta meg.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

[9] Felperes keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest, hogy fizessen meg 2 312 500 forint öt havi munkabérnek megfelelő összegű jubileumi jutalmat, továbbá perköltséget, amelynek mértékét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rend.) 3. § (2) bekezdés a) pontja alapján kért megállapítani azzal, hogy jogi képviselője áfa körbe nem tartozik.

[10] Az érvényesíteni kívánt jog körében hivatkozott a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 78. § (4) bekezdés; az Szkt. 127. § (6) bekezdés; valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 7. § (1) bekezdés, 80. § (2) bekezdés, 83. § (3) bekezdés és 294. § (1) bekezdés g) pontjába.

[11] Előadta, hogy a 2020. január 1. napján hatályba lépett Szkt. 40. § (2) bekezdése értelmében szakképző intézmény dolgozójaként közalkalmazotti jogviszonya munkaviszonyra módosult, amellyel egyidejűleg a felek között jubileumi jutalomra való jogosultságról szóló megállapodás is létrejött. A megállapodás alapján a jubileumi jutalomra való jogosultság az Szkt. 127. § (6) bekezdése alapján 2020. június 30. napjáig fennálló közalkalmazotti jogviszonyra tekintettel fennállt, ekkor a jubileumi jutalomhoz figyelembe vehető ideje 35 év 10 hónap és 29 nap volt.

[12] A felperes 2022. május 1. napjától nyugdíjas lett, női 40 év jogosultsági ideje alapján öregségi teljes nyugellátásban részesült. Álláspontja szerint az Szkt. 127. § (6) bekezdésének jogalkotói célja az volt, hogy a jogállásváltozáskor szakgimnáziumban

foglalkoztatottak ne kerüljenek hátrányosabb helyzetbe, bérezés és egyéb juttatások tekintetében, mint amilyen korábbi jogviszonyuk szerint megillette őket. Ezért tette kötelezővé a jubileumi jutalom vonatkozásában a megállapodás megkötését.

[13] A felperes a jogviszony megszüntetésének időpontjában már az Mt. szerint nyugdíjasnak minősült, rendelkezett 35 év közalkalmazotti jogviszonnyal, így álláspontja szerint jogosult a Kjt. 78. § (4) bekezdése alapján kedvezményes jubileumi jutalomra.

[14] Hivatkozott továbbá arra, hogy az alperes joggal való visszaélést valósított meg, mivel a jogviszonya felmondással történő megszüntetésére a jubileumi jutalom kifizetésének elkerülése érdekében került sor, ezt követően azonban az alperes megbízási szerződést kötött a felperessel további munkavégzésre.

[15] Az alperes írásbeli ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. Perköltsége megállapítását nem kérte.

[16] Védekezése lényege szerint, hogy a felperes közalkalmazotti jogviszonya a Kjt. 25/A. § (1) bekezdése alapján 2020. június 30. napjával megszűnt, nyugdíjasnak pedig csak 2022. május 1-től minősült. Nem vitatta a felperes azon hivatkozását, hogy a jogállásváltozás következtében a felperes nem kerülhetett hátrányosabb helyzetbe, mint közalkalmazotti jogviszonyában volt, ennek kapcsán rámutatott, hogy munkabére, valamint szabadságának mértéke is az Mt. szerinti szabályoktól eltérően a munkavállalóra kedvezőbb mértékben került megállapításra, ezen túlmenően pedig jubileumi jutalom, pedagógusi igazolvány és utazási kedvezmény is megillette. A felperes munkaviszonyának megszűnésére öregségi nyugellátására tekintettel került sor, jubileumi jutalomra pedig azért nem jogosult, mert ebben az időpontban még nem érte el a 40 éves jubileumi jutalomra jogosító időt.

[17] A megbízási jogviszony keretében történő foglalkoztatásának indokaként gazdasági okra hivatkozott tekintettel arra, hogy a felperes munkaviszonyának megszűnését követően álláshelyére más nem jelentkezett, álláshelyét nem tudták betölteni.

Az elsőfokú bíróság ítélete és annak indokai

[18] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította, megállapította, hogy a 138 800 forint eljárási illeték az állam terhéen marad.

[19] Az Szkt. 40. § (2) bekezdés, 127. § (5) bekezdés, valamint a Kjt. 27/A.-27/C. § alapján megállapította, hogy az alperes nem sértett jogszabályt, amikor a felperes közalkalmazotti jogviszonyát 2020. július 1. napjától munkaviszonyra változtatta.

[20] A Kjt. 25/B. § (4) bekezdése alapján rögzítette, hogy a felperes a közalkalmazotti jogviszonyának megszűnésekor több mint 35 év közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkezett. A Kjt. 78. § (1), (3) és (4) bekezdésének rendelkezései alapján rögzítette, hogy a 40 éves jubileumi jutalomra vonatkozó szabályok szerint az öt éves

időszakon belüli előrehozott jogosultságszerzés akkor érvényesül, ha legkésőbb a közalkalmazotti jogviszony bármilyen jogcímen és indokkal történő megszűnése időpontjában a közalkalmazott nyugdíjasnak minősül, továbbá legalább 35 év jogviszonyban töltött szolgálati idővel rendelkezik. Ez alapján három konjunktív feltétel fennállása szükséges: a közalkalmazotti jogviszony megszűnése, a megszűnés időpontjában a közalkalmazott nyugdíjasnak minősüljön és hogy ezen időpontban legalább 35 év szolgálati jogviszonyban töltött idővel rendelkezzen.

[21] Tekintettel arra, hogy a felperes közalkalmazotti jogviszonya 2020. június 30-án megszűnt, nyugdíjasnak pedig 2022. május 1-től minősült, így a konjunktív feltételek nem teljesültek, mert a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontjában nem minősült nyugdíjasnak. Rögzítette továbbá azt is, hogy a jubileumi jutalomhoz figyelembe vett 2020. június 30-án fennálló 35 év 10 hónap 29 nap nem azt jelenti, hogy a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontja helyett a felperes munkaviszonyának megszűnésének időpontját kellene figyelembe venni, hanem azt, hogy a jubileumi jutalomhoz figyelembe vehető időbe beletartozik az az időtartam, amit a felperes közalkalmazotti jogviszonyban töltött el.

[22] Indokolása szerint a Kjt. 78. § (4) bekezdésében foglaltakat nem lehet kiterjesztően értelmezni a munkaviszony megszűnésének időtartamáig, ugyanis a jogszabály egyértelműen a közalkalmazotti jogviszony megszűnését nevesíti. Kifejtette, hogy az Szkt. 127. § (6) bekezdése egyértelműen rögzíti, hogy a jubileumi jutalomra jogosító időszak vonatkozásában a közalkalmazotti jogviszony és a szakképző intézménnyel fennálló munkaviszony időtartamát lehet egybe számítani. Amennyiben pedig a Kjt. 78. § (4) bekezdésének alkalmazását az Szkt. hatálya alatt is iránydónak tekintette volna a jogalkotó, úgy erről külön rendelkezett volna. Hivatkozott a Kúria Mfv.10.283/2019/12. számú eseti döntésében foglaltakra, amelyben a jubileumi jutalomra való jogosultságot az alperes külön kötelezettségvállalása, mint többlet feltétel fennállása esetén állapította meg.

A felperes fellebbezése, az alperes ellenkérelme

[23] Az elsőfokú bíróság ítélete ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatása és az alperes kereset szerinti marasztalása, valamint a felperes perköltségének megállapítása érdekében.

[24] Az ítéletábrától gyakorolni kért felülbírálati jogkört a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 369. § (3) bekezdés c) pontjában jelölte meg.

[25] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság az Szkt. 127. § (6) bekezdésének értelmezése során helytelen jogi következtetést vont le, hiszen annak második fordulata egyértelműen rögzíti, hogy a jubileumi jutalomról szóló megállapodás megkötésére a Kjt. feltételei mellett kerülhet sor, így álláspontja szerint a Kjt. rendelkezéseit kell alkalmazni. Az elsőfokú bíróság ítélete ellentmondásos is azon okból, hogy a Kjt. 78. § (1) bekezdését alkalmazhatónak tartja, míg a 78. § (4) bekezdés alkalmazását kizárja arra tekintettel, hogy

nem közalkalmazotti jogviszony, hanem munkaviszony megszűnéséről van szó a jelen esetben.

[26] Álláspontja szerint amennyiben az Szkt. 127. § (6) bekezdése csak a jogviszonyok időtartamának összeszámításáról rendelkezett volna, akkor a jogszabály nem tartalmazná azt a kitételt, hogy a megállapodást a Kjt. szerinti feltételek szerint kötelező megkötni, így álláspontja szerint téves az elsőfokú bíróság Kjt. alkalmazását szűkítő megállapítása.

[27] Az alperes írásbeli ellenkérelme az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására irányult.

[28] Rámutatott, hogy az Mt. nem szabályozza a jubileumi jutalmat, mint a munkavállalónak nyújtandó kedvezményt, azonban az Szkt. 127. § (6) bekezdése rendelkezik a közalkalmazotti jogviszonyból munkaviszonyba kerülő munkavállalók esetében a jubileumi jutalomra való jogosultságról szóló megállapodás létesítéséről. Ezen megállapodásban a felek a Kjt. 78. § (3)-(5) bekezdéseit nem adaptálták a munkaviszony megszűnésének eseteire. Tekintettel arra, hogy a Kjt. 78. § (4) bekezdése csak a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontjában teszi lehetővé a 40 éves közalkalmazotti jogviszony után járó jubileumi jutalom kifizetését, így ez a felperes vonatkozásában nem alkalmazható, hiszen közalkalmazotti jogviszonya már 2020. június 30. napján megszűnt, nyugdíjasnak pedig az Mt. 294. § (1) bekezdés g) pontja alapján csak 2022. május 1-től minősül.

Az ítéltábla döntése és jogi indokai

[29] A fellebbezés alapos.

[30] A Pp. 370. §-a szabályozza a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörének korlátait. E rendelkezés (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolhatja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak. Ez azt jelenti, hogy a 371. § (1) bekezdésében foglaltak miatt korlátnak minősül – egyebek mellett – hogy a fellebbező milyen konkrét döntést kér a másodfokú bíróságtól atekintetben, hogy az mennyiben változtassa meg, vagy helyezze hatályon kívül az elsőfokú ítélet kifogásolt rendelkezését vagy részét és ezt milyen okból tegye, továbbá, hogy a fellebbező milyen anyagi, illetve eljárási jogszabálysértést jelöl meg fellebbezése alapjául. Azzal tehát, hogy a fellebbező milyen határozott kérelmet és milyen indokkal ad elő, egyúttal kijelöli a másodfokú bíróságtól kért felülbírálat tárgyát és körét. Emellett lényeges korlátot jelent az is, hogy a Pp. 369. §-a meghatározza, a felülbírálati jogkör milyen keretek között gyakorolható.

[31] A felperes fellebbezésében – szabad szöveges indokolása szerint – a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja szerinti felülbírálat elvégzése keretében a másodfokú bíróságtól az anyagi jogi felülbírálat során azt kérte, hogy a megállapított tényekből az elsőfokú bíróságétól eltérő jogi következtetést vonjon le és a megállapított tényeket másként minősítve állapítsa

meg, hogy a felperes az Szkt. 127. § (6) bekezdés és a Kjt. 78. § (4) bekezdés együttes alkalmazása alapján jubileumi jutalomra jogosult.

[32] Az elsőfokú bíróság a tényállást a rendelkezésre álló adatok alapján helyesen állapította meg, abból levont jogi következtetéseivel azonban nem ért egyet az ítéltábla.

[33] A bíróságnak abban a jogkérdésben kellett állást foglalni, hogy az Szkt. 127 § (6) bekezdése, mint a 2020. január 1-től hatályos szakképző intézményre vonatkozó szabályozás átmeneti rendelkezését a felperes vonatkozásában miként kell értelmezni.

[34] Az Alaptörvény 28. cikke értelmében a bíróságok a jogalkalmazás során a jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban értelmezik, azzal, hogy feltételezik, hogy a jogszabályok a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgálnak.

[35] Az Szkt. 127. § (6) bekezdés szerint a munkáltatói jogkör gyakorlója a szakképző intézmény alkalmazottjával megállapodhat a szakképző intézményben eltöltött legalább tizenöt éves munkaviszony esetére jubileumi jutalom biztosításában. Az Nkt. e törvény hatálybalépését megelőző napon hatályos rendelkezései szerinti szakgimnázium, illetve szakközépiskola alkalmazottja esetében az ilyen megállapodás a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény szerinti feltételekkel kötelező azzal, hogy a jubileumi jutalomra jogosító időszakban a közalkalmazotti jogviszony és a szakképző intézménnyel fennálló munkaviszony időtartamát egybe kell számítani. A jubileumi jutalom alapja a szakképző intézmény alkalmazottjának a jubileumi jutalom kifizetésekor fennálló munkabére.

[36] A fenti jogszabályi rendelkezés a jogállásváltozás keretében a jubileumi jutalomra vonatkozó szabályokra ad szabályozási átmenetet. Az első mondat a szakképző intézmény számára annak lehetőségét teremti meg, hogy diszkrecionális jogkörben eljárva döntsön a legalább 15 éves munkaviszony esetére a jubileumi jutalom biztosításának lehetőségéről a munkavállalóval kötött külön megállapodás alapján.

Ezzel szemben a második mondat már nem lehetőségként, hanem kötelezettségként írja elő a szakképző intézmény számára, hogy az Nkt.-nak az Szkt. hatályba lépését megelőző napon hatályos rendelkezése szerinti szakgimnázium, illetve szakközépiskola alkalmazottjai esetében a jubileumi jutalom biztosítására irányuló megállapodást köteles megkötni a Kjt. szerinti feltételekkel. Az értelmezés megkönnyítése érdekében a Kjt. szabályait azzal az eltéréssel rendeli alkalmazni, hogy a jubileumi jutalomra jogosító időszakba a közalkalmazotti jogviszony és a szakképző intézménnyel fennálló munkaviszony időtartamát egybe kell számítani, a jubileumi jutalom alapja pedig a szakképző intézmény alkalmazottjának a jubileumi jutalom kifizetésekor fennálló munkabére.

[37] Sem az Szkt. 127. § (6) bekezdésének szövegéből, sem a törvény indokolásából nem vezethető le az az értelmezés, hogy a Kjt.-nek a jubileumi jutalomra vonatkozó szabályait bármilyen megszorítással kellene értelmezni. Éppen ezzel ellenkezőleg a jogalkotó ezen megfogalmazása alapján az a következtetés vonható le, hogy a Kjt. 78. §-át, annak minden bekezdésével a munkaviszonyra irányadó eltérésekkel megfelelően alkalmazni

rendeli. Ez a jelen esetben azt jelenti, hogy ahol a Kjt. 78. §-a közalkalmazotti jogviszonyt említ, ott munkaviszonyt, ahol illetményt említ ott munkabért kell érteni. Ahol a jogalkotó a Kjt. 78. §-ának értelemszerű alkalmazásától el kívánt térni, így például a jogosultsági idők összeszámítása vagy a jubileumi jutalom alapja tekintetében ezeket külön megnevezte. Mindezekből pedig együttesen következik, hogy külön nevesített eltérő rendelkezés hiányában a Kjt. 78. §-ának rendelkezései az Szkt. 40. § (2) bekezdése szerinti munkaviszony esetében megfelelően alkalmazandók.

[38] Az elsőfokú bíróság ítéletében kifejtett, ezzel ellentétes álláspontja alapján nemcsak a Kjt. 78. § (4) bekezdése, de a Kjt. 78. § egyéb bekezdéseinek rendelkezései sem lennének alkalmazhatók, hiszen azokban is közalkalmazotti jogviszony és nem munkaviszony szerepel, mint ahogy munkabér helyett is, az illetmény fogalmát használja a Kjt. Mindezek alapján pedig az alperes érvelése szerinti jubileumi jutalom megállapítása a jogszabály szövegének ilyen értelmezése alapján kizárt lenne, amely nyilvánvalóan ellentétes lenne a jogalkotói szándékkal.

[39] Tekintettel arra, hogy a rendelkezésre álló okirati bizonyítékok alapján nem volt vitatott, hogy a megállapodás megkötésére az Szkt. 127. § (6) bekezdés második mondata alapján került sor, továbbá, a felperes az alperesnél fennálló jogviszonya megszűnésekor az Mt. 294. § (1) bekezdés g) pontja alapján nyugdíjasnak minősült és legalább 35 év jubileumra jogosító szolgálati idővel rendelkezett, így jogosult volt jubileumi jutalomra. A jubileumi jutalom alapja szempontjából figyelembe vehető munkabér összege a rendelkezésre álló iratokból megállapítható volt, annak összegét az alperes egyébként nem vitatta, így az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatva marasztalta az alperest a Kjt. 78. § (2) bekezdés c) pontja alapján az öt havi munkabérének megfelelő összegű jubileumi jutalom megfizetésére.

[40] A fentiekre figyelemmel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdés második fordulata alapján részben megváltoztatta és az alperest kereset szerint marasztalta.

[41] A fentiek szerint megváltoztatott ítéleti rendelkezésre tekintettel a felperes 100 %-ban pernyertes lett.

[42] Az alperest megillető személyes illetékmentességre figyelemmel feljegyzett első- és másodfokú eljárási illeték összege az állam terhén marad [Pp. 101. § (1) bekezdés, 102. § (6) bekezdés, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 5. § (1) bekezdés c) pont, 39. § (1) bekezdés, 42. § (1) bekezdés a) pont, 46. § (1) bekezdés].

[43] Az ítéltábla a Pp. 82. § (1) bekezdés, 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a teljes egészében pervesztes alperest a jogi képviselővel eljáró felperes első és másodfokú eljárásban felmerült ügyvédi munkadíjának megfizetésére, amelynek mértékét az IM rend. 3. § (2) bekezdés a) pontja és (5) bekezdés szerint állapította meg, azzal, hogy az összeget áfa nem terheli.

[44] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[45] Az ítélet ellen a Pp. 365. § (2) bekezdésében foglaltak alapján fellebbezésnek helye nincs.

Szeged, 2024. február 16.

Dr. Bálint Attila s.k.

Dr. Telegdy Gergely s.k.

Zanócné Dr. Ocskó Erzsébet s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró