

## **EBH2015. M.17.**

### **Az érvénytelenség jogkövetkezményének alkalmazása a jogviszony jogellenes megszüntetésére alapított kereset alapján [1992. évi XXXIII. tv. 25. § (1) bekezdés *d*) pont, 2012. évi I. törvény 29. § (1)-(2) bekezdések].**

[1] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes 1992. július 1-jétől állt közalkalmazotti jogviszonyban, iskolatitkári munkakörben. A felperes 8 általános iskolai, illetve gyors- és gépíró iskolai végzettséggel rendelkezett. A kinevezési okirat szerint a munkáltató kötelezte arra, hogy 1997. június 30-ig szakközépiskolai végzettséget, illetve igazgatási szakképesítést szerezzen, melynek elmulasztása az Mt. 113. §-ában foglalt jogkövetkezményeket vonja maga után.

[2] 2013. évben az igazgató szóban tájékoztatta a felperest arról, hogy a munkaköréhez szükséges iskolai végzettsége nincs meg, ezért nyilatkoznia szükséges arról, hogy vállalja-e a középiskolai tanulmányok megkezdését a következő tanévtől, illetve a nyugdíjjogosultsága eléréséhez szükséges idő kevesebb-e mint tíz év. A felperes a nyilatkozatot kitöltetlenül juttatta vissza az igazgatóhoz, amelyről feljegyzés készült. Ez alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója átadta a felperes számára azt az okiratot, mely szerint közalkalmazotti jogviszonya a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 25. § (1) bekezdés *d*) pontja alapján 2013. július 17-ével megszűnik. Annak indokolása szerint a felperes a képesítési feltételeknek nem felelt meg, és nem vállalta az annak megszerzése érdekében szakirányú tanulmányai megkezdését, illetve a képesítés megszerzéséhez szükséges idő elteltét követő tanév megkezdéséig határozott idejű kinevezéssel történő foglalkoztatását, így jogviszonya megszűnt.

[3] A felperes keresetet terjesztett elő, melyben jogviszonya megszüntetése jogellenességének megállapítását és az alperes felmentési időre járó juttatás és végkielégítés megfizetésére való kötelezését kérte.

[4] Álláspontja szerint 30 év szolgálati idővel rendelkezik, így kevesebb mint 10 év szükséges ahhoz, hogy a nő 40 éves kedvezményes jogosultsági idővel való nyugellátására jogosultságot szerezzen, így a szükséges tanulmányok folytatására nem lett volna kötelezhető, illetve a meglévő végzettségével munkakörét el tudta látni.

[5] A közigazgatási és munkaügyi bíróság ítéletében kötelezte az alperest felmentési időre járó juttatás és végkielégítés megfizetésére, egyebekben a felperes keresetét elutasította.

[6] Indokolásában kifejtette, hogy a felperes az iskolatitkári munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettséggel nem rendelkezett, és a szakirányú tanulmányok megkezdésének vállalásáról nem nyilatkozott, így közalkalmazotti jogviszonya jogszabályba ütközőnek volt tekintendő, ezért az a Kjt. 25. § (1) bekezdés *d*) pontja alapján megszűnt. Mivel a felperes foglalkoztatása a törvény rendelkezésébe ütközött, ezt a munkáltatónak fel kellett számolnia a felmentésre vonatkozó rendelkezések szerint. A felperes 2029. évben éri csak el a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt, így a képesítés megszerzése alóli mentesülés feltételei nem álltak fenn.

[7] Az alperes fellebbezése folytán eljáró bíróságnak ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érintette, fellebbezett részét helybenhagyta.

[8] Nem találta megalapozottnak az alperes azzal kapcsolatos kifogását, hogy az elsőfokú bíróság túlterjeszkedett a felperes kereseti kérelmén figyelemmel arra, hogy a felperes jogviszonya felszámolására a Kjt. 25. § (1) bekezdés *d*) pontja alapján került sor, és a

jogkövetkezmények alkalmazása a megszüntetés módjához kapcsolódott. A felperes követelését tartalmában a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 29. § (2) bekezdésében foglaltaknak megfelelően jelölte meg.

[9] A jogerős ítélet ellen az alperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben kérte „jogszabályoknak megfelelő új határozat meghozatalát, a felperes keresetének az elutasítását”, és a felperes perköltség megfizetésére történő kötelezését, mivel a jogerős határozat sérti a Pp. 215. §-át, valamint az Mt. 29. § (1) és (2) bekezdését.

[10] Álláspontja szerint a másodfokú határozat túlterjeszkedett a felperes kereseti kérelmén, mivel ő az Mt. 82. § (3) és (4) bekezdésére hivatkozással terjesztette elő keresetét, és a jogellenesség jogkövetkezményeként kérte kötelezni a munkáltatót a felmentési időre járó távolléti díj és végkielégítés megfizetésére, másodlagos kereseti kérelmet pedig nem terjesztett elő.

[11] Az Mt. 29. § (2) bekezdése alapján nem hivatkozott a jogviszony érvénytelenségére, ezért megalapozatlan volt az érvénytelenség jogkövetkezményeinek alkalmazása.

[12] Másodlagosan kifogásolta azt, hogy mind szóban, mind írásban tájékoztatta a felperest arról, hogy a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettsége hiányzik, a felperes azonban a szükséges nyilatkozatokat az adott ügyben nem tette meg. A munkáltató megkísérelte elhárítani az érvénytelenség okát, az azonban azért nem járt eredménnyel, mert a felperes nem tett eleget nyilatkozattételi kötelezettségének. Ennek megfelelően nem állapítható meg az a körülmény, hogy a felperes kinevezése a munkáltató oldalán felmerült okból lett volna érvénytelen.

[13] A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

[14] A per iratanyagából megállapítható volt, hogy a felperes jogviszonya létesítésekor nem rendelkezett az általa betöltött munkakör ellátásához szükséges iskolai végzettséggel, s utóbb sem szerezte meg azt. A jogsértő állapot felszámolására vagy a Kjt. 30. § (1) bekezdés c) pontjára figyelemmel felmentéssel, vagy a Kjt. 25. § (1) bekezdés d) pontjára tekintettel a jogviszony megszűnésének megállapításával kerülhetett sor.

[15] Az alperes az utóbbi módot alkalmazta, a felperes jogviszonya a Kjt. 25. § (1) bekezdés d) pontja, illetve a Kjt. 2. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó Mt. 29. § (1) bekezdése alapján szűnt meg. Ez esetben az Mt. 29. § (2) bekezdése értelmében a munkáltatói felmentés esetén járó juttatásokat tartozik a munkáltató a közalkalmazottnak megfizetni, ha a kinevezés a munkáltató oldalán felmerült okból érvénytelen, és az érvénytelenség okát nem lehet orvosolni.

[16] Kellő alap nélkül állította az alperes azt, hogy a kinevezés a közalkalmazott oldalán felmerült okból vált érvénytelenné. A munkáltató köteles gondoskodni arról, hogy az adott munkakörben olyan közalkalmazottat foglalkoztasson, aki rendelkezik az adott munkakör ellátásához szükséges végzettséggel. Ha ennek hiányában alkalmazza a közalkalmazottat és emiatt válik a jogviszony érvénytelenné, az ennek felszámolásával kapcsolatos juttatásokat köteles megfizetni.

[17] Ugyancsak kellő alap nélkül állította az alperes felülvizsgálati kérelmében azt, hogy az eljáró bíróságok túlterjeszkedtek a felperes kereseti kérelmén. A közalkalmazott a munkáltatói intézkedés jogellenességének megállapítása mellett a felmentési időre járó illetmény és végkielégítés megfizetésére is kérte kötelezni az alperest, és jogkövetkezményként az eljáró bíróságok annak megfizetéséről rendelkeztek. A felperes igényét tartalmában az Mt. 29. § (2) bekezdésében foglaltaknak is megfelelően jelölte meg, és követelése jogszabályi hivatkozásának téves megjelölése, valamint a jogellenesség megállapítására irányuló kereset elutasítása nem eredményezhette az egyébként jogcíme szerint is helyesen előterjesztett kereset elutasítását, ezért a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta. (Kúria Mfv. II. 10.565/2014.)