



A KÚRIA

mint felülvizsgálati bíróság

í t é l e t e

Az ügy száma: Mfv.X.10.191/2020/4.

A tanács tagjai: Dr. Hajdu Edit a tanács elnöke

Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna előadó bíró

Dr. Stark Marianna bíró

A felperes: felperes

cím1

A felperes képviselője:

Dr. Vizer Andrea ügyvéd

cím2

Az alperes: alperes

cím3

Az alperes képviselője:

Dr. Dékány Alexandra ügyvéd /Dékány Ügyvédi Iroda/

cím4

A per tárgya: jogviszony megszüntetés jogellenessége

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:

Pécsi Ítéltábla Mf.I.30.018/2020/9.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Pécsi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.103/2019/16.

Rendelkező rész

A Kúria a Pécsi Ítéltábla Mf.I.30.018/2020/9. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek – 15 nap alatt – 80.000 (nyolcvanezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 240.900 (kettőszáznegyvenezer-kilencszáz) forint felülvizsgálati eljárási illeték az államot terheli.

Az ítélet ellen további felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes 2016. augusztus 23-án létesített közalkalmazotti jogviszonyt az alperessel a munkavégzés helye munkahelyvégzési helyre, óvodapedagógus intézményvezető

munkakörre. 2017. november 20-án kelt vezetői megbízása szerint 2016. augusztus 1-től 2022. július 31-éig határozott időre módosult vezetői megbízása.

[2] A 2017. november 1-jén kelt munkamegosztási megállapodás értelmében alperes és a hozzárendelt költségvetési szervek között munkamegosztás és felelősségvállalás jött létre. Ennek részletszabályait tartalmazta e megállapodás. Eszerint a felperes mint intézményvezető önálló bérigazgatási jogkört gyakorolt, amely keretében a létszám megtakarításból, létszámcseréből keletkező bér megtakarítást, továbbá a távollétek miatti bér- és járulékmegmaradványt a fenntartóval történő előzetes egyeztetés alapján felhasználhatta. A megállapodás ... pontja rögzítette, hogy a munkaadó- és bérigazgatás a fenntartó szakmai felügyelete alatt és irányítása alapján történik, valamint a ... pontban rögzítették, hogy a Pénzügyi Osztály a havonta jelentkező, nem rendszeres bérjellegű kifizetések számfejtését a szervezet neve által rendszeresített programon, határidőben a szervezet neve felé végzi.

[3] A felperes 2018. szeptember 3-tól szülési szabadságon volt.

[4] Jogviszonyát az alperes 2019. április 1-jén kelt rendkívüli felmentéssel szüntette meg. Ebben utalt a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 25. § (2) bekezdés g) pontjában, illetve a Kjt. 33/A. § (1) bekezdés a) pontjában foglaltakra.

[5] Indokolása szerint a felperes a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény (továbbiakban: Nktv) 69. § (1) bekezdés a) és b) pontjában, valamint 69. § (2) bekezdés b) pontjában meghatározott felelősségi körébe tartozó kötelezettségeit, valamint a munkaköri leírásában és a helység neve Polgármesteri Hivatallal mint gazdasági szervezettel kötött megállapodásban foglalt feladatainak ellátását súlyos gondatlansággal megszegte. Figyelmen kívül hagyta az Nktv 6. §-ában meghatározott általános magatartási követelményeket is. A 2018. évi beszámoló előkészítése során merült fel a munkavégzés helye munkavállalóival kapcsolatos munkajogi státuszok felülvizsgálata. Ennek során megállapítást nyert, hogy az intézmény egyik óvodapedagógusa gyermeke születése okán 2016. november 26-tól 2017. május 31-éig CSED ellátásban részesült. Ezen ellátás lejártát követően az érintett a munkáltatójától nem kért fizetés nélküli szabadságot, és GYED iránti igényt sem nyújtott be, nem állt munkába, munkát nem végzett, távol volt, munkahelyén nem jelent meg. A munkáltatói jogkör gyakorlója a felperes volt, aki a munkavállaló távollétét nem jelezte sem a szervezet neve számfejtő hely felé, sem a gazdasági szervezetnek, továbbá nem intézkedett a munkabér folyósításának megszüntetése iránt, így 2017. május 12-től a távollévő dolgozónak munkabért folyósítottak, majd 2018. november 26-tól táppénz ellátásban részesült. Ezáltal a fenti munkavállaló részére a jogalap nélkül bruttó 4.510.404 forint munkabért fizettek ki, amelynek visszaköveteléséről az alperes intézkedett.

[6] A felmentő okirat tartalmazta továbbá, hogy az intézmény vezetőjeként a felperes felelt annak szakszerű és törvényes működéséért, képviselte a munkatársak és a fenntartó érdekeit, továbbá a feladatát képezte az intézmény munkájának szervezése, irányítása, képviselete, a munkáltató személyzeti, gazdasági, adminisztratív feladatainak ellátása, megszervezése, ellenőrzése, értékelése és a törvényi előírásoknak megfelelő működtetés biztosítása. A felperes köteles volt a jogszabályban előírt módon szerződtetni az óvoda munkatársait, gyakorolni felettük a munkáltatói jogkört, a KIR, valamint az szervezet nevel felé eleget kellett tennie bejelentési kötelezettségének, az átsorolásokról gondoskodnia kellett, biztosítva

a törvényben előírt juttatások kifizetését, és vezetnie kellett a munkaidő nyilvántartást a jelenléti ív alapján.

A gazdasági adminisztratív feladatok körében szerveznie kellett az intézmény ügyviteli munkáját a mindenkor érvényes jogszabályok szerint, valamint az intézménybe érkező ügyiratokat naprakészen átnézni, érdemben intézkedni és gondoskodni azok iktatásáról, valamint a pontos adatszolgáltatást is biztosítani kellett. A felperes intézményvezetőként felelt az intézmény költségvetésének tervezéséért, végrehajtásáért, betartásáért, továbbá az ezzel összefüggő beszámolók, mérlegek valós tartalmáért. Feladata volt az intézmény költségvetésének ismeretében a takarékos gazdálkodás, az intézményi vagyon őrzése és védelme. Az intézményvezető kizárólagos kompetenciája és egyszemélyes felelőssége volt a munkaviszony létesítése, megszüntetése, valamint az intézmény költségvetésén belüli gazdálkodás.

[7] A felmentő okirat tartalmazta tovább, hogy a alperes és a hozzárendelt költségvetési szervek közötti munkamegosztás és felelősségvállalás rendjéről szóló megállapodás szerint is köteles volt a felperes a fent idézett feladatok ellátására. A felmentés annak a pontján kívül a pontját is idézte, amely szerint az intézmény vezetője haladéktalanul tájékoztatja a gazdasági szervezetet az előírányzott módosítások szükségességéről, illetve elrendeléséről. A gazdasági szervezet vezetője ellenjegyzí a módosítást, a Pénzügyi Osztály pedig átvezeti az intézmény költségvetésén azokat. A számviteli feladatok ellátása körében az intézményvezető gondoskodik a létszám-, a munkaügyi- és bérnyilvántartás vezetéséről a havi könyvelési értesítı alapján, annak feladásáról a Pénzügyi Osztály felé és a normatív finanszírozás alapjául szolgáló nyilvántartások vezetéséről, amelyről adatot szolgáltat a polgármesteri hivatalnak.

[8] A felperes fentiek értelmében köteles volt a havi bérszámfejtési lapokat az intézmény dolgozóiról a hivataltól átvenni, és azt személyesen átadni, illetve a távollévı dolgozónak postai úton eljuttatni. A bérszámfejtési lapokon a tárgyhavi alapilletmény megnevezés szerepelt, így a felperesnek fel kellett volna ismernie a munkabér kifizetésének jogosulatlanságát.

[9] A felmentő okirat továbbá felrótta a felperesnek azt is, hogy nem tájékoztatta a szóban forgó munkavállalót arról, hogy a CSED lejártát követően GYED igénybevételére jogosult, mely iránti igényét a munkáltatójánál kell benyújtani.

[10] A felsorolt súlyos gondatlanságból eredő vezetői mulasztások okszerű összefüggésben álltak azzal, hogy a munkavállaló részére jogalap nélkül fizettek 2017. május 2-a és 2018. november 26-a között munkabért. Mindezen magatartásával a felperes jogalapot szolgáltatott a munkáltató rendkívüli felmentéséhez.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[11] A felperes keresetében a rendkívüli felmentés jogellenességének megállapítását és a jogellenesség jogkövetkezményeként felmentési időre járó távolléti díj címén 1.396.593

forintot igényelt, míg végkielégítés címén 1.012.530 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[12] Az alperes érdemi ellenkérelmében a kereset jogalapját vitatta, annak összecszerűségét nem, elfogadta a felperes részéről közölt béradatokat. A kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte.

Az első- és a másodfokú bíróság ítélet

[13] A Pécsi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.103/2019/16. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek felmondási időre járó távolléti díj címén 1.396.593 forintot, valamint végkielégítésként 1.012.530 forintot kamatával. Kötelezte továbbá az alperest perköltség viselésére.

[14] Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt a Kjt. 33/A. § (1) bekezdés a) pontjában, illetve (2) bekezdésében foglaltakra, valamint a 38. § (5) bekezdésére és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.). 82. §-ban foglaltakra.

[15] Megállapította, hogy a felperes munkaköri leírással rendelkezett, amely részletesen tartalmazta feladatait, továbbá feladatokat határozott meg számára az úgynevezett munkamegosztási megállapodás is. A lefolytatott bizonyítási eljárás adataiból megállapítható volt, hogy a felperes a munkaköri feladataihoz kapcsolódó adategyeztetést lefolytatta a polgármesteri hivatal munkaügyi, illetőleg pénztárosi feladatokat ellátó munkatársaival. Erre rendszeresen sor került (heti 1-2 alkalommal), melynek során a táppénzen levő munkavállalókról és a szabadságon lévő személyekről is egyeztettek.

[16] Felperes az illetményszámfejtő úgynevezett KIRA rendszerhez nem rendelkezett hozzáférési jogosultsággal, csupán a KIR rendszerhez, amely a munkavállalók jogviszonyának létrejöttét követő 5 napon belüli bejelentési kötelezettséget írt elő az intézmény vezetőjének, illetve ennyi időt biztosított a változások átvezetésére is.

[17] A felperes a munkaköri leírásában szereplő azon kötelezettségének eleget tett, hogy a pontos adatszolgáltatást biztosítsa gazdasági és adminisztratív feladatai körében, a munkaköri leírás nem tette feladatává a bérszámfejtést, illetőleg a bérszámfejtés adatainak folyamatos ellenőrzését sem.

[18] Az alperes részéről hivatkozott úgynevezett munkamegosztási megállapodás megjelölt a felperes mint intézményvezető vonatkozásában feladatokat, azonban ezek nem függték össze a neki felrótt kötelezettségszegéssel. A megállapodás pontja rögzítette ugyan, hogy az intézmény vezetőjeként a felperes önálló bérgazdálkodási jogkört gyakorol, és ennek keretében a létszám megtakarításból, létszámcsereből keletkező bérmeztakarítást, továbbá távollétek miatti bér- és járulékmegmaradványt a fenntartóval történő előzetes egyeztetés alapján használhatja fel. A ... pont pedig azt tartalmazta, hogy a munkaerő- és bérgazdálkodás a fenntartó szakmai felügyelete és irányítása alapján történik, a ... pont szerint pedig a Pénzügyi Osztály a havonta jelentkező, nem rendszeres bérjellegű kifizetések számfejtését a szervezet neve által rendszeresített programon, határidőben a szervezet neve felé teljesíti. A

megállapodásban rögzített felperesi feladatok tekintetében azonban arra lehetett következtetni, hogy azok nem voltak a perbeli esetre vonatkoztathatóak.

[19] Az alperesnél kialakult gyakorlat értelmében a felperes mint intézményvezető egyeztetett a polgármesteri hivatal ügyintézőjével a távolléteket, szabadságokat illetően. Az ügyintéző továbbította az adatokat ezt követően a szervezet neve felé.

[20] A felperesnek a jelenléti íveket nem kellett átküldenie a polgármesteri hivatalba, márpedig azokból lehetett volna egyértelműen megállapítani (összehasonlítva azokat a bérszámfejtési adatokkal), hogy adott munkavállaló esetében a kifizetés valós távolléthez vagy munkavégzéshez kötődött-e. A felperes az úgynevezett KIR rendszerhez hozzáfért, és abban dolgozott, azonban a KIRA rendszerhez nem volt hozzáférése.

[21] Összegzőképpen az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárás adataiból arra a következtetésre jutott, hogy az alperes és a szervezet neve között kialakult gyakorlat alapján kerülhetett arra sor, hogy a kérdéses munkavállalónak ténylegesen jogosulatlanul fizettek munkabért távolléte idejére. A kérdéses munkavállalónak fel kellett volna ismernie a bérjegyzék adatai alapján, hogy a munkáltatója munkabért fizet számára igen hosszú időn keresztül. Ennek ellenére nem volt észrevétele, és nem jelezte ezt a munkáltató felé. Ennek a felelősségét azonban a felperesre mint volt intézményvezetőre nem lehet áthárítani, részéről nem volt megállapítható közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségszegés. Ezáltal a bíróság a rendkívüli felmentés indokai tekintetében a jogellenességet állapította meg, és kötelezte a munkáltatót az ahhoz fűződő jogkövetkezmények viselésére.

[22] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Pécsi Ítélőtábla Mf.I.30.018/2020/9. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, és az alperest perköltség fizetésére kötelezte.

[23] A másodfokú bíróság döntése meghozatala során a tényállást kiegészítette. Nem vitatott tényként rögzítette, hogy személy nevel munkavállaló tényleges munkavégzés nélkül 2017. május 12-től 2018. november 25-éig munkabérben, 2018. november 26-ától pedig táppénzben részesült. A jogosulatlanul kifizetett munkabér bruttó összege 4.510.404 forint volt.

[24] A felperes intézményvezető volt. A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (továbbiakban: Nktv.) 69. § (1) bekezdése szerint a köznevelési intézmény vezetője nemcsak az intézmény pedagógiai programjáért felel, de az a) pontban meghatározottak szerint az intézmény szakszerű és törvényes működéséért is. 2017. augusztus 1-től a felperes munkaköri leírással rendelkezett, 2017. november 1-jén pedig megszületett a munkamegosztási megállapodás. Mindebből következik, hogy a felperes legkésőbb a 2017. augusztus 1-jén kézhez vett munkaköri leírása alapján tudta, hogy mi tartozik vezetői tevékenysége körébe. A munkaköri leírás a törvény szövegével egyezően rögzíti, hogy az óvoda egyszemélyi felelősségű vezetőjeként tevékenységével felelős az intézmény szakszerű és törvényes működéséért, a gazdasági adminisztratív feladatok körében pedig részletezi ennek tartalmát. Többek között biztosítja a pontos adatszolgáltatást, felelős az intézmény költségvetésének tervezéséért, végrehajtásáért, betartásáért, az ezzel összefüggő beszámolók, mérlegek valós tartalmáért.

[25] A KIR rendszerhez a felperes által sem vitatottan volt hozzáférése, ennek ellenére a nemzeti köznevelési törvény végrehajtásáról szóló 229/2012. (VIII. 28.) Korm.rendelet 15. § és 16. §-ban foglaltakat megszegve változást nem jelzett. Alaptalanul hivatkozik a felperes arra, hogy az alperes korábban ezen jogszabályhelyre nem utalt. A munkáltató a perben is hivatkozott rá, illetve a felmentésben is utalt arra, hogy az adatszolgáltatási kötelezettségét szegte meg a felperes, amelyben ez benne van.

[26] A KIRA rendszerhez a felperesnek hozzáférési jogosultsága nem volt, és a szervezet neve felé sem terhelte adatszolgáltatási kötelezettség, azonban az alperes felé igen, amellyel tisztában is volt. Ezen kötelezettségét azonban nem pontosan teljesítette.

[27] A felperes felelt az intézmény törvényes működéséért, annak költségvetése betartásáért. Valóban nem írta elő sem jogszabály, sem egyéb szabályozó, hogy a felperes saját személyében ellenőrizze az iratokat, de gondoskodnia kellett volna arról, hogy azok megtörténjenek. Ebben az esetben a téves munkabérfizetés tényét azonnal felismerik.

[28] Fentiek alapján megállapította a másodfokú bíróság, hogy a felperes vezetői tevékenységéből eredő, az Nktv. 64. § (1) bekezdés a) pontjában foglalt lényeges kötelezettségét szegte meg súlyos gondatlansággal, melyből kifolyólag a rendkívüli felmentés tartalma világosan és okszerűen meghatározott, a kötelezettségszegés jelentős mértékű voltát azonban szükséges vizsgálni.

[29] A kötelezettségszegés önállóan értékelendő, a felelősség mértékét nem csökkenti az a tény, hogy más munkavállaló sem úgy járt el, ahogyan kellett volna. Ugyanakkor jelen ügyben nem hagyható figyelmen kívül, hogy az alperes ugyanolyan súlyos gondatlansággal járt el, a megállapodásban foglalt együttműködési kötelezettségét megszegte. A munkamegosztási megállapodás II. ... pontja kimondta, hogy a munkaerő- és bérgazdálkodás a fenntartó szakmai felügyelete és irányítása alatt történik. Az alperes és a felperes közötti munkamegosztásra is figyelemmel megállapítható volt, hogy bár a felperes vezetői kötelezettségszegése lényeges és súlyosan gondatlan volt, azonban a munkamegosztási megállapodásban foglaltakra figyelemmel az jelentős mértékűnek nem tekinthető (MD I.338.), ezért a Kjt. 33/A. § (1) bekezdés a) pontja alapján rendkívüli felmentés alapjául nem szolgálhat. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság érdemi döntésével ezért egyetértett.

[30] Utalt a másodfokú bíróság arra, hogy a hivatkozott kötelezettségszegések a felperes vezetői megbízatásához kapcsolódtak szorosan és nem a közalkalmazotti jogviszonyhoz. Az alperes pedig a Kjt. 33/A. § b) pontjában megfogalmazott bizalmatlanságra nem hivatkozott.

Az alperes felülvizsgálati kérelme és a felperes ellenkérelme

[31] Az alperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a felperes keresetének elutasítását kérte, perköltség fizetésre kötelezésével.

[32] Az alperes a másodfokú bíróság ítéletének az ügy érdemére kiható jogszabálysértéseként a Kjt. 33/A. § (1) bekezdés a) pontját jelölte meg.

[33] Hivatkozott a Kúria Mfv.II.10.101/2015. számú döntésére, amely kimondta, hogy „A vezetők vonatkozásában az Mt. az általános szabályokhoz képest több speciális rendelkezést tartalmaz, és fokozott elvárásokat támaszt velük szemben, súlyosabban ítéli meg a felelősségüket. A kötelezettségszegés súlyát és jelentős mértékét, továbbá a legalább súlyos gondatlanságot az adott esetben a felperesnek az alperes szervezetében elfoglalt kivételes helyzete, az elemi szabályok megsértése kellően megalapozza.”. A továbbiakban utalt a felülvizsgálati kérelem a kommentár Kjt. 33/A. § (1) bekezdéséhez fűzött értelmezésére.

[34] A másodfokú bíróság ítéletében több ponton is megállapította a felperes kötelezettségszegését, így azt, hogy függetlenül attól, miszerint a CSED iránti kérelmét a munkavállaló nem az intézményvezetőnek nyújtotta be, pontosan tudta, hogy annak időtartama mikor jár le. A KIR rendszerhez a felperes által sem vitatottan volt hozzáférése, ennek ellenére a változást nem jelentette be. Azáltal, hogy nem jelezte az adott munkavállaló távollétét, az alperes sem tudott helyes adatot szolgáltatni a KIRA rendszerben és a szervezet neve felé, ennek lett a következménye a távollévő munkavállaló részére a bérfizetés. A felperes felelt az intézmény törvényes működéséért, költségvetésének betartásáért, a megállapodás II..... pontja alapján pedig önálló bérgazdálkodási jogkört gyakorolt. Ezekre a tényekre az alperes a rendkívüli felmentésében is hivatkozott. Valóban nem írt elő jogszabály vagy egyéb szabályozó olyat, hogy felperes saját személyében ellenőrizze az iratokat, de gondoskodnia kellett arról, hogy az megtörténjen.

[35] A felperes számos, jogszabályban és megállapodásban rögzített kötelezettséget szegett meg, amelyek vonatkozásában a másodfokú bíróság megállapította, hogy amennyiben a vezetői megbízása alapján fennálló kötelezettségeit teljesítette volna, az esetben a téves munkabérfizetés tényét azonnal felismerik. A felperes intézményvezetőként szegte meg a vezetői megbízatása alapján fennálló kötelezettségeit, és ennek következményeként történt téves munkabérfizetés személy nevel munkavállaló részére.

[36] Az Mfv.II.10.101/2015. számú döntés értelmében a kötelezettségszegés jelentős voltát már önmagában a felperesnek a szervezetben elfoglalt kivételes helyzete, vezető beosztása és az is megalapozta, hogy kötelezettségszegés hiányában a téves munkabérfizetés ténye azonnal felismerhetővé vált volna.

[37] A Kjt. kommentár 33/A. § (1) bekezdés a) pontjában foglalt rendelkezéshez fűzött értelmezés szerint a rendkívüli felmentést megalapozó kötelezettségszegések sorába tartozik már önmagában a munkáltató gazdasági és működési érdekeinek súlyos sértése vagy veszélyeztetése, amely a perbeli eljárásban kétséget kizáróan megállapítható.

[38] Helytállóan fejtette ki a másodfokú bíróság, hogy a kötelezettségszegés önállóan vizsgálendő, a felelősség mértékét pedig nem csökkenti az a tény, hogy más személy sem úgy járt el, ahogyan kellett volna. Tévesen állapította meg azonban, hogy jelen ügyben nem hagyható figyelmen kívül, miszerint az alperes ugyanolyan súlyos gondatlansággal járt el, a megállapodásban foglalt együttműködési kötelezettségét szegte meg, mert a kötelezettségszegés önállóan, az alperesi magatartástól függetlenül vizsgálendő. A felperes

kötelezettségzegése önmagában akadályozta az alperest abban, hogy a téves munkabérfizetés ténye számára felismerhetővé váljon.

[39] A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult az alperes perköltségben való marasztalásával.

[40] Tekintettel arra, hogy a 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 407. § (1) bekezdés b) és c) pontja alapján csatlakozó felülvizsgálati kérelmet nem tudott előterjeszteni az ítélőtábla ítéletének módosított indokolására, ezért arra a felülvizsgálati ellenkérelmében reflektált.

[41] Álláspontja szerint a jogvita eldöntése során a Kúriának figyelembe kell vennie a BH 2021.24. számú döntését, valamint a BH2014.157. számú eseti döntésében foglaltakat.

[42] Álláspontja szerint a felperes magatartásától nem lehet függetleníteni az alperes nem megfelelő eljárását a jelenléti ívek terén, illetve ellenőrzési kötelezettségének elmulasztását, valamint az együttműködési kötelezettség más munkavállaló általi súlyos megsértését.

[43] Az alperes felülvizsgálati kérelmében előadottak kapcsán utalt arra, hogy a Kúria következetes ítélkezési gyakorlata értelmében a bizonyítékok nem megfelelő mérlegelésére való hivatkozás kizárólag abban az esetben eredményezheti a felülvizsgálati kérelem alaposágát, amennyiben a jogerős ítéletből megállapítható tényállás nyilvánvalóan okszerűtlen, lényeges logikai ellentmondást tartalmaz. Ez jelen esetben nem állapítható meg.

[44] A felperes hivatkozása szerint személy nevel az ő érkezése előtt megkezdte már táppénzes időszakát, és CSED igénylőjét – a per összes résztvevője által elismerten – a polgármesteri hivatalba vitte be, amely 2016. október 25-én kezdődött. A felperes a személyi anyagokat munkába állásakor, tehát 2017. augusztus végén, szeptember elején bekérte, de a kérdéses munkavállaló CSED igénylője a polgármesteri hivatalba ment, az a felpereshez nem került.

[45] Amikor a felperest kinevezték az alpereshez személy nevel táppénzen volt, amiről mindenki tudott várandósságára tekintettel. Hidas kis település, a 3-4 óvónőt mindenki ismeri, a polgármesteri hivatal pedig az óvoda közvetlen közelében van. A Pécsi Ítélőtábla megállapítása, hogy „Függetlenül attól, hogy CSED iránti kérelmét a munkavállaló nem az intézményvezetőnek nyújtotta be, a felperes pontosan tudta, hogy annak időtartama mikor járt le, személy nevel összes adatát bekérte.”. Ezek a kijelentések kronológiai, logikailag nem következnek egymásból.

[46] A felperest a tévesen utalt munkabér tekintetében nem terheli felelősség. A bérszámfejtés, az egyes dolgozók adott havi bérének átutalása, kifizetése nem tartozott feladatai közé, a jelenléteket, távolléteket minden hónapban egyeztetette a pénzügyes kollégával, azokban soha nem volt hiba. személy nevel mindenki tudta, hogy tartósan van távol. Ezeket az adatokat a pénztáros-munkaügyi kolléga továbbította a szervezet neve felé, és ő kezelte a KIRA rendszert, amelyhez a felperes nem fért hozzá.

[47] Felperes feladata a szakmai vezetés volt, a kinyomtatott munkabér-elszámolások ellenőrzése nem tartozott hozzá. Ahogy a tanúk elmondták a tárgyaláson, ők is csak akkor néztek ebbe bele, amikor valamelyik dolgozó reklamált, jelzést tett, hogy valami probléma van. Az elsőfokú bíróság ítéletében helyesen állapította meg, hogy „Az alperes részéről hivatkozott úgynevezett munkamegosztási megállapodás megjelölt a felperes mint intézményvezető vonatkozásában feladatokat, azonban ezen feladatok nem függték össze a felperesnek felrótt kötelezettségszegéssel.”. A felperes arra is hivatkozott, hogy személy nevel táppénze és munkabér-kiutalásának időintervallumában 4 intézményvezető, 2 jegyző és 3 pénzügyes kolléga váltotta egymást. A hiba kizárólag azért lett felfedve, mert nevezett munkavállaló kifogásolta táppénze összegét, ezért a munkaügyi anyagát részletesen átnézték.

[48] Munkaköri leírás munkába állásakor a felperesnek nem készült, csak egy évvel később. A munkamegosztási megállapodás megnevezésű okirat több mint egy évvel később kelt, mint ahogy a közalkalmazotti munkaviszonya létesült a felperesnek, de valójában még később készült, csak azt visszatárolták. Ezen tények is alátámasztják, hogy a rendkívüli felmentés jogellenes, és az alperes a munkarendek kialakítása során helytelen, szakmaiatlan gyakorlatot alakított ki.

A Kúria döntése és jogi indokai

[49] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.

[50] A Pp. 423. § (1) bekezdése alapján a Kúria a felülvizsgálat során a felülvizsgálati és csatlakozó felülvizsgálati kérelem korlátai között, az ott megjelölt jogszabályok tekintetében vizsgálja a jogerős ítélet jogszabálysértő voltát, figyelemmel a Pp. 523. §-ban foglaltakra is.

[51] A Pp. 413. § (1) bekezdés a) és c) pontja rögzíti, hogy a felülvizsgálati kérelemnek a beadványokra vonatkozó általános szabályok mellett tartalmaznia kell a felülvizsgálni kívánt ítélet számát, a jogszabálysértés pontos megnevezésével, a jogszabályhely megjelölésével azt az eljárási, illetve anyagi jogi szabálysértést, amely kihatott az ügy érdemi eldöntésére, valamint annak indokait, hogy a fél az új határozat hozatalát vagy a határozat hatályon kívül helyezését milyen okból kívánja.

[52] Az eljárásjogi tárgyú elvi iránymutatásoknak az új Pp. hatálybalépését követően történő felülvizsgálatáról szóló 1/2017. polgári jogegységi határozat folytán a Pp. alkalmazása körében megfelelően irányadó az 1/2016. (II. 15.) PK vélemény, melynek 3. pontja értelmében a felülvizsgálati kérelem egymással szorosan összefüggő kötelező tartalmi kellékei a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése, valamint annak kifejtése, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja. Ezen együttes törvényi feltételeknek a fél akkor tesz eleget, ha egyrészt a megsértett jogszabályhelyet konkrétan megjelöli, másrészt pedig a hivatkozott jogszabálysértést tartalmilag is körülírja, az erre vonatkozó jogi álláspontját kifejti, vagyis ha a jogszabálysértésre való hivatkozása indokait is ismerteti. Az alperes felülvizsgálati kérelmében jogszabálysértésként kizárólag a Kjt. 33/A. § (1) bekezdés a) pontját jelölte meg, így ebben a körben volt mód jelen eljárásban vizsgálni.

[53] Az alperes felülvizsgálati kérelmében megsértett jogszabályhelyként nem hivatkozott a Pp. 279. § (1) bekezdésében foglaltakra, így jelen eljárásban a jogerős ítélet szerinti tényállás volt az irányadó.

[54] A másodfokú bíróság ítéletében részletesen kifejtette azon álláspontját, miszerint a felperes elkövette a terhére rótt cselekményeket, azonban úgy ítélte meg, hogy azok nem minősülnek olyan jelentős súlyú kötelezettségszegésnek, amelyek a jogviszony megszüntetést indokolták teheték figyelemmel az alperes eljárására. A Kúria ezt az okfejtést helyesnek találta a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján, figyelemmel arra is, hogy felülvizsgálati kérelemmel csak a lényeges kötelezettségszegés súlyának értékelése volt támadott.

[55] A másodfokú bíróság helytállóan értékelte ennek megállapítása során, hogy a munkáltató a munkamegosztási megállapodásban foglaltakat, ezáltal együttműködési kötelezettségét megszegve járt el. Az alperes felülvizsgálati kérelmében ezzel összefüggésben kizárólag azon álláspontját adta elő eljárása kimentéseként, miszerint „A felperesi kötelezettségszegések önmagukban akadályozták az alperest abban, hogy a téves munkabérfizetés ténye számára felismerhetővé váljon.”. Ezen előadásnak azonban ellentmond, hogy a jelenlétekkel, távollétekkel kapcsolatban a felperes rendszeresen egyeztetett az alperes alkalmazottaival, akik az adatokat továbbították a szervezet neve felé, illetve vezették a KIRA rendszert, amihez a felperesnek nem is volt hozzáférése.

[56] Nem vitásan a felperessel szemben vezetőként fokozott elvárások érvényesültek, ez azonban nem jelentheti azt, hogy a kötelezettségszegés mértékének megállapítása során figyelmen kívül lehetne hagyni a munkáltató nem megfelelő, együttműködési kötelezettséget sértő, gondatlan eljárását.

[57] A másodfokú bíróság a következetes ítélkezési gyakorlatnak megfelelően (Mfv.X.10.145/2020/5.) helyállóan utalt arra is, hogy a felhívott kötelezettségszegések a vezetői megbízás alapján ellátott feladatokkal függtek össze, és nem a közalkalmazotti jogviszonnyal. A megállapított tényállás pedig a jogviszony megszüntetés jogszerű indokát nem adta (Kjt. 33/A. § (2) bekezdés), az a vezetői megbízás visszavonását alapozhatta volna meg.

[58] Minderre tekintettel a felülvizsgálati kérelem jogszabálysértés megállapítására nem adott módot, ezért a Kúria a Pp. 424. § (1) bekezdése értelmében a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta.

Záró rész

[59] Az eljárás során az alperes teljes mértékben pervesztés lett, ezért a Kúria a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a felperesnek a felülvizsgálati eljárásban felmerült és igazolt perköltsége megfizetésére.

[60] A Kúria az illetéket a 2.409.123 forint pertárgyérték figyelembevételével, az Itv. 50. § (1) bekezdés alapján állapította meg. Az alperes az Itv. 5. § (1) bekezdés c) pontja alapján teljes személyes illetékmentes, így az illetéket helyette az állam viseli.

[61] Az ítélet ellen a Pp. 407. § (1) bekezdés d) pontja értelmében nincs helye felülvizsgálatnak.

[62] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2021. március 24.

**Dr. Hajdu Edit s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó
bíró, Dr. Stark Marianna s.k. bíró**