

A Kúria a dr. Molnár Péter ügyvéd által képviselt I.r., II.r. felpereseknek a dr. Ács Imre ügyvéd által képviselt alperes ellen közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása iránt a Pécsi Munkaügyi Bíróságnál 2.M.751/2010. szám alatt megindított és másodfokon a Baranya Megyei Bíróság 1.Mf.20.392/2011/3. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Baranya Megyei Bíróság 1.Mf.20.392/2011/3. számú ítéletét hatályában fenntartja.Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg felpereseknek - tizenöt nap alatt - egyenként 30.000 (harmincezer) forint felülvizsgálati költséget.A le nem rótt felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

I n d o k o l á s :

A felperesek felmentés jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei alkalmazása iránt nyújtottak be keresetet. A Pécsi Munkaügyi Bíróság 2.M.751/2010/6. számú ítéletével megállapította, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperesek közalkalmazotti jogviszonyát, ezért az I.r. felperes számára 2.329.632 forint, míg a II.r. felperes részére 2.434.300 forint megfizetésére köteles. Kötelezte továbbá az alperest 238.000 forint perköltség megfizetésére.A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperesek pedagógus munkakörben dolgoztak az alperes baksai tagiskolájában. Az alperes fenntartója a P.T.K.T.T.T. 2010. április 7-én az ellátott feladatok csökkenése miatt a baksai tagiskolában egy napközis csoport, és egy tanulószobai csoport megszüntetéséről határozott, emiatt létszámcsökkentés végrehajtásának szükségességéről döntött. A határozat meghozatalát megelőzően 2010. február 22-én a társulásban résztvevő önkormányzatok polgármesterei nyilatkozatot adtak arról, hogy a létszámcsökkentéssel érintett álláshelyen foglalkoztatottak jogviszonyban töltött ideje folyamatosságának megszakítása nélküli foglalkoztatására nincs lehetőség. 2010. március 1-jén a baksai tagiskolában a helység polgármestere tájékoztatta a tantestület tagjait a várható személyi leépítésről. Az érintett pedagógusok megnevezésére nem került sor.

A tagiskola vezetője 2010. május 6-án a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésére vonatkozó nyilatkozatokat adott át a felperesek részére. Az indokolás szerint a közalkalmazottak jogviszonya a Kjt. 30. § (1) bekezdés b) pontja alapján kerül megszüntetésre a b. tagiskolában végrehajtandó átszervezés miatt. A további foglalkoztatásukra nincs lehetőség. Írásban tájékoztatták őket arról, hogy az iskolai végzettségüknek és szakképzettségüknek megfelelő másik betöltetlen munkakör felajánlására nincs lehetőség. A felmentés közlését megelőzően a felpereseket a munkáltató nem

tájékoztatatta a munkakör felajánlási lehetőségről. A munkaügyi bíróság által levont jogkövetkeztetés szerint az alperes valós és okszerű indokokkal szüntette meg a felperesek közalkalmazotti jogviszonyát a fenntartó döntése alapján. Ugyanakkor nem tájékoztatatta a munkakör felajánlási lehetőségről egyik felperest sem. A közalkalmazott két munkanapon belül köteles nyilatkozni arról, hogy kéri-e a munkakör felajánlását, igenlő nyilatkozata alapján a munkáltató a munkakör felajánlás ügyében köteles haladéktalanul megkeresni a fenntartóját, illetve az irányítása alatt álló munkáltatót. Felmentésre csak akkor kerülhet sor, ha a munkakör felajánlás betöltetlen munkakör hiányában nem lehetséges, vagy a végzettségének, szakképzettségének, szakképesítésének és egészségi állapotának megfelelő másik munkakörbe történő áthelyezéséhez, illetve kinevezése módosításához nem járul hozzá. A munkáltató legalább tíz nappal a felmentés közlésének tervezett időpontja előtt írásban köteles tájékoztatni a közalkalmazottat a felajánlható munkakörökről. Ha nincs felajánlható munkakör, erről is tájékoztatni kell a közalkalmazottat, és ezt a tényt a felmentést tartalmazó iratban a munkáltatónak fel kell tüntetnie. Nem szüntethető meg felmentéssel azoknak az azonos munkakört betöltő közalkalmazottaknak a jogviszonya, akik együttesen írásban, egy nyilatkozatban foglaltan kérik kinevezésükben a munkaidő mértékének olyan tartalmú módosítását, hogy munkaidejük együttes mértéke ne haladja meg a tervezett felmentéssel érintett közalkalmazotti létszámhoz kapcsolódó érvényes munkaidő mértékének a felét. A munkáltatónak a felmentés közlésének tervezett időpontja előtt tíz nappal erről is tájékoztatnia kell a közalkalmazottat, továbbá a tervezett felmentéssel esetlegesen érintettek nevéről, valamint a munkakörök megnevezéséről, és a kinevezés módosítással megállapított munkaidő mértékének felső határáról. A munkáltató nem adott tájékoztatást sem a munkakör felajánlás, sem a részmunkaidős továbbfoglalkoztatás lehetőségéről. A munkakör felajánlásra vonatkozó eljárás lényege a közalkalmazott személyére vonatkozó továbbfoglalkoztatási lehetőség megkeresése, illetőleg felajánlása. Ennek az eljárásnak a lefolytatását nem pótolják az alperes által csatolt nyilatkozatok, amelyeket a felmentést megelőzően több hónappal a munkáltató konkrét megkeresése hiányában állítottak ki, amikor még döntés nem született a létszámcsökkentéssel érintettek személyéről. A részmunkaidős továbbfoglalkoztatás lehetőségére vonatkozó eljárás lefolytatását a munkáltató nem igazolta, megállapítható, hogy azt nem folytatta le. A közalkalmazotti jogviszony felmentéssel történő megszüntetésére csak a Kjt. 30/A-C.§-ában meghatározott eljárás lefolytatását követően kerülhet sor, melyet alperes elmulasztott, ezért a felperesek jogviszonyát jogellenesen szüntette meg. Az alperes fellebbezése folytán eljáró Baranya Megyei Bíróság a munkaügyi bíróság ítéletét helybenhagyta (1.Mf.20.392/2011/3. számú ítélet). Kötelezte az alperest, hogy fizessen meg felpereseknek személyenként 60.000 forint másodfokú perköltséget. A fellebbezést alaptalannak találta, a munkaügyi

bíróság a tényállást helyesen állapította meg, amiből helytálló következtetést levonva megalapozott döntést hozott. Egyetértett az elsőfokú bíróság által kifejtett indokokkal. Rámutatott arra, hogy csak abban az esetben szüntetheti meg a munkáltató a közalkalmazott jogviszonyát a Kjt. 30. § (1) bekezdés b) pontja alapján, ha maradéktalanul betartja a Kjt. 30/A - 30/C. §-okban foglalt rendelkezéseket. Ennek nem felelt meg a 2010. márciusban tartott tájékoztató, sem pedig a polgármesterek által 2010. február 22. napján írásba foglalt nyilatkozat. A bírói gyakorlat megköveteli az állásfelajánlási kötelezettség teljesítését. Az eljárás akkor is kötelező, ha nincs felajánlható munkakör. Hivatkozott az EBH.2010.2166 számú döntésre. Az alperes felülvizsgálati kérelmében kérte a határozatok hatályon kívül helyezését, a jogszabályoknak megfelelő új határozat hozatalát és felperesek keresetének elutasítását. Hivatkozott arra, hogy az alperes teljeskörű felmérést végzett, van-e megfelelő másik betöltetlen munkakör, mely nemleges eredményt hozott. Ezt követően felmérték, hogy van-e olyan kolléga, aki vállalja a munkaidő mértékének csökkentését, azonban ilyen nem volt. Így a Kjt. 30/B. § előírása nem teljesíthető. 2010. március 1-jén a polgármester tájékoztatta a pedagógusokat az átszervezés szükségességéről, amely létszámleépítéssel járt. A felperesek ezen jelen voltak. 2010. május 6-án szüntették meg a felperesek közalkalmazotti jogviszonyát felmentéssel, amelyek szabályszerűen kerültek kiadásra indokuk valós és okszerű volt. Abban írásban tájékoztatták a felpereseket arról, hogy az iskolai végzettségüknek és szakképzettségüknek megfelelő másik betöltetlen munkakör felajánlására nincs lehetőség. Ezzel a munkáltató teljesítette a Kjt. 30/C. § (3) bekezdés 2-4. sorában foglaltakat. Álláspontja szerint érdemi jelentősége a Kjt. 30/C. § (3) bekezdésének van, a felmentésnek tartalmaznia kell, hogy nincs felajánlható munkakör, melynek eleget tett. A bíróságok ennek nem tulajdonítottak jelentőséget. Az alperes tévesnek tartotta az elsőfokú döntésben foglaltakat, mert akkor is értesíteni kell a közalkalmazottat írásban, ha van felajánlható munkakör, de akkor sem mellőzhető az értesítés, ha nincs. Álláspontja szerint ha biztosan nincs felajánlható munkakör, abban az esetben az erre vonatkozó megállapítást kizárólag a felmentésben kell rögzíteni. Iratellenesnek találta az ítéletet, mivel a bíróság egyrésztől megállapította, hogy valós és okszerű a felmentés, ugyanakkor hivatkozott arra, hogy a munkáltató azon előadása, hogy a közalkalmazottakat írásban tájékoztatta, nincs megfelelő másik betöltetlen munkakör, nem felel meg a valóságnak. A jogszabályok nem azt írják elő, hogy konkrét személyek elhelyezését biztosítsa, hanem hogy a végzettségüknek és szakképzettségüknek megfelelő betöltetlen munkakört keressen. Ennek a munkáltató maradéktalanul eleget tett. Álláspontja szerint az EBH.2010.2166. számú döntés nem alkalmazható. Az azokban foglalt korábbi eseti döntések nincsenek hatással a per érdemi kimenetelére. Valamennyi önkormányzat nyilatkozott, megjelölték az érintett intézményeket, a betölthető

munkakörök hiányát. Konkrétan meghatározták a feladatot, amit az átszervezés érint, azóta sem juttattak senkit új állásba. Valós és okszerű indokkal szüntették meg a közalkalmazotti jogviszonyt. A munkáltató fenntartója a jogszabály által előírt elektronikus adatnyilvántartást vezetett, mivel nincs egyáltalán üres álláshely, nem tartotta szükségesnek a munkakör felajánlási eljárás lefolytatását. Hivatkozott arra, hogy a Kjt. 30/A. § (1) bekezdése munkakör felajánlási lehetőségről szól, ezért az eljárás nem kötelező. Csak a közalkalmazott kérése esetén köteles a munkáltató a fenntartóját megkeresni, ugyanakkor ilyen megkeresésre a felperesek nem hivatkoztak. Csak akkor van a munkáltatónak betöltetlen munkakör keresési kötelessége, ha azt a közalkalmazott kéri. A felperesek a felülvizsgálati ellenkérelmükben kérték a jogerős ítélet hatályában fenntartását, és az alperes felülvizsgálati eljárással okozott perköltség megfizetésére kötelezését. A jogerős ítélet a helyesen megállapított tényállásból helytálló jogi következtetést vont le. Az alperes nem tartotta be a Kjt. 30/A - 30/C. §-ában előírt eljárási szabályokat. Ez önmagában jogellenessé teszi a felmentést. Hivatkoztak a Legfelsőbb Bíróság EBH.2010.2166. számú döntésére. A közalkalmazott előzetes tájékoztatásra adott igenlő válasza indítja el az üres munkakör vizsgálatát.

A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. §-ának (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

A felülvizsgálati kérelem alaptalan.

A Kjt. 30/A. § (1) bekezdése szerint a munkáltató a Kjt. 30. § (1) bekezdés b) pontja esetén írásban tájékoztatja a közalkalmazottat az iskolai végzettségének és szakképzettségének, szakképesítésének megfelelő másik betöltetlen munkakör felajánlásának lehetőségéről. A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint az alperes ezen kötelezettségének nem tett eleget. A jogszabály helyes értelmezése szerint amennyiben a munkáltató a Kjt. 30. § (1) bekezdés b) pontja alapján kívánja a közalkalmazott jogviszonyát megszüntetni, abban az esetben a munkakör felajánlásának lehetőségéről tájékoztatnia kell. A másik megfelelő munkakör felajánlás lehetőségére vonatkozó előzetes munkáltatói tájékoztatás elmulasztása a felmentést önmagában jogellenessé teszi.

Az üres munkakör vizsgálatát a közalkalmazottnak az előzetes tájékoztatásra adott írásbeli igenlő válasza indítja el. Nincs jelentősége annak, hogy a felmentés közlésekor volt-e megfelelő felajánlható munkakör a munkáltatónál, és a fenntartóhoz tartozó más intézménynél. A jogszabály rendelkezéséből következően egyedül a tájékoztatás megléte irányadó, mivel az adott garanciális jogok érvényesülése nélkül nem biztosítható (EBH.2010.2166.). Az elvi döntés jelen ügyben is irányadó. Az állásfelajánlási lehetőségről szóló írásbeli tájékoztatás nem történt meg, ennek van jelen ügyben is érdemi jelentősége, az alperes által hivatkozott egyéb körülményeknek nincs. Téves a felülvizsgálati kérelem azon álláspontja, hogy amennyiben nincs felajánlható munkakör, abban az

esetben a felajánlás lehetőségéről szóló tájékoztatást nem kell a munkáltatónak megtennie. A törvényben előírt tájékoztatási kötelezettség független attól, hogy van-e felajánlható munkakör, vagy nincs. A tájékoztatásnak azon közalkalmazottak irányában kell megtörténnie, akikkel a felmentést közölni kívánják. Igenlő válasz esetén szükséges kifejezetten a felmenteni kívánt közalkalmazottak szakképzettségére, végzettségére, szakképesítésére tekintettel vizsgálni, hogy van-e felajánlható munkakör. A munkáltató munkakör hiányára vonatkozó hivatkozása egyébként sem fogadható el a 2010. februári felmérés alapján, mivel a felmentésre csak májusban került sor. Amennyiben a felmentésről a konkrét személyek tekintetében döntöttek és őket erről tájékoztatták, azt követően lehet vizsgálni, hogy van-e felajánlható munkakör. A felajánlható munkakör hiányának felmentésben való rögzítése nem mentesíti a munkáltatót azon kötelezettsége alól, hogy a közalkalmazottat írásban tájékoztassa az állásfelajánlás lehetőségéről. Az eljárás keretében, annak eredményeként kell a felmentésben rögzíteni a felajánlható munkakör hiányának tényét. Önmagában a tény rögzítése nem pótolja a lefolytatandó eljárást, az jogszerűvé a felmentést nem teszi.

A Kjt. 30/C. § a) és b) pontja nem írja elő azt, hogy amennyiben nincs felajánlható munkakör, arról külön tájékoztatni kell a közalkalmazottakat, csak a felmentésben való feltüntetést. Ezt azonban az állásfelajánlási eljárás során kell a munkáltatónak megtennie, nem annak mellőzésével. Megállapítást nyert, hogy a felmentésben foglaltak a valóságnak megfelelnek, és abból okszerűen következik a felperesek közalkalmazotti jogviszonyának megszüntetése. A bíróság ezt a fenntartó határozata alapján állapította meg. Nem mond ennek ellent, hogy a betöltetlen munkakör felkínálásáról szóló írásbeli tájékoztatásra vonatkozó alperesi előadás a bíróság szerint nem felel meg a valóságnak [Pp. 206. § (1) bekezdés]. Az alperes hivatkozott arra, hogy az ítéletek munkakör felajánlási kötelezettséget írnak, ugyanakkor a törvény szerint ez csak egy lehetőség. Ez az érvelés nem helytálló. A munkáltatónak kötelezettsége írásban tájékoztatni a közalkalmazottat az állásfelajánlás lehetőségéről, az adott esetben éppen ezért került sor a jogellenesség megállapítására, mert ezen kötelezettségének nem tett eleget. A lehetőség a közalkalmazott oldalán áll fenn, ő jogosult eldönteni, hogy kéri-e az állásfelajánlást. A munkáltató kötelezettsége igenlő válasz esetén a megfelelő munkakör keresése, és amennyiben ilyen van, azt a közalkalmazott számára felajánlani. A jogerős ítélet jogszabálysértés nélkül hagyta helyben az elsőfokú ítéletet, helyesen értelmezte a jogszabályi előírásokat. A kifejtettek tekintettel a Kúria a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta. Az alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles a felperes felülvizsgálati eljárási költségét megfizetni. Az alperes illetékmentességére tekintettel a felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli [Itv. 5. § (1)

bekezdés c) pont, (2) bekezdés, 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §].

Budapest, 2012. május 3.

**Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Fuhrmann Gábor s.k.
előadó bíró, Dr. Hajdu Edit s.k. bíró
A kiadmány hiteléül: Nné tisztviselő**