

Mfv.I.10.221/2013/9.

A Kúria a dr. Tótáné dr. Berzátzy Eszter ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Buzinkay Zoltánné ügyvéd által képviselt alperes ellen felmentés jogellenességének megállapítása iránt a Kecskeméti Munkaügyi Bíróságnál 5.M.556/2011. szám alatt megindított és másodfokon a Kecskeméti Törvényszék 3.Mf.21.157/2012/7. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Kecskeméti Törvényszék 3.Mf.21.157/2012/7. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg az alperesnek 10.000 (tízezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli.

I n d o k o l á s

A felperes a keresetében a munkáltatói felmentés jogellenességének megállapítását és az ehhez fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kérte.

A Kecskeméti Munkaügyi Bíróság 5.M.556/2011/14. számú ítéletével a keresetet elutasította, és a felperest perköltség viselésére kötelezte. Kimondta, hogy a le nem rótt eljárási illeték az állam terhén marad.

A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 1998. december 1-jétől állt az alperes, illetve annak jogelődje alkalmazásában határozott, majd határozatlan idejű jogviszonyban. Kezdetben győgypedagógiai asszisztens munkakört látott el, majd gyermek- és ifjúságvédelmi felelős munkakört kapott.

2010. november 1-jén a munkáltató a felperes munkakörét „éjszakai ügyeletes”-re módosította, ezt követően ezt a munkakört látta el az alperesi kollégiumban heti 40 órában.

Az alperes 2011. május 24-én kelt tájékoztatójában ismertette, hogy J.V. Képviselő-testülete KT számú határozatában az alperesi intézmény létszámát öt fővel csökkentette. Ennek következtében a végrehajtott átszervezés miatt a felperes további foglalkoztatására változatlan feltételek mellett nincs lehetőség, így a Kjt. 30/A. § (1) bekezdése alapján jelen tájékoztatás közlésétől számított két napon belül hozhatja meg döntését arról, hogy igénybe veszi-e az állásfelajánlási rendszert. Felhívták a felperes figyelmét arra, hogy nemleges válasz esetén vagy annak elmulasztásakor intézkedni kell jogviszonyának felmentéssel történő megszüntetéséről.

A felperes 2011. május 25-én írásban jelezte, hogy az állásfelajánlási rendszert nem kívánja igénybe venni, egyúttal kérte az igazgatónő tájékoztatását felmentési idejéről, szabadságáról, végkielégítéséről és arról, hogy mikortól kezdődik a felmondása.

Az alperes 2011. június 3-án kelt intézkedésével a felperes közalkalmazotti jogviszonyát 2011. július 1. napjától kezdődő felmentési idővel 2011. december 31. napjára megszüntette a Kjt. 30. § (1) bekezdés d) pontjára hivatkozással. Az intézkedés indokolásában az alperes rögzítette, hogy a képviselő-testület döntése szerint az intézmény létszámát 2011. július 1. napjától négy fővel, szeptember 1. napjától további egy fővel kell csökkenteni, ennek keretében átszervezés történt, a gimnáziumi intézményegységben egy fő takarítói, az általános iskolában egy fő tanítói, a kollégiumban három fő álláshelye megszüntetésre került. A munkaügyi bíróság ítéletében utalt a Kjt. 30/A. § (1) bekezdésében foglaltakra, valamint 30. § (1) bekezdésére, illetve (2) bekezdésében rögzítettekre.

A bíróság nem fogadta el a felperes arra irányuló érvelését, miszerint a felmentés közlését megelőzően nem tájékoztatták megfelelően az állásfelajánlási rendszer lehetőségéről, illetve, hogy amennyiben ezt fogadja el, annak milyen következményei lesznek. A tájékoztatásból megállapítható, hogy az alperes egyértelműen megjelölte a képviselő-testület létszámleépítésről szóló döntését és azt, hogy a felperes foglalkoztatására változatlan feltételek mellett nincs lehetőség. Részletes tájékoztatást adott a jogszabály szövegének megjelölésével és annak teljes körű ismertetésével, hogy két napon belül kell döntését meghoznia az állásfelajánlási rendszer igénybevételéről. A felperes maga nyilatkozott 2011. május 25-én úgy, hogy a rendszert nem kívánja igénybe venni. Így megalapozatlan azon felperesi hivatkozás, hogy a munkáltatótól az állásfelajánlási rendszerről és annak következményeiről nem kapott megfelelő tájékoztatást.

A munkaügyi bíróság kifejtette, hogy nem a munkakörnek, hanem az álláshely megszüntetésének van jelentősége a perben. Az alperest terhelte annak bizonyítása, hogy a korábban mintegy 109 fős álláshellyel működtetett alperesi intézményben az átszervezést, a létszámcsökkentést végrehajtotta és ezt követően már öt fővel kevesebb, azaz összesen 104 fő jogviszonyban állóval, azaz ennyi álláshely betöltése mellett biztosítja a feladatok ellátását.

A bíróság álláspontja szerint nincs annak jelentősége, hogy milyen munkakörök vannak az adott intézményben tekintettel arra, hogy a felmentés alapjául nem a munkakör, hanem az álláshely megszüntetése szolgált.

A munkaügyi jogvita keretein kívül esik annak vizsgálata, hogy az alperesnél mennyire volt célszerű az átszervezés végrehajtása, tekintettel arra, hogy ez olyan munkáltatót érintő döntés, amelyben a bíróság nem jogosult állást foglalni.

Az alperes igazolta, hogy a kollégiumban alkalmazottak létszámának csökkentésével a gyermekek felügyeletét nem önálló munkakörben, hanem úgy biztosítja, hogy azon pedagógusok végzik azt váltásban, akiknek a tantárgyfelosztás folytán a teljes állásban óraszámot nem tudtak biztosítani, továbbá amennyiben szükséges, úgy túlóra fizetése mellett látják el a gyermekek felügyeletét. Nem volt

jelentősége a felmentés szempontjából annak, hogy a felperes milyen FEOR számon került alkalmazásra, illetve, hogy a munkaköri leírásban az alperes milyen FEOR számot jelölt meg.

Tekintettel arra, hogy a felperes a kinevezés módosítását, az éjszakai ügyeletesi munkakörre történő változtatást tudomásul vette, ennek megfelelően hónapokon keresztül a munkáltató által elrendelt feladatot elláthatta, a bíróság álláspontja szerint így e körben további vizsgálódásra nem volt szükség. Tény, hogy a felperes éjszakai ügyeletesi munkaköri leírása pedagógusi jogokat és kötelezettségeket fogalmaz meg, azonban jelen ügyben nem az volt a per tárgya, hogy a felperes végzettségével az éjszakai ügyeletesi munkakört betölthette-e vagy sem, továbbá a felperes, miután 2006. januárjában szociálpedagógusi főiskolai oklevelet szerzett, olyan végzettséggel rendelkezett, amely lehetővé tette az éjszakai ügyeletesnek minősülő pedagógusi munkakör ellátását.

Az elsőfokú bíróság vizsgálta a felperes azon hivatkozását, amely szerint jogviszonya megszüntetésének tényleges oka az volt, hogy a munkáltató írásbeli figyelmeztetése miatt bírósághoz fordult. E körben rámutatott arra, hogy a diszkriminációra történő hivatkozás nem megalapozott, ugyanis az alperes nem valószínűsítette, hogy bármely csoporthoz tartozása miatt érte őt a hátrány. A rendeltetésellenes joggyakorlás megsértése sem volt igazolható, nem volt bizonyított, hogy az alperes 2011. januárjában a felperessel szemben írásbeli figyelmeztetést alkalmazott, és emiatt szüntette meg utóbb a jogviszonyát.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Kecskeméti Törvényszék 3.Mf.25.157/2012/7. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és a felperest másodfokú perköltség viselésére kötelezte. Megállapította, hogy a fellebbezési illetéket az állam viseli.

A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a felhívott anyagi jogi rendelkezésekre helytállóan hivatkozott, és okszerű következtetéssel állapította meg, hogy a 2011. június 3-án kelt munkáltatói intézkedés, amely a felperes közalkalmazotti jogviszonyát 2011. december 31. napjával felmentéssel a Kjt. 30. § (1) bekezdés b) pontjára hivatkozással megszüntette, jogszerű volt. Az alperes a létszámcsökkentést és az átszervezést a perben okiratokkal és tanúvallomásokkal igazoltan végrehajtotta, annak vizsgálata pedig az adott munkaügyi jogvita kereteit meghaladta, hogy az intézkedés mennyire volt célszerű.

Helytállóan utalt arra is az elsőfokú bíróság, hogy az állásfelajánlásra vonatkozó alperesi tájékoztatás megfelelt a jogszabályi előírásoknak. A felperes munkakörét tekintve az adott kollégiumban az alkalmazotti létszám csökkent, és a gyerekek felügyeletét az ezt követő időben nem önálló munkakörben, hanem átszervezéssel oly módon valószínűsítették meg, hogy azon pedagógusok kerültek beosztásra, akik számára az alperes a tantárgyfelosztás során a heti 40 órás munkaidőben foglalkoztatott pedagógus részére a kötelező óraszámot másként nem tudta biztosítani.

A törvényszék nem találta elfogadhatónak a felperesnek azon hivatkozását, hogy az állásfelajánlási rendszerrel kapcsolatban a nyilatkozatát az befolyásolta, miszerint a képviselő-testület megelőző döntése tartalmazta, hogy sem az iskolában, sem az önkormányzat által fenntartott más intézményben sem rész, sem pedig teljes munkaidőben nem lesz lehetőség a további foglalkoztatására. Ez a hivatkozás ugyan tényszerű, a jogviszony fenntartására vagy megszüntetésére azonban nem lehetett kihatása figyelemmel arra, hogy a jogszabály egyértelmű és kötelező rendelkezése értelmében amennyiben a felperes az állásfelajánlási rendszer nyújtotta lehetőséggel élni kívánt volna, úgy a munkáltatónak a Kjt. 30/A. §-ában meghatározott módon kellett volna eljárnia.

A létszámleépítés, illetve az átszervezés mikénti megvalósítása munkaügyi jogvita keretein belül nem vitatható, önmagában nem a munkakör megnevezésének, hanem az álláshely megszűnésének, illetve megszüntetésének volt ügydöntő jelentősége. Az adott feladat ellátását az alperes más közalkalmazottak feladatává tette, amelyet a perben kétséget kizáróan igazolt, így önmagában a felmentés jogellenességét nem eredményezheti az, hogy a felmentési okiratban a felperes munkakörét nem éjszakai ügyeletes munkakör megnevezéssel tüntette fel az alperes.

A másodfokú bíróság álláspontja szerint az eljárás során a felperes a rendeltetésellenes joggyakorlásra is hivatkozott, a bizonyítási eljárás során azonban nem volt megállapítható, hogy az írásbeli figyelmeztetés miatti jogvita kezdeményezése összefüggésben állt a közalkalmazotti jogviszony felmentéssel történő megszüntetésével.

A felperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a munkáltatói intézkedés jogellenességének megállapítását kérte az alperes 36 havi átalánykereset megfizetésére kötelezése mellett. Másodlagosan a bíróságok új eljárásra utasítását indítványozta, mivel hivatkozása szerint mind az első-, mind a másodfokú ítélet jogsértő, a tények vizsgálata nem történt meg.

A felülvizsgálati érvelés szerint az állásfelajánlási rendszert azon ok miatt nem fogadta el a felperes, hogy a J.V. Képviselő-testületének 2011. április 28-ai nyílt ülésén azt a határozatot hozta, hogy sem az iskolában, sem az önkormányzat által fenntartott intézményben sem rész, sem teljes munkaidőben nincs lehetőség a foglalkoztatására. A felperes a téves felvilágosítás miatt nem élt az állásfelajánlással, annak mellőzésével szüntették meg közalkalmazotti jogviszonyát, így a munkáltató intézkedése jogsértő.

Elfogadhatatlan, hogy a létszámleépítés megvalósítása munkaügyi jogvita keretein belül nem vitatható. Jelen esetben ügydöntő jelentősége van a munkakör megnevezésének és az álláshely megszüntetésének. A felperes munkaköri leírása éjszakai ügyeletes volt, pedagógus fizetéssel és éjszakai pótlékkal, pedagógus munkaköri leírással, ezeken nem szerepel, hogy gyermekfelügyelő lenne.

A felperes további jogsértésként hivatkozott arra, hogy személyi adatai tévesen kerültek rögzítésre. A munkakör megnevezése pontatlan, mert az iskolában sosem volt gyermekfelügyelő, ő is a kollégiumban 2011. november 1-jétől éjszakai ügyeletesként dolgozott.

A felülvizsgálati érvelés szerint a közalkalmazotti jogviszonyát negatív diszkrimináció alapján azért szüntették meg, mert a munkáltatói írásbeli figyelmeztetés miatt a munkaügyi bíróságnál keresettel élt.

A felperes álláspontja szerint a Kjt. 30. § (2) bekezdése szerinti indokolási kötelezettségének sem tett eleget a munkáltató, nem okszerű és nem világos a felmentésre vonatkozó nyilatkozata, a 30/A. § téves felvilágosítást adott a felmentés jogkövetkezményeiről, ezért a jogerős ítélet jogszabályba ütköző. Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult.

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

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A képviselő-testület KT határozatával az intézmények létszámának csökkentéséről döntött. Erre figyelemmel a gimnáziumot érintően egy fő takarítói, az általános iskolában egy fő tanítói, míg a kollégiumban három fő álláshelye került megszüntetésre. Az alperes ítéleti bizonyossággal megállapíthatóan igazolta, hogy a létszámcsökkentés és átszervezés megtörtént, azt megfelelően végrehajtotta, a korábbi 109 fős létszám 104 főre csökkent. Amint a bíróságok helyesen rámutattak, az intézkedés célszerűsége jelen eljárás tárgyát nem képezhette.

A perbeli időben hatályos, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 30/A. §-ának (1) bekezdése szerint a 30. § (1) bekezdés a) és b) pontjában meghatározott esetben, valamint, ha a 30. § (1) bekezdés c) pontjában foglalt alkalmatlanság, egészségügyi ok következménye, feltéve, hogy a közalkalmazott e törvény alkalmazása szempontjából nem minősül nyugdíjasnak, a munkáltató a közalkalmazottat írásban tájékoztatja

a) a munkáltatón belül,
b) a munkáltató irányítása alatt álló másik munkáltatóhoz, illetve
c) a munkáltató fenntartója által fenntartott más, e törvény hatálya alá tartozó munkáltatóhoz az iskolai végzettségének és szakképzettségének, szakképesítésének, továbbá - egészségügyi alkalmatlanság esetén - egészségi állapotának megfelelő másik betöltetlen munkakör felajánlásának lehetőségéről.

A közalkalmazott a tájékoztatás közlésétől számított két munkanapon belül írásban nyilatkozik a munkakör felajánlási lehetőség igénybevételeéről.

A munkáltató 2011. május 24-én kelt tájékoztató levele szerint „... átszervezés miatt az Ön további foglalkoztatására változatlan feltételek mellett nincs lehetőség intézményünkben” (beadvány melléklete). Alaptalan azon felülvizsgálati érvelés, miszerint

téves felvilágosítás miatt nem élt a felperes az állásfelajánlás lehetőségével, a tájékoztató levélben nincs utalás azon felülvizsgálati hivatkozásra, hogy a foglalkoztatására „sem rész, sem teljes munkaidőben nincs lehetőség”. A munkáltató a képviselő-testület döntése alapján közölte, hogy a felperes a törvényben biztosított határidőn belül kérheti az állásfelajánlást, amelyet nem igényelt. Eljárásjogi szempontból tehát nem volt lehetőség a felperesi felmentés jogellenességének megállapítására.

A bizonyítási eljárás során igazolást nyert, hogy a kollégiumban az alkalmazotti létszám csökkent, a gyermekek éjszakai felügyeletét olyan pedagógusokkal oldották meg, akik részére az intézmény a kötelező óraszámot máshogy nem tudta biztosítani.

Helytállónan fejtették ki az eljáró bíróságok, hogy a következetes ítélkezési gyakorlat szerint a jogvita eldöntése során a ténylegesen ellátott tevékenység megszűnésének, és nem a munkakör megnevezésének van perdöntő jelentősége (Mfv.I.10.078/2000.). A felperes éjszakai ügyeletesként látta el feladatait, és ez a tevékenység volt az, ahol a fenntartó döntésének megfelelően a létszámcsökkentés végrehajtható volt.

Önmagában az a körülmény, hogy a munkáltatói intézkedés elírásokat tartalmazott a személyi adatokat illetően, nem alapozza meg a felmentés jogellenességét.

A felperes sérelmezte, hogy vele szemben diszkrimináció történt, jogviszonya megszüntetésének valódi indoka az volt, hogy a munkáltató írásbeli figyelmeztetése miatt bírósághoz fordult. Ezzel összefüggésben az elsőfokú bíróság ítélete mind a diszkriminációt, mind a rendeltetésellenességet vizsgálta, és azokat nem találta megállapíthatónak. A felperes határidőben előterjesztett fellebbezése az ítélet ezen megállapításait nem támadta, a több hónappal később előterjesztett kiegészítésnek pedig már nem volt meg a jogszabályi alapja (Pp. 234. §). Mivel az elsőfokú bíróság ítéletének ezen rendelkezése joghatályos fellebbezés hiányában jogerőre emelkedett, a másodfokú bíróság a diszkriminációra hivatkozást eljárása során már nem vizsgálhatta, a rendeltetésellenességet pedig a felperes maga sem állította. Ezért a Kúria a jogerős ítélet 8. oldal második bekezdésében foglalt megállapításokat mellőzte. Az első fokon jogerőre emelkedett ítélet ellen nincs helye felülvizsgálatnak [Pp. 274. § (1) bekezdés], ezért a diszkriminációra vonatkozó felülvizsgálati kérelem nem képezhette jelen eljárás tárgyát.

A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

A felperes költségfizetési kötelezettsége a Pp. 78. § (1) bekezdésén alapul.

A felperes munkavállalói költségkedvezményben részesült, ezért a le nem rótt illeték a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. §-ának (1) bekezdése és 14. §-a alapján az államot terheli.

Budapest, 2013. november 13.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó

Zsuzsanna s.k. előadó bíró, Dr. Hajdu Edit s.k. bíró
A kiadmány hiteléül:
bírószági tisztviselő