

I. A vezetői megbízás visszavonása esetén a munkáltatót felajánlási kötelezettség terhelte, amely valamennyi felajánlható munkakör tekintetében fennállt [1992. évi XXIII. törvény 31. § (8) bekezdés].

II. A jogellenes jogviszony megszüntetés Kttv. szerinti jogkövetkezményeit kell alkalmazni a Ktv. alapján indult perekben is [2012. évi V. törvény 3. § (5) bekezdés].

- [1] A felperes 2000. november 6-ától állt közszolgálati jogviszonyban a alperessel, a felmentését megelőző időszakban a Szervezési és Üzemeltetési Ügyosztályt vezette. A munkáltató 2012. február 16-án a képviselő testület határozata alapján létszámcsökkentést hajtott végre akként, hogy 2012. június 1-jével a 239 betöltött álláshelyből 9-et, a 18 betöltetlen álláshelyből pedig 14-et megszüntetett. A 18 betöltetlen álláshelyből ezután fennmaradó 4 álláshely közül egyet a jegyzői álláshelyre tartottak fenn, további három álláshely vonatkozásban pedig később kívántak döntést hozni. Ezen munkakörök megnevezése pénzügyi ügyintéző volt, s azokat középfokú végzettséggel, illetve pénzügyi szakértelemmel rendelkező ügyintézőkkel kívántak elláttatni.
- [2] Ezzel egyidejűleg az alperes M. A.-t előbb a Jegyzői Kabinet Jogi Csoport állományába jogi asszisztensi feladatok ellátására irányította át 2012. január 6-tól 2012. március 2-ig terjedő időszakra, majd a 2012. február 16-án létrejött megállapodás alapján 2012. február 21-től 2012. március 31-ig terjedő időszakra átirányította egy másik ügyosztályra.
- [3] Az alperes 2012. február 17-én kelt felmentésével a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (Ktv.) 31. § (5) bekezdésére hivatkozva, 2012. február 25-ével visszavonta a felperes vezető megbízását, majd arra hivatkozva, hogy felajánlható munkakörrel nem rendelkezik, a Ktv. 30. § (8) és (9) bekezdése alapján közszolgálati

jogviszonyát 2012. április 25-i hatállyal megszüntette. Indokolásában rögzítette, hogy a vezetői megbízás visszavonása idején nem volt felajánlható, betöltetlen munkakör, így a jogviszony fenntartása nem volt lehetséges.

- [4] A felperes az intézkedést sérelmezve keresetet nyújtott be, és kérte a jogellenes felmentés jogkövetkezményeinek alkalmazását. Kifogásolta, hogy a vezetői megbízás visszavonására nem azonnali hatállyal, a felmentési irat közlésével, hanem csupán február 25-ével került sor, így az alperesnek meg kellett volna indokolnia intézkedését. Hivatkozott arra is, hogy volt olyan munkakör, amelyet fel kellett volna ajánlani a számára, a munkáltató azonban ezt elmulasztotta.
- [5] A közigazgatási és munkaügyi bíróság ítéletével megállapította, hogy az alperes 2012. február 16-án kelt felmentése jogellenes, és kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek átalány kártérítés címén 16 havi átlagkeresetének megfelelő összegként 10.463.296,-forintot, és 300.000,-forint perköltséget. Kötelezte továbbá a felperest, hogy kártérítés címén fizessen meg az alperesnek 115.570,-forintot.
- [6] Indokolása szerint az alperes bizonyította, hogy létszámcsökkentést határozott el, amelyet 2012. június 1-ig kellett végrehajtania. A betöltetlen álláshelyek közül 14 került megszüntetésre, míg a 4 fennmaradó álláshelyből egy jegyzői álláshely került kiírásra, a további 3 álláshelyről pedig a hivatal vezetése később kívánt dönten. Ezek olyan munkakörök voltak, amelyek betöltésénél a munkáltató pénzügyi képzettséget írt elő, így nem volt elvárható, hogy azt a felperes számára felajánlja. Megállapította azt is, hogy a munkáltató elmulasztotta a felperes számára felajánlani azt a munkakört, amelyet M. A. átirányítással látott el. Kifejtette, hogy az átirányítással ellátott feladatokhoz kapcsolódó

munkakör nem minősült betöltöttnek, mivel azt az átirányított köztisztviselő a saját munkakörének betöltése mellett vagy helyett látta el, az átirányítás kizárólag az adott feladatok ellátására, és nem a munkakör betöltésére vonatkozott. M. A. korábbi munkaköre nem szűnt meg, és nem került más által betöltésre, időszakosan látta el az átirányítás alapján a más munkakörhöz kapcsolódó feladatokat. Mivel az alperes nem teljesítette a Ktv. 31. § (8) bekezdésében foglalt állásfelajánlási kötelezettségét, a közigazgatási és munkaügyi bíróság a felmentést jogellenesnek találta.

- [7] *Nem találta megalapozottnak a felperes azzal kapcsolatos érvelését, hogy indokolási kötelezettség terhelte a munkáltatót a vezetői megbízás visszavonása kapcsán abból adódóan, hogy a 2012. február 17-i intézkedés február 25-i hatályú volt, ez a Ktv. hivatkozott rendelkezéséből nem volt levezethető.*
- [8] *Az alperes fellebbezése, és a felperes csatlakozó fellebbezése alapján eljáró törvényszék ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét a fellebbezett részben részben megváltoztatta, és a 16 havi átlagkeresetnek megfelelő összeget 9.120.000,-forintra leszállította, az e címen előterjesztett további felperesi keresetet elutasította, egyebekben az ítéletet helyben hagyta.*
- [9] *A másodfokú bíróság osztotta az elsőfokú bíróság megállapítását, miszerint jogsértően járt el az alperes, amikor nem ajánlotta fel a felperesnek az átirányítással érintett gyermekvédelmi ügyintézői munkakört. Kiemelte, hogy ez a munkakör 2011 decemberétől betöltetlennek minősült attól kezdődően, hogy az adott munkakört korábban betöltő köztisztviselő jogviszonya megszüntetésre került egészen addig, amíg azt az alperes M. A. kinevezésével ismételten betöltötte. A 2012. február 16-án kelt belső megállapodás pusztán munkaszervezési intézkedésnek minősült, amellyel az alperes a betöltetlenné vált ügyintézői munkakörhöz tartozó*

feladatok, illetve azok meghatározott részének ellátására irányította át a hivatkozott köztisztviselőt.

- [10] *A felperesi csatlakozó fellebbezés körében megállapította, hogy a felperes felmentésekor hatályban volt 9/1995. (III.3.) Korm. rendelet 2. § (1) bekezdése értelmében köztisztviselőnek az volt kinevezhető, aki rendelkezett a feladat ellátásához szükséges, az adott feladatkörre meghatározott szakképesítések valamelyikével. Ezek között szerepelt a jogász végzettség is, amellyel a felperes rendelkezett. A munkáltató nem bizonyította külön felhívás ellenére a perben, hogy az érintett munkaköröket betöltő köztisztviselők rendelkeztek olyan, pénzügyi területen szerzett szakképesítéssel, illetve gyakorlattal, ami alkalmassá tette őket a munkakör betöltésére a felperessel szemben, mindez a csatolt munkaköri leírásokból nem volt megállapítható. Az adott munkakörök betöltése ténylegesen nem igényelt sem szakirányú képesítést, sem gyakorlatot, így azok is felajánlhatók voltak a felperes számára.*
- [11] *A másodfokú bíróság nem állapította meg a felmentés jogellenességét arra figyelemmel, hogy a vezetői megbízás visszavonására ténylegesen 2012. február 17-én került sor, 2012. február 25-i hatállyal. Ezzel kapcsolatban a felperes nem hivatkozott olyan jogszabályhelyre, amely alapján a munkáltatót a nemazonnali hatályú intézkedés miatt indokolási kötelezettség terhelte volna. A másodfokú bíróság helytállónak ítélte az elsőfokú bíróság által megállapított átalány kártérítés mértékét, annak összegét azonban átlagkereset helyett a havi illetmény alapulvételével kellett kiszámítani, így e körben megváltoztatta az elsőfokú bíróság ítéletét.*
- [12] *A jogerős ítélet ellen az alperes felülvizsgálati kérelmet terjesztett elő, melyben kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet helyezze hatályon kívül, és kötelezze a felperest a perköltség megfizetésére. Érvelése szerint a M. A. által 2012.*

február 16-tól 2012. június 30-ig átirányítással betöltött álláshely foglaltnak volt tekinthető a felperes vezetői megbízatása visszavonása, illetve felmentése időpontjában. Kifejtette, hogy a Ktv. átirányításra vonatkozó rendelkezései alapján az átirányított köztisztviselő eredeti álláshelye nem szabadul fel, az nem minősült üresnek és nem ajánlható fel, illetve az átirányítással betöltött feladatkör, munkakör, ahová az átirányított köztisztviselő kerül, szintén nem ajánlható fel. Hivatkozása szerint a Ktv. a munkakör fogalmát nem határozza meg, az a közigazgatásban ellátott, adott létszámra telepített (személyhez kapcsolt) feladatok összessége. Mindezekből következően tévesen állapította meg a jogerős ítélet, hogy a felmentés jogellenes volt.

- [13] Mivel a felperes vezetői megbízással rendelkezett, és illet csak felsőfokú végzettségű személy kaphatott, jogsértően állapította meg a másodfokú bíróság azt is, hogy a II. besorolási osztályba tartozó munkakörök tekintetében is felajánlási kötelezettsége volt.
- [14] Jogsértőnek ítélte a jogerős ítéletet amiatt is, hogy az átalány kártérítés mértékét nem megfelelően állapították meg, megsértve ezzel a Pp. 206. §-át, illetve a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.) 193. §-a (3) - (6) bekezdését. Álláspontja szerint nem volt értékelhető az a körülmény, hogy M. A. átirányítására mikor került sor, továbbá az sem, hogy a felperes 12 évi jogviszonyára tekintettel a megfelelő 4 havi végkielégítésben részesült. Az álláshely felajánlási kötelezettség szabályainak megsértése esetében a munkáltatói intézkedés nem minősül olyan mértékben jogsértőnek, hogy az a jogerős ítélet szerinti indokolás alapján ilyen mértékű átalány kártérítéssel lenne kompenzálható. További hivatkozása szerint az indokolás körében, így az eljáró bíróságok nem tettek eleget a Pp. 221. § (1) bekezdésében, illetve a Kttv. 193. § (5) bekezdésében

megállapított tényállás-megállapítási és indokolási kötelezettségüknek.

- [15] *A felperes csatlakozó felülvizsgálati kérelmében, illetve felülvizsgálati ellenkérelmében kérte, hogy a Kúria a törvényszék jogerős ítéletét az indokbéli kiegészítéssel hagyja helyben. Csatlakozó felülvizsgálati kérelmében arra hivatkozott, hogy a jogerős ítélet sérti a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXIII. törvény (Mt.) 6. § (3) bekezdésében, illetve a Ktv. 31. § (5) bekezdésében foglaltakat, mely szerint a vezetői megbízás nem azonnali hatályú visszavonása nem jogellenes, ha nem tartalmaz indokolást. Álláspontja szerint a vezetői megbízás visszavonását csak abban az esetben nem kellett volna megindokolni a Ktv. hivatkozott rendelkezése alapján, amennyiben arra azonnali hatállyal került volna sor. Egyéb esetekben az Mt. 6. § (3) bekezdése alapján indokolási kötelezettség terhelte a munkáltatót. Egyebekben a jogerős ítélet megfelelt a jogszabályi rendelkezéseknek.*
- [16] *Az alperes felülvizsgálati kérelme, illetve a felperes csatlakozó felülvizsgálati kérelme nem alapos.*
- [17] *A Ktv. perbeli időben hatályos 31. § (8) bekezdése szerint a vezetői megbízás visszavonása esetén - a (2) bekezdést, valamint az 50. § (2) bekezdés g) pontját kivéve - a köztisztviselőnek a visszavonással egyidejűleg a közigazgatási szervnél - feltéve, ha felajánlható munkakörrel rendelkezik - köztisztviselői munkakört kell felajánlani.*
- [18] *Bár a Ktv. valóban nem határozta meg a munkakör fogalmát, kellő alap nélkül állította a felülvizsgálati kérelemben az alperes azt, hogy a munkakör a közigazgatásban ellátott, adott létszámra telepített (személyhez kapcsolódó) feladatok összességét jelenti. Ezzel ellentétben a munkakör a kinevezés egyik kötelező tartalmi eleme, az érintett köztisztviselő által végzendő munka jellegét, az ellátandó tevékenységet, a*

konkrét munkafeladatot jelöli. Azon tevékenységeket foglalja magába, amelyet a köztisztviselő végezni köteles, ezen belül azonban a konkrét feladatokat a munkáltató határozza meg (BH1998.52.).

- [19] Ugyancsak kellő alap nélkül állította a felülvizsgálati kérelemben az alperes azt, hogy 2012. február 16-án a felperes vezetői megbízása visszavonása időpontjában M. A.-val e napon kötött belső megállapodás alapján, átirányítással, időlegesen betöltött „álláshely foglaltak tekintendő”. Az átirányítás alapján az érintett köztisztviselő a munkaköri feladatai helyett vagy azok mellett más munkakörbe tartozó feladatokat lát el időlegesen, azonban nem tölti be ezt a munkakört, az átirányításról rendelkező intézkedés nem módosítja a kinevezést a munkakör vonatkozásában sem /Ktv. 14. § (5) bekezdés/. Helytállónan állapította meg a másodfokú bíróság, hogy a M. A. az átirányításra vonatkozó, 2012. február 16-án kelt belső megállapodás csupán egy munkaszervezési intézkedés volt, és az ügyintézői munkakör 2011. decemberétől az adott munkakört korábban betöltő köztisztviselő jogviszonya megszüntetésétől 2012. március 1-jéig, M. A. e munkakörbe történő kinevezéséig betöltetlennek minősült, így azt 2012. február 16-án, a vezetői megbízás visszavonásával egyidejűleg fel kellett volna ajánlani a felperesnek. Mivel az alperes ezt elmulasztotta, intézkedése jogszabályba ütközött.
- [20] Ugyancsak helytállónan állapította meg a másodfokú bíróság, hogy a bizonyítási teherre egyébként megfelelően kioktatott alperes nem bizonyította a perben, hogy a három betöltetlen pénzügyi ügyintézői munkakört nem kellett volna felajánlania a felperesnek. Az e körben megállapított tényállást az alperes a felülvizsgálati kérelmében nem vitatta, a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján pedig helytállónan állapította meg a másodfokú bíróság, hogy az alperes nem bizonyította, hogy a felperes nem volt alkalmas az adott munkakör betöltésére.

- [21] A Ktv. 31. § (8) bekezdése szerint, ha a munkáltató rendelkezik felajánlható munkakörrel, azt köteles felajánlani az érintett köztisztviselőnek. Nem tartalmaz az adott rendelkezés olyan megszorítást, hogy csupán az adott köztisztviselő besorolásának megfelelő munkakör vonatkozásában áll fenn e kötelezettség. Mindezekből megállapítható, hogy nemcsak a I. besorolási osztályba tartozó, hanem a II. besorolási osztályba tartozó munkakörök vonatkozásában is álláshely felajánlási kötelezettség terhelte az alperest, aki ennek nem tett eleget.
- [22] Kellő alap nélkül kifogásolta az alperes a felülvizsgálati kérelmében azt is, hogy az átalány kártérítés mértéke megállapítása során az eljáró bíróságok megszegték a Pp. 206. §-át, és a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.) 193. § (3)-(6) bekezdését, illetve nem tettek eleget indokolási kötelezettségüknek.
- [23] A közszolgálati tisztviselőkről szóló törvénnyel összefüggő átmeneti, módosuló és hatályát veszítő szabályokról, valamint egyes kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2012. évi V. törvény 3. § (5) bekezdése értelmében a Ktv. alapján a Kttv. hatálybalépését követően indult perekben a Kttv. 193. és 194. §-át kell alkalmazni.
- [24] A Kttv. 193. § (5) bekezdése szerint, ha a kormányzati szolgálati viszony nem az (1) bekezdésben foglalt módon szüntették meg jogellenesen, a kormányzati szolgálati jogviszony a megszüntetésről szóló jognyilatkozat szerinti időpontban megszűnik, de a kormánytisztviselő részére – az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelése alapján – legalább 2, legfeljebb 24 havi illetménynek megfelelő átalány kártérítést kell fizetni.
- [25] Az eljáró bíróságok részletes magyarázatát adták annak, hogy az eset összes körülményei alapján miért a felperes 16 havi

illetményének megfelelő összegben határozták meg az átalány kártérítés összegét. Ennek során helytállóan értékelték azt a körülményt, hogy a munkáltató a felmentést megelőző napon kötött külön megállapodást M. A.-val a felperes által is betölthető munkakör átirányítással történő betöltéséről, továbbá azt a körülményt, hogy a jogellenes munkáltatói intézkedés a felperes 12 éves közszolgálati jogviszonyát szüntette meg. Az eljárás bíróságok ennek megfelelően eleget tettek indokolási kötelezettségüknek is, így eljárásuk nem sértette a Pp. 221. §-át, és a Kúria lényeges jogsértés hiányában nem látott okot a rendelkezésre álló bizonyítékok felülmérlegelésére.

[26] Ugyancsak nem találta alaposnak a Kúria a felperes csatlakozó felülvizsgálati kérelmét. Helytállóan állapították meg az eljárás bíróságok, hogy a Ktv. 31. § (5) bekezdésének helyes értelmezése szerint a munkáltató a köztisztviselő vezetői megbízását akár azonnali hatállyal is, külön indokolás nélkül visszavonhatja, és ez esetben csupán munkakör felajánlási kötelezettség terheli. Abból a körülményből, hogy a vezetői megbízás visszavonását tartalmazó intézkedés közlése és annak hatálya között pár nap eltelt, nem lehet arra következtetésre jutni, hogy ez esetben indokolási kötelezettség terhelte a munkáltatót.

[27] A Ktv. speciális szabályai az adott jogviszonyban az általános háttéranyagként működő Mt. rendelkezéseinek alkalmazhatóságát megelőzik, ennek megfelelően az Mt. 6. § (3) bekezdésében rögzített általános indokolási kötelezettség az írásbeli intézkedés esetében a speciális Ktv. rendelkezés figyelembevételével alkalmazandó. A Ktv. 31. § (5) bekezdése kifejezetten rendelkezik arról, hogy indokolás nélkül is megtehető ezen munkáltatói intézkedés, így az Mt. 6. § (3) bekezdésében rögzített rendelkezés az adott esetben nem irányadó.

(Kúria, Mfv.II.10.086/2015.)