

Az anyagi jog megsértésének megállapítása fogalmilag kizárja a rendeltetésellenes joggyakorlás megállapítását. A törvény szerinti felmentési ok hiánya már önmagában a jogviszonyt megszüntető intézkedés jogellenességét eredményezi annak valótlan indokolása miatt [2010. évi LVIII. törvény 8. § (1) bekezdés a) pont, 1992. évi XXII. törvény 4. §].

A tényállás

- [1] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes 1992. április 1-jétől állt közszolgálati, illetve kormánytisztviselői jogviszonyban, 2011. január 1-jétől a K. É. H.-nál építésfelügyelői munkakört látott el, s emellett hivatalvezetői feladatokat is ellátott. Kinevezése módosítása folytán 2012. január 11-étől az alperes H. Főosztályára került áthelyezésre építésügyi ügyintéző munkakörbe. Egy héttel ezen intézkedést követően az alperes 2012. január 17-én kelt intézkedésével 2012. március 18-i hatállyal felmentéssel megszüntette a felperes kormánytisztviselői jogviszonyát arra hivatkozva, hogy a kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény (Ktjv.) 8. § (1) bekezdése a) pontja alapján kormánytisztviselői jogviszonya, valamint munkaköre – tekintettel a Kormány 1004/2012.(I.11.) számú határozatára – létszámcsoökkentés miatt megszüntetésre került, ezért a továbbfoglalkoztatására nincs lehetőség.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

- [2] A felperes a munkáltató intézkedését sérelmezve keresetet terjesztett elő, melyben annak megállapítását kérte, hogy jogviszonya megszüntetésére jogellenesen került sor, mert a felmentését megelőző áthelyezés során az alperes rendeltetésellenesen gyakorolta jogát, illetve megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. Az eredeti munkakörbe történő visszahelyezését kérte, továbbá igényt tartott 12 havi illetményének megfelelő elmaradt illetményére, másodlagosan 36 havi illetményének megfelelő átalánykártérítés megfizetését kérte. Kifogásolta, hogy röviddel a kormánytisztviselői jogviszonya megszüntetése előtt került áthelyezésre abba a munkakörbe, amelyet az elrendelt létszámcsoökkentés érintett. Előadta továbbá, hogy felmentésekor az általa korábban betöltött munkakör betöltetlen volt, abba nem helyezte vissza az alperes, így ezen ok miatt a felmentés indoka nem valós és okszerű.
- [3] Az alperes a kereset elutasítását kérte.
- [4] Az elsőfokú bíróság kezdeményezte az Alkotmánybíróságnál a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvénnyel összefüggő átmeneti módosuló és hatályát veszítő jogszabályokról, valamint egyes kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2012. évi V. törvény 3. § (5) bekezdése alaptörvényellenességének megállapítását, illetve ezen jogszabályi rendelkezés alkalmazásának kizárását az

előtte folyamatban lévő eljárásban, és végzésével a peres eljárást az Alkotmánybíróság eljárásának befejezéséig felfüggesztette.

- [5] Az Alkotmánybíróság határozatával a kifogásolt rendelkezést megsemmisítette és kimondta, hogy a közigazgatási és munkaügyi bíróság előtt folyamatban lévő ezen ügyben nem alkalmazható.

Az első- és másodfokú bíróság döntése

- [6] A közigazgatási és munkaügyi bíróság ítéletével a felperes kormánytisztviselői jogviszonyát megszüntető intézkedést hatályon kívül helyezte és kötelezte az alperest 30 havi átlagkeresetének megfelelő 8.643.000 forint átalánykártérítés megfizetésére, ezt meghaladóan a felperes keresetét elutasította.
- [7] Határozata indokolásában kifejtette, hogy önmagában a felperes kinevezése módosításával történt áthelyezése más szervezeti egységhez jogszerű volt és nem sértette az egyenlő bánásmód követelményét. A felmentés vonatkozásában kifejtette, hogy a felmentés jogszerűsége vizsgálata során annak volt jelentősége, hogy a jogviszony megszüntetésére az áthelyezést követő rövid időn belül került sor, a két intézkedés között egy hét telt el. A létszámcsökkenéssel érintett kormánytisztviselő kiválasztására a rendeltetésszerű joggyakorlás törvényi követelményébe ütköző módon került sor, továbbá nem valós és okszerű a létszámcsökkenésre való hivatkozás sem, mivel a felperes további foglalkoztatására is lehetősége lett volna az alperesnek.
- [8] A kinevezés-módosítás tekintetében megállapította az elsőfokú bíróság, hogy bár a Ktjv. 6/A. § (1) és (2) bekezdése szerint a munkáltató dönthetett a felperes munkaköre módosításáról, az a felmentéssel való összefüggésre tekintettel a rendeltetésszerű joggyakorlás törvényi követelményébe ütközött, az jogellenes, emiatt semmis és érvénytelen.
- [9] Megállapította továbbá, hogy tévesen hivatkozott a felperes az egyenlő bánásmód sérelmére, mert nem valószínűsítette, hogy rendelkezik az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkty.) 8. § t) pontjában megjelölt egyéb védett tulajdonsággal.
- [10] Az elsőfokú bíróság az Alkotmánybíróság döntésére figyelemmel a jogellenes jogviszony megszüntetés következményeként a Ktjv. 62. §-át alkalmazta, figyelemmel arra, hogy annak (1) bekezdését az Alkotmánybíróság 8/2011.(II.11.) AB határozata 2. pontjával 2011. február 18-i hatállyal megsemmisítette. Nem látott lehetőséget a felperes eredeti munkakörébe történő visszahelyezésére, így a másodlagos kereseti követelését elfogadva a Ktjv. 62. § (4) bekezdése alapján megállapította, hogy a felperes alperessel fennállt kormánytisztviselői jogviszonya 2012.

március 18-ával megszűnt, s ezért 30 havi átlagkeresetnek megfelelő átalány-kártérítés megfizetésére kötelezte a munkáltatót. Annak mértéke megállapításánál figyelemmel volt arra, hogy visszahelyezése esetén elmaradt jövedelemként milyen összeg illette volna meg a felperest, továbbá arra, hogy újabb jogviszonyával kapcsolatban a munkába járásával többletköltsége keletkezett s a korábbi mértékű adókedvezményt nem tudta igénybe venni.

- [11] Az alperes fellebbezése és a felperes csatlakozó fellebbezése folytán eljáró törvényszék ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta, megállapította, hogy a felperesnek az alperessel fennálló kormánytisztviselői jogviszonya megszűnésének időpontja 2016. szeptember 5-e. Az alperes által fizetendő átalány-kártérítés összegét 12 havi átlagkeresetnek megfelelő mértékben, 3.457.200 forintban állapította meg, s kötelezte az alperest, hogy elmaradt jövedelem címén fizessen meg a felperesnek 4.585.000 forintot.
- [12] Megállapította, hogy az alperes 2012. január 17-én kelt intézkedése jogellenes, a rendeltetészerű joggyakorlás törvényi követelményével nem áll összhangban, továbbá a felmentés indokolása nem valós és nem okszerű. Kifejtette, hogy a jogszerűség vonatkozásában az alperes szervezetét egészében kellett vizsgálni, a törzshivatal és a szakigazgatási szervek egy költségvetési szervet képeznek. A munkáltató a területi közigazgatásért és választásokért felelős államtitkár leveléből már 2011 októberében értesülhetett arról, hogy a kormányhivatalokban 10 %-os létszámcsoökkentést terveznek, s annak előkészítésére hívták fel a kormányhivatalok vezetőit. Ennek megfelelően az alperesnek, a szervezeti egységek vezetőinek tudnia kellett arról, hogy nagyobb mértékű létszámcsoökkentésre kerül majd sor, és tisztában kellett lennie azzal, hogy mindez a felperes áthelyezett státuszát is érinteni fogja.
- [13] Osztotta a törvényszék az elsőfokú bíróság azzal kapcsolatos álláspontját, hogy a felmentés vonatkozásában a munkáltató intézkedése rendeltetésellenes joggyakorlást valósított meg. Megállapította azt is, hogy az a munkakör nem került megszüntetésre, ahol a felperes az áthelyezését megelőzően dolgozott, ennek ellenére nem helyezték vissza abba, így az az indok, hogy a létszámcsoökkentés miatt szükséges a felmentése és továbbfoglalkoztatására nincs lehetőség, nem valós és nem okszerű.
- [14] Megalapozottnak találta a törvényszék a felperes csatlakozó fellebbezését a jogellenes jogviszony megszüntetés jogkövetkezményeiről. Megállapította, hogy az Alkotmánybíróság határozatában foglaltaknak megfelelően a felperes vonatkozásában meghozott munkáltatói intézkedés jogkövetkezményeire a Ktjv. 61-62. §-a rendelkezéseit kellett alkalmazni. Mivel az Alkotmánybíróság a Ktjv. 61. § (1) bekezdését és 62. § (1) bekezdését 2011. február 18. napjától nem találta alkalmazhatónak, a Ktjv. nem tartalmazott rendelkezést a rendeltetésellenes

joggyakorlás következtében történő jogviszony megszüntetés jogkövetkezményeiről. Erre figyelemmel a Ktjv. 2. § (1) bekezdése alapján a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (Ktv.) rendelkezéseit kellett megfelelően alkalmazni. Ezért a Ktv. 60. § (1)-(3) bekezdésében foglaltak alapján határozott a törvényszék a felperes elmaradt illetménye, valamint 12 havi átlagkeresetének megfelelő átalánykártérítés megfizetéséről.

A felülvizsgálati kérelem, ellenkérelem

- [15] A jogerős ítélet ellen az alperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben kérte, hogy a Kúria az első- és másodfokú bíróság ítéletét helyezze hatályon kívül és utasítsa az első-, illetve másodfokú bíróságot új határozat hozatalára és marasztalja a felperest a felülvizsgálati eljárás költségében figyelemmel arra, hogy a jogerős ítélet sérti a Pp. 206. §-át és 221. §-át. Álláspontja szerint a törvényszék ítéletében megállapított tényállás kirívóan okszerűtlen következtetéseket tartalmaz, továbbá a Ktjv. 8. § (1) és (3) bekezdése, valamint a 6/A. § (3) bekezdése, illetve a Ktv. 60. § (1)-(3) bekezdése téves értelmezésén és alkalmazásán alapul.
- [16] Érvelése szerint az eljáró bíróságok nem határozták meg pontosan az általuk használt „rövid időn belül” fogalmat, nem jelölték meg, hogy egy kinevezés-módosítással történt áthelyezés időpontjához képest mennyi időnek kell eltelni ahhoz, hogy a jogviszony megszüntethető legyen. Álláspontja szerint a felmentés során nem volt munkakör felajánlási kötelezettsége, így indokolatlanul állapította meg a törvényszék azt, hogy a felmentés indoka nem volt valós és okszerű, mivel nem került visszahelyezésre a felperes a korábban betöltött munkakörébe. A perben bizonyította, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója részéről semmilyen személyes ellentét nem volt a felperessel szemben, vele korrekt viszonyban állt, és a felperes nem bizonyította, hogy a munkáltató megtorlást alkalmazott vele szemben. A másik munkakörbe áthelyezés időpontjában a felmentésről a munkáltatónak még nem volt tudomása, továbbá maga dönthette el azt, hogy a Hatósági Főosztályról melyik kormánytisztviselőjét menti fel, és emiatt jogszerűen választhatta a felperest is. A kinevezés-módosításkor a hivatalvezető, a felmentés során pedig a kormány megbízott volt a munkáltatói jogkör gyakorlója, ezért alaptalan az a feltételezés, hogy a kinevezés-módosítás azért történt, hogy a felperes felmentésére sor kerüljön.
- [17] Az alperes a felülvizsgálati kérelemben kifogásolta, hogy a törvényszék nem tett eleget indokolási kötelezettségének akkor, amikor a kiszabható legmagasabb összeg megfizetésére kötelezte a munkáltatót az átalány-kártérítés vonatkozásában. E körben a mérlegelési szempontok felsorolása önmagában nem elegendő. A felperes a felmentés megtorlás jellegét nem tudta bizonyítani, a

munkáltatói intézkedés nem lehetetlenítette el súlyosan megélhetését, nem okozott aránytalanul súlyos megterhelést a kormánytisztviselő és családja számára. Nem tekinthető indokoltnak a maximális mérték alkalmazása azért sem, mert a bíróság elismerte, hogy a felmentés önmagában jogszerű volt, a rendeltetésellenességet és a jogellenességet viszont olyan két indokra alapozta, amely nem helytálló.

- [18] A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet hatályában tartsa fenn.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [19] Az alperes felülvizsgálati kérelme részben megalapozott az alábbiak szerint.
- [20] A Kúria a Pp. 275. § (2) bekezdése szerint a jogerős ítéletet kizárólag a felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálta, így annak nem volt tárgya a felperes áthelyezésének jogszerűsége, érvényessége, illetve az a felperesi hivatkozás, hogy a felmentés sértette az egyenlő bánásmód követelményét.
- [21] Az alperes felülvizsgálati kérelmében azt kifogásolta, hogy a törvényszék a megállapított tényállásból helytelen jogi következtetéseket vont le, ezáltal nem megfelelő döntést hozott sértve a Pp. 206. §-át és 221. §-át, valamint a Ktjv. 8. § (1) és (3) bekezdéseit, mivel nem határozta meg, hogy az áthelyezés időpontjához képest mennyi időnek kellett volna eltelnie, hogy a jogilag és tartalmilag jogszerű áthelyezés ne minősüljön jogellenesnek, illetve kellő alap nélkül állította, hogy a felmentés indoka nem valós és nem okszerű, mivel a munkáltatónak nem volt munkakör felajánlási kötelezettsége.
- [22] A felperes felmentésekor hatályos Ktjv. 2. § (1) bekezdése, illetve a Ktv. 71. § (2) bekezdés a) pontja alapján alkalmazandó a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 4. § (1) bekezdése rögzítette, hogy a törvényben meghatározott jogokat és kötelezettségeket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetőleg teljesíteni. A rendeltetészerű joggyakorlás akkor valósul meg, ha a törvény előírásainak alkalmazása jogszerű cél érdekében történik, kiváltja azt a joghatást, amelyet a jogalkotó a törvényi szabályozással kívánt elérni és ez nem eredményezi a másik fél jogainak csorbítását, korlátozását.
- [23] Rendeltetésellenes a joggyakorlás, ha az ugyan nem ütközik semmilyen más konkrét jogi tilalomba, azonban annak jogellenessége azért állapítható meg, mert a jog gyakorlásának az adott módja nem következik a jog rendeltetéséből. A rendeltetésellenes joggyakorlás esetén tehát formális jogsértés nem állapítható meg, azaz a jog gyakorlása nem ütközik tételesen meghatározott tilalomba.

- [24] Ennek megfelelően amennyiben a felperes nemcsak azt állítja, hogy rendeltetésellenes joggyakorlás következtében érte őt jogsérelem, hanem mind a tételes jog sérelmét, mind a rendeltetésellenes joggyakorlást kifogásolja, a bíróságoknak elsődlegesen azt kell vizsgálniuk, hogy sérültek-e az anyagi jogi szabályok, s a rendeltetésellenesség csak abban az esetben vizsgálendő, amennyiben a felmentésre vonatkozó tételes jog megsértése nem történt meg.
- [25] Mivel az adott esetben a felperes a rendeltetésellenes joggyakorlás mellett azt is panaszolta, hogy a felmentés indoka nem volt valós és okszerű – a felperes keresetlevelében előadott jogcímek sorrendjétől függetlenül – az eljáró bíróságoknak elsősorban azt kellett volna vizsgálniuk, hogy a felmentés indokolása megfelelt-e a Ktjv. 8. § (3) bekezdésének, ezen jogsértés hiányában vizsgálhatta volna azt, hogy a munkáltató intézkedése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött-e, s csak ennek hiányában értékelhette volna azt a körülményt, hogy a formálisan jogszerű intézkedés megvalósította-e a rendeltetésellenes joggyakorlást vagy sem.
- [26] A Ktjv. perbeli időben hatályos 8. § (1) bekezdése kimerítő jelleggel felsorolta azokat az okokat, amelyekre hivatkozva a munkáltató felmentéssel megszüntethette a kormánytisztviselői jogviszonyt. Erre a Ktjv. 8. § (1) bekezdés a) pontja alapján akkor kerülhetett sor, ha az Országgyűlés, a kormány, a költségvetési fejezetet irányító szerv vezetője, az államigazgatási szerv vezetője döntése alapján az államigazgatási szerv hivatali szervezetében létszámcsökkentést kellett végrehajtani, és emiatt a kormánytisztviselő további foglalkoztatására nem volt lehetőség. Megállapítható, hogy a jogalkotó két konjunktív feltételt határozott meg a jogviszony e címen történő megszüntetése feltételül: egyrészt azt, hogy a jogszabályban felsorolt valamely szerv döntsön az adott szervezetben végrehajtandó létszámcsökkentésről, másrészt az adott kormánytisztviselőt a munkáltató ne tudja tovább foglalkoztatni. E feltételek fennálltát a Ktjv. 8. § (3) bekezdése alapján az alperesnek kellett bizonyítania.
- [27] A munkáltató igazolta azt, hogy a Kormány határozatával döntött az alperesnél végrehajtandó létszámcsökkentésről, nem bizonyította azonban, hogy a felperes továbbfoglalkoztatására nem volt lehetőség. Maga a munkáltató sem vitatta, hogy a felmentés közlésekor, 2012. január 18-án nem volt betöltött az eredeti munkakör, amelyből 2012. január 11-én a felmentéssel érintett munkakörbe helyezte át a felperest. Ennek a nem vitatott ténynek van perdöntő jelentősége és nem annak, hogy a másik munkakörbe helyezés és a felmentés között mennyi idő telt el, mert az alperesnek megállapíthatóan lehetősége lett volna tovább foglalkoztatni a kormánytisztviselőjét, így a Ktjv. 8. § (1) bekezdés a) pontjában megjelölt felmentési ok nem állt fenn, ezért a felmentés indokolása nem volt valós, az jogszabályba ütközött.
- [28] Mindezekből következően mivel az alperes anyagi jogot sértett, az eljáró bíróságoknak nem kellett

volna azt vizsgálniuk, hogy a munkáltatói intézkedés sértette-e az egyenlő bánásmód, illetve a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét, mivel az az anyagi jogsértés miatt formailag kizárt volt.

- [29] A perbeli esetben az Alkotmánybíróság határozata alapján nem volt alkalmazható a közszolgálati köztisztviselőkről szóló törvénnyel összefüggő átmeneti, módosuló és hatályát veszítő szabályokról, valamint egyes kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2012. évi V. törvény 3. § (5) bekezdése, így a jogkövetkezmények vonatkozásában az eljáró bíróságoknak a Ktjv. 62. §-át kellett alkalmazniuk. Mivel a munkáltató intézkedése nem azért minősült jogellenesnek, mert a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe ütközött, így felperes a Ktjv. 62. § (4) bekezdésében rögzített jogkövetkezmény alkalmazását kérhette. Az elsőfokú bíróság erre figyelemmel döntött a felperes kereseti kérelméről, s azt a másodfokú bíróság téves jogértelmezése folytán bírálta el a Ktv. szabályai alapján.
- [30] Mivel az alperes fellebbezésében vitatta az elsőfokú bíróság által megállapított 30 havi átlagkeresetnek megfelelő összegű átalánykártérítés mértékét is, a Kúria a jogalap vonatkozásában a Pp. 213. § (3) bekezdése alapján közbenső ítélettel döntött, s a felmentés jogellenessége megállapítása vonatkozásában eltérő indokolással a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta, míg a kereseti követelés összezszerűsége vonatkozásában a Pp. 275. § (4) bekezdése alapján a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte és e körben a másodfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.
- [31] A megismételt eljárásban a másodfokú bíróságnak el kell bírálnia az alperes fellebbezése arra vonatkozó részét, hogy az elsőfokú bíróság helytállóan döntött-e a felperest a Ktjv. 62. § (4) bekezdése alapján megillető átalánykártérítés mértékéről, e körben a rendelkezésére álló adatokat, körülményeket megfelelően mérlegelte-e, s kellő indokát adta-e döntésének. (Kúria, Mfv.II.10.045/2017.)