

DEBRECENI ÍTÉLŐTÁBLA

Mf.I.50.017/2020/7. szám

A Debreceni Ítéltábla a dr. Kovács Zoltán ügyvéd ügyintézője mellett eljáró Kovács Zoltán Ügyvédi Iroda (**címe**) által képviselt felperes neve (**felperes címe**) felperesnek - a Dr. Nónayné dr. Posta Zita ügyvéd (**címe**) által képviselt **alperes neve (alperes címe)** alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye iránt indított perében a Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság **ügyszám**/12. számú ítélete ellen a felperes által **ügyszám 2/2.** szám alatt benyújtott fellebbezés folytán -tárgyaláson kívül - meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg az alperesnek 70 460 (hetvenezer-négy százhatvan) forint másodfokú eljárással felmerült költséget.

A le nem rótt fellebbezési illeték az állam terhén marad.

Ez ellen az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek

I n d o k o l á s

- [1] A felperes 2010. június 1. napjától gondozónő, majd 2019. szeptembertől csoportvezető munkakörben közalkalmazotti jogviszonyban állt az alperesnél.
- [2] 2019. augusztus 21. napján az alperes felhívását követően az alperes 2019. augusztus 27. napján kelt hatósági erkölcsi bizonyítványt nyújtott be, amely szerint büntetlen előéletű, nem áll közügyektől eltiltás, foglalkozástól vagy tevékenységtől eltiltás hatálya alatt. A felperes 2019. szeptember 13. napján olyan hatósági erkölcsi bizonyítvány kiállítását kérte is, amely igazolja, hogy vele szemben a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény (továbbiakban Gytv.) 10/A. § (1) bekezdés a-c) pontjaiban meghatározott kizáró okok nem állnak fenn. A Belügyminisztérium Bűnügyi Nyilvántartó Hatósága ugyanakkor 2019. szeptember 16. napján kelt iktatószámú határozatával a felperes részére hatósági erkölcsi bizonyítvány kiadását megtagadta, mivel a kérelem elbírálása során megállapította, hogy a felperes személyére vonatkozóan a bűnügyi nyilvántartási rendszerben adatokat kezel: a felperessel a Btk. 222. § (2) bekezdés a) pontjába ütköző (2) bekezdés a) pontja szerint minősülő személy elleni erőszakos, vagy közveszélyt okozó cselekménnyel fenyegetve elkövetett, egy rendbeli zaklatás vétsége miatt megalapozott gyanúsítást közöltek. A határozatot a felperes 2019. szeptember 25. napján átadta az alperesnek.

- [3] Az alperes felajánlotta a felperes számára a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését, melyet a felperes nem fogadott el. Az alperes 2019. szeptember 27. napján a felperes közalkalmazotti jogviszonyát azonnali hatállyal érvénytelenség miatt megszüntette a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (továbbiakban Kjt.) 25. § (2) bekezdés f) pontja fd) alpontjára hivatkozva. Rögzítette, hogy a hatóság a felperes részére a hatósági erkölcsi bizonyítvány kiadását megtagadta, mivel a Btk.222.§ (2) bekezdés a) pontja szerint személy elleni erőszakos vagy közveszélyt okozó cselekménnyel fenyegetve elkövetett vétsége miatt büntetőeljárás hatálya alatt áll; a Gyvt.10/A. § (1) bekezdés c) pontja alapján pedig nem foglalkoztatható gyermekvédelmi rendszerben az a személy, aki a törvényben meghatározott bűncselekmény - zaklatás - miatt büntető eljárás hatálya alatt áll.
- [4] A felperes kérésére kiadott, 2019. október 7. napján kelt hatósági erkölcsi bizonyítvány szerint felperes büntetlen előéletű, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 20. § (2) bekezdés d) pontjában meghatározott feltételeknek megfelel, valamint vele szemben a 20. § (2d) és (2e) bekezdéseiben meghatározott kizáró okok nem állnak fenn.
- [5] A Miskolci Járási Ügyészség 2019. december 10. napján jogerőre emelkedett határozatával a felperes, mint gyanúsított elleni büntetőeljárást megszüntette a személy elleni erőszakos bűncselekménnyel fenyegetve elkövetett zaklatás vétsége miatt indult bűnügyben.
- [6] A 2019. december 18. napján kelt hatósági erkölcsi bizonyítvány szerint a Gytv. 10/A. § (1) bekezdés a)-c) pontjában meghatározott kizáró okok felperessel szemben nem állnak fenn, valamint foglalkozástól való eltiltás hatálya alatt nem áll.
- [7] Felperes módosított keresetében közalkalmazotti jogviszonya jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként kérte, hogy a bíróság kötelezze alperest a jogviszony helyreállítására, valamint 2019. október 1. napjától 2019. december 31. napjáig terjedő időre távolléti díja és az állaskeresési járadék közötti különbözetként bruttó 474 024 forint, továbbá három hónapra járó 896 190 forint végkielégítés, és felmentési időre járó távolléti díjként bruttó 896 190 forint megfizetésére.
- Jogi érvelése szerint a Kjt. 20. § (2) bekezdésében felsorolt bűncselekmények között a zaklatás nem szerepel, ezért a 25. § (2) bekezdés f) pontjának fd) alpontjára alapítottnak a jogviszony megszüntetésének nem volt helye. A 2019. augusztus 27. napján kelt hatósági erkölcsi bizonyítvány tanúsítja, hogy felperes büntetlen előéletű. A Gyvt. 10/A. § speciális szabályozást ad a Kjt. rendelkezéseire képest, így jelen esetben az alkalmazandó, azonban a Gyvt. nem rendelkezik arról, hogy a 10/A. §-ban előírtak nem teljesítése esetére a jogviszonyt meg kell szüntetni. Az alperesnek meg kellett volna vizsgálni, hogy nem szakmai munkakört fel tud-e ajánlani felperesnek, vagy dönthetett volna úgy is, hogy az eljárás befejezéséig felfüggeszti a jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket, ezek elmulasztására tekintettel a Kjt. 25. §-ára alapított jogviszony azonnali hatállyal történt megszüntetése jogellenesnek minősül. Hivatkozott továbbá arra, hogy a Kjt. és Gyvt. hivatkozott rendelkezései Magyarország Alaptörvényének XXVIII. cikk (2)-(4) bekezdésébe ütközően megelőlegezik a bűnösségét.
- Kiemelte, hogy a Gyvt.10/A. §-át 2019. január 1. napján kezdődő hatállyal iktatta be a törvény, az csak az ezt követően létesített jogviszonyok, és az ezt követően indult büntetőeljárások esetén kell alkalmazni. A munkáltató már 2018. áprilisában tudomást szerzett arról, hogy ellene büntetőeljárás indult.
- Az egyenlő bánásmód megsértésére hivatkozással előadta továbbá, hogy a táppénz igénybevétele miatt szüntették meg a jogviszonyát, erre tekintettel kérte visszahelyezését.

- [8] Az alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását, felperes perköltségben történő marasztalását. Előadta, hogy foglalkoztatást kizáró ok esetén a munkáltató mérlegelés nélkül köteles a közalkalmazotti jogviszonyt a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.) 29. § (1) bekezdése alapján azonnali hatállyal megszüntetni, a jogszabályi rendelkezés eltérést nem enged. Az intézkedés időpontjában felperes gyermekvédelmi rendszerben szakmai munkakörben a Kjt.-hez képest speciális Gytv. 10/A. § (1) bekezdés c) pontja alapján nem volt foglalkoztatható, ezért jogszerűen szüntette meg a felperes közalkalmazotti viszonyát azonnali hatállyal a Kjt. 25. § (3) bekezdése alapján a 25. § (2) bekezdés f) pont fd) alpont alkalmazásával. A Gytv. 2010. január 1. napjától hatályosan tartalmaz gyermekvédelmi rendszerben foglalkoztatási tilalmat rögzítő rendelkezést, amelyet a gyermekek mindenek felett álló érdeke, a gyermeki jogok védelme követelt meg. Vitatta az alkalmazott rendelkezések Alaptörvénybe ütközését.
- [9] Az elsőfokú bíróság ítéletével a felperes keresetét elutasította, és megállapította, hogy 152 500 forint kereseti illeték az állam terhén marad. Kifejtette, hogy a közalkalmazotti jogviszonyt kizáró okokat részben a Kjt., részben azonban a Gytv. 10/A. § tartalmazza, a kizáró okok fennálltát nem csak a jogviszony létesítésekor, hanem annak egész tartama alatt vizsgálni kell. A felperes a 15/1998. (VI.30.) NM rendelet szerinti szakmai munkakörben volt foglalkoztatva. Mivel zaklatás bűncselekménye miatt büntetőeljárás hatálya alatt állt, melyről az erkölcsi bizonyítványt kiállítását megtagadó határozat átadásával munkáltatója is hivatalos tudomást szerzett, ezért az alperes mérlegelési lehetőség nélkül köteles volt a jogviszony megszüntetésére. Az alperest munkakör felajánlási kötelezettség nem terhelte. A Gytv. a módosítás megelőzően is tartalmazott azonos kizárási okot, ezért a felperes e hivatkozását is alaptalannak ítélte. Nem találta alaptörvény-ellenesnek az alkalmazandó jogszabályi rendelkezéseket, mivel a gyermeki jogok védelme előbbre való, emellett a felperes által sérelmezett rendelkezések nem értelmezhetőek a bűnösség megelőlegezésének. A felperes munkaviszonyának megszüntetésére a megszüntető okirat alapján nem az általa igénybe vett táppénz miatt került sor, mivel a jogviszony megszüntetése az alperes kötelezettsége volt, egyéb körülményt a perben nem kellett vizsgálni.
- [10] A felperes fellebbezésében kérte az elsőfokú ítélet megváltoztatásával megállapítani, hogy az alperes közalkalmazotti jogviszonyát jogellenesen szüntette meg, és ennek következményeként kérte a jogviszony helyreállítása mellett kötelezni az alperest bruttó 1 025 884 forint elmaradt illetmény, mint kártérítés megfizetésére. Másodlagos fellebbezési kérelme a közalkalmazotti jogviszony megszüntetése jogellenességének megállapítása mellett bruttó 1 025 884 forint elmaradt illetmény, mint kártérítés, továbbá a felmentési időre járó bruttó 896 190 forint távolléti díj, és 896 190 forint végkielégítés megfizetésére irányult. Kérte az alperes kötelezését a fellebbezési eljárásban felmerült költségei megfizetésére. Indítványozta továbbá az eljárás felfüggesztése mellett az Alkotmánybíróság eljárásának kezdeményezését is. Továbbra is hangsúlyozta, hogy a Kjt. 25. § alapján csak az ott felsorolt bűncselekmények esetén nem tartható fenn közalkalmazotti jogviszony, amelyek között a zaklatás vétsége nem szerepel. A Gytv. 10/A. § rendelkezésében felsorolt bűncselekmények köre eltér ugyan, ám e jogszabály nem rendelkezik arról, hogy az ott meghatározottak nemteljesítése esetén a jogviszonyt meg kell szüntetni. Így az alperes intézkedése jogellenes. Az alperesnek azt kellett volna vizsgálnia, hogy nem szakmai munkakört fel tud-e ajánlani a felperesnek, illetőleg dönthetett volna akként is, hogy a büntetőeljárás befejezéséig felfüggeszti a közalkalmazotti jogviszonyból eredő jogokat és kötelezettségeket. A Gytv. elsőfokú bíróság által felhívott 10/A. §-ának rendelkezései csak 2019. január 1. napján léptek hatályba, ezért az csak az ezt követően létesített jogviszonyok, indult büntetőeljárások esetében alkalmazhatók. A munkáltató egyébként már 2018. áprilisában tudomást szerzett a büntetőeljárás megindításáról. Ismételten hivatkozott arra, hogy a jogviszony megszüntetése az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV.

törvény 8. § h) pontját sérti, arra azért került sor, mert az egyeztetést megtagadta, és táppénzt vett igénybe.

- [11] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében kérte az elsőfokú ítélet helybenhagyását annak helytálló indokai alapján, valamint kérte a felperes kötelezését a másodfokú eljárással felmerült költségei megfizetésére. Bejelentette, hogy tudomása szerint a felperes jelenleg is közalkalmazotti jogviszonyban áll.
- [12] Az ítélet tábla az eljárás felfüggesztése és Alkotmánybírósági eljárás kezdeményezése iránti kérelmet 6. alatti végzésével elutasította. A fellebbezést a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (továbbiakban Pp.) 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.
- [13] A fellebbezés nem alapos.
- [14] Az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítás eredményeként a tényállást kellő mértékben feltárta, a releváns tényeket a bizonyítékok egyenként és összességében való értékelésével helytállóan határozta meg, és abból helytálló jogi következtetésre jutott.
- [15] Az elsőfokú bíróság helytállóan értelmezte a Kjt. és Gytv. jelen perben alkalmazandó rendelkezéseit akként, hogy a Kjt. 20. § (2) bekezdését - a (2c) bekezdés szerint irányadó (2d) és (2e) bekezdései - és a Gytv. 10/A. § foglalkoztatást kizáró okokat előíró rendelkezéseit a felperes által betöltött munkakör vonatkozásában együttesen szükséges értelmezni; a felperes által betöltött szakmai munkakör esetében a Kjt. szerint meghatározott általános kizáró okok mellett a Gytv. által előírt speciális kizáró okok fennállását is vizsgálni szükséges. Azt, hogy a kizáró okok egyik jogszabály alapján sem állnak fenn, a munkakörre pályázó személynek a pályázat során, a szakmai munkakörben pedig már foglalkoztatott személynek a munkáltató felhívására 15 munkanapon belül kell igazolnia hatósági bizonyítvánnyal. Az igazolások elmaradása az érintett munkakörben való foglalkoztatást kizárja.
- [16] A közalkalmazotti jogviszony egy meghatározott munkakörre jön létre a Kjt. 21. § (1) és (3) bekezdése szerint, amennyiben az adott munkakör vonatkozásában a munkakörre pályázóval szemben kizáró ok áll fenn, a közalkalmazotti jogviszony érvényesen nem jön létre. Ha a közalkalmazottal szemben a jogviszony fennállása alatt keletkezik kizáró ok, elveszíti azon alanyi képességét, amelyet a jogalkotó a jogviszony létrejöttéhez megkíván, jogviszonya ezért nem tartható fenn az Mt. 29. § (1) bekezdése alapján (EBH2019.M.22.). E jogviszonyt - ha az érvénytelenség oka nem hárítható el - a munkáltató köteles megszüntetni. E körben a munkáltatónak nincs mérlegelési lehetősége, a Kjt. 25. § (2) bekezdés (fd) alpontjának és (3) bekezdés b) pontjának imperatív rendelkezése szerint a közalkalmazotti jogviszonyt azonnali hatályú megszüntetése kötelezettség. Ilyen foglalkoztatást kizáró ok a 25. § (3) bekezdés b) pont második fordulatából kitűnően pedig nem csupán a 20. § (2) bekezdés a) pontjában, (2d) és (2e) bekezdésében vagy (6) bekezdésében meghatározott ok lehet. Mivel a felperes a Gytv. 10/A. § (1) bekezdés b) pontjában felsorolt zaklatás bűncselekménye miatt büntetőeljárás hatálya alatt állt, a gyermekvédelmi rendszerben szakmai munkakörben nem volt foglalkoztatható, azt a felperes maga sem vitatta, hogy az általa betöltött munkakör ilyennek minősült. Mivel a kinevezésében meghatározott munkakörre vonatkozóan vele szemben foglalkoztatást kizáró ok állt be, az alperes a fentiek szerint köteles volt a jogviszonyát azonnali hatállyal megszüntetni a Kjt. alapján, függetlenül attól, hogy a Gytv. erről külön nem rendelkezik. A kötelező törvényi előírásra tekintettel az sem teszi a jogviszony megszüntetést jogellenessé, ha az alperes esetlegesen korábban is tudomást szerzett a foglalkoztatást kizáró ok fennállásáról.

- [17] Az elsőfokú bíróság helytállóan foglalt állást akként, hogy az alperest nem terhelte más munkakör felajánlásának kötelezettsége. A Kjt. ilyen kötelezettséget kizárólag a felmentés meghatározott eseteire ír elő [30/A. § (1) bekezdés], a felperes jogviszonyát az alperes ugyanakkor nem a Kjt. 25. § (2) bekezdés e) pontja szerint felmentéssel, hanem az f) pont szerint azonnali hatállyal szüntette meg.
- [18] Ahogyan az elsőfokú bíróság is helytállóan kifejtette, a felperes alaptalanul állította a jogviszony megszüntetésének jogellenességét arra hivatkozva, hogy a Gytv. 10/A. § rendelkezései csak 2019. január 1. után keletkezett jogviszonyra alkalmazhatóak. Az ítéletábra e körben is maradéktalanul osztja az elsőfokú bíróság által kifejtetteket. A Gytv. felperesi jogviszony létrejöttének, illetőleg a büntetőeljárás megindulásának időpontjában hatályos rendelkezései a felperes által betöltött munkakör vonatkozásában szintén foglalkoztatást kizáró akadályként rögzítették, ha zaklatás bűncselekménye miatt büntetőeljárás hatálya alatt állt [a Gytv. 15. § (8) és 11/A. § (8) bekezdés ezen időpontokban hatályos rendelkezései], a 2019. január 1. napjától hatályos módosítás csupán a témakör súlyára figyelemmel a kizáró okok külön alcím alá rendelkezéséről rendelkezett. Nem teszi a munkáltató intézkedést jogellenessé, ha annak indokolása a jogszabályhelyet téves időállapotban tünteti fel.
- [19] A felperes fellebbezésében is megalapozatlanul állította, hogy közalkalmazotti jogviszonyának megszüntetése az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 8. § h) pontjába ütközne. A fent már kifejtettek szerint a foglalkoztatást kizáró ok bekövetkezése esetén jogszabály kötelezően írja elő a jogviszony azonnali hatályú megszüntetését, mely körben a munkáltató oldalán mérlegelési lehetőség nincs. A jogviszony kötelező megszüntetését előíró jogszabály valamennyi, a hatálya eső személyre egyaránt irányadó, így hátrányos megkülönböztetés nem merülhet fel. Az irányadó jogszabályi rendelkezések Alaptörvénybe ütközését pedig a külön végzésben kifejtettek szerint az ítéletábra nem észlelte. A felperes előadásával ellentétben a jogviszony megszüntetésre nem azért került sor, mert táppénzt vett igénybe, nem vett részt a munkáltató által felajánlott egyeztetésen, hanem mert azt jogszabály kötelezően előírta a munkáltató számára. A peres felek által e körben előadottaknak - ahogyan az elsőfokú bíróság is rámutatott - a per érdemi eldöntése szempontjából nincs jelentőségük. Megjegyzi ugyanakkor az ítéletábra, hogy épp a felperes róta az alperes terhére keresetében és fellebbezésében, hogy nem keresett más megoldást (más munkakört, vagy a jogviszony „felfüggesztését”).
- [20] Az elsőfokú bíróság mindezekre tekintettel helytállóan állapította meg, hogy a jogviszony megszüntetése jogszerű volt, és rendelkezett a kereset elutasításáról, ezért ítéletét az ítéletábra a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.
- [21] A felperes fellebbezése nem vezetett eredményre, ezért a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles megtéríteni az alperes másodfokú eljárással felmerült, a Pp. 81. § (1) és (5) bekezdése szerint felszámított perköltségét, melyt az ítéletábra a költségjegyzékkel azonos mértékű, a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja és (5) bekezdés alapján számított összegű ügyvédi munkadíjban határozott meg.
- [22] A perben a feleket a költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján tárgyi költségfeljegyzési jog kedvezménye illette meg. A felperest illető munkavállalói

költségkedvezményre tekintettel a feljegyzett 225 500 forint fellebbezési illeték a Pp. 525. § (2) bekezdés és 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

Debrecen, 2020. szeptember 10.

Dr. Veszprémy Zoltán sk. a tanács elnöke, Dr. Gárdosi Judit sk. előadó bíró,
Dr. Tass Edina sk. bíró