

A Magyar Köztársaság Legfelsőbb Bírósága a dr. Túri Aranka ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Szanyi András jogtanácsos által képviselt alperes ellen fegyelmi határozat hatályon kívül helyezése és kártérítés iránt a Fővárosi Munkaügyi Bíróságnál 7.M.4827/2006. szám alatt megindított és másodfokon a Fővárosi Bíróság 49.Mf.638.366/2008/2. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2011. február 23. napján megtartott tárgyaláson meghozta a következő

r é s z í t é l e t e t :

A Legfelsőbb Bíróság a Fővárosi Bíróság 49.Mf.638.366/2008/2. számú ítéletét részítéletnek tekinti, és megállapítja, hogy a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság részítéletét hagyta helyben. Egyebekben a jogerős részítéletet hatályában fenntartja.

A felülvizsgálati eljárás illetve az államot terheli.

I n d o k o l á s :

A felperes 1979. január 1-jétől állt az alperes, illetve annak jogelődje alkalmazásában, 2002. február 1-jétől 2006. június 26-áig osztályvezetői megbízással vezette a K.K.D.L.O.-t.

A munkáltatói jogkör gyakorlója a felperessel szemben két okból rendelt el fegyelmi eljárást:

- 1) a K. mintafogadással és eredményközléssel kapcsolatos eljárási rend kidolgozásának elmulasztása;
- 2) a Rhagolatis cingulata (amerikai keleti cseresznyelégység) 2006. évi felderítés körében megvalósított mulasztása miatt.

Az F.T. a lefolytatott tárgyalás eredményeként 2006. szeptember 6-án meghozott fegyelmi határozatával az 1. pontban foglaltak alapján nem, a 2. pontban rögzítettek szerint azonban a köztisztviselő Ktv. 50. § (2) bekezdés c) pontja alapján fennálló felelősségét megállapította, és vele szemben fegyelmi büntetésként a Ktv. 49. §-a szerinti egy havi külön juttatás megvonást alkalmazta. Az indokolás szerint "dr. K.M., mint osztályvezető és mint szakember a tőle elvárható gondosságot elmulasztotta. Nem jelezte a felettesei, illetve a társosztályvezető felé a felderítéssel kapcsolatos problémákat, és azok elhárításában nem volt kezdeményező és nem vett részt. Tudott, illetve tudhatott a vonatkozó témalap, illetve a szükséges tárgyi eszközök (fogólapok) hiányáról. Tudott arról, hogy a fogólapok beszerzéséhez szükséges pénzügyi fedezetről időben gondoskodni kell, ennek ellenére az érintett károsító optimális felderítési ideje úgy telt el, hogy a felperes által vezetett labor semmilyen intézkedést nem tett az idei évi felderítés érdekében". A F.T. szerint a K. akkori vezetőjének alapvető feladata lett volna a szakmai felderítés operatív kezelése, ez alól nem mentesítheti az a tény, hogy a korábbi adminisztratív témalap csak a főosztály által jóváhagyott és aláírt éves feladatterv alapján adható ki. Kötelessége lett volna időben jelezni a feletteseinek, hogy

lépéseket kell tenni a sárga lapok beszerzésére, kihelyezésére, a felderítés témalapjainak elkészítésére. A F.T. vétkesnek találta a felperest abban is, hogy június végén és július elején nem a karantén károsítónak megfelelő csapdaanyagot, hanem a kabócák fellelésére alkalmas sárga lapokat küldött ki a szolgálatokhoz. A felperes a keresetében a fegyelmi határozat hatályon kívül helyezését kérte. Arra hivatkozott, hogy az alperes a fegyelmi eljárást ellene a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének megsértésével folytatta le és szabta ki a fegyelmi büntetést. Előadta, hogy a vezetői megbízását követően a K.L. kialakításával kapcsolatos eltérő álláspontja miatt a főigazgató vele szemben egyre erősödő bizalmatlanságot tanúsított éveken át és rendszeresen konfrontálódott a létszámhiánnyal kapcsolatos kérdésekben. Rendeltetésellenesnek találta a vezetői megbízás visszavonását is, mivel ezzel a munkáltatói jogkör gyakorlója a nyugdíjához közeledő felperessel szemben jövedelemcsökkenést eredményező intézkedést hozott anélkül, hogy erre „rászolgált” volna. Előadása szerint a főigazgató olyan kijelentést tett, hogy az elkészült laboratórium működtetéséhez mostantól fiatal erőre van szükség, amelyet a felperes úgy értelmezett, hogy a munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, és még fegyelmi eljárást is indított kifejezetten vele szemben. A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 7.M.4827/2006/20. számú részítéletével a felperes fegyelmi határozat hatályon kívül helyezése iránti keresetét elutasította, és 30.000 forint perköltség viselésére kötelezte. A munkaügyi bíróság álláspontja szerint a fegyelmi tanács csupán azon magatartást állapította meg a felperes terhére, amelyet maga is több alkalommal beismert. Nevezetesen azt, hogy a felderítéssel kapcsolatos problémákat nem jelezte a felettesei és a társosztályvezető felé, ezzel a mulasztással pedig a felperes nem tanúsította a tőle elvárható gondosságot. A bíróság álláspontja szerint a felperessel, mint vezetővel szemben fokozott elvárásoknak kellett érvényesülni. A felperes beismerésére tekintettel az a hivatkozás, hogy a másik két osztály osztályvezetőjével együtt azonos felelősség terheli - az erre vonatkozó előadása tényleges tartalmát tekintve - a büntetés mértékére vonatkozott. A bíróság a fegyelmi felelősséget nem a másik két osztályvezető kötelezettségszegéséhez viszonyította, hanem a felperes saját magatartása alapján állapította meg. A bíróság a F.T.-vel egyezően mérlegelte, hogy a mulasztás súlyos gazdasági következménnyel járhatott volna, ha a felderítés kontroll nélküli elmaradása miatt elterjed a zárlati károsító. A F.T. figyelembe vette a felperes egyéb munkavégzésből adódó leterheltségét és a KKDL még rendezetlen körülményeit, ezért enyhébb büntetés kiszabását látta indokoltnak. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint fel sem merülhet a munkáltatói jogkör gyakorlójának rendeltetésellenes joggyakorlása, amely az adott esetben egyébként is csak azzal a következménnyel járhat, hogy a bíróság jogellenesnek minősíti a fegyelmi határozatot, és azt hatályon kívül helyezi. A munkáltatói

jogkör gyakorlója azonban a Ktv. erre vonatkozó felhatalmazó rendelkezése alapján jogszerűen intézkedett a fegyelmi eljárás elrendeléséről. A felderítéssel kapcsolatos mulasztásban érintett osztályvezetőkkel és a szakmai igazgatóval szemben ugyancsak a Ktv. felhatalmazó rendelkezése alapján dönthetett úgy a főigazgató, hogy az előbbi vezetőket fegyelmi eljárás lefolytatása nélkül megrovásban részesíti. A bíróság alaptalannak találta a felperesnek azt a konkrét jogszabály megjelölése nélküli hivatkozását, hogy a fegyelmi eljárással és a kiszabott büntetés mértékével kapcsolatban a munkáltató hátrányosan megkülönböztette a köztisztviselőt azokkal a vezetőkkel szemben, akik csak megrovásban részesültek. Az Mt. 5. §-ában foglaltakra figyelemmel a munkaügyi bíróság kifejtette, hogy a felperesre vonatkozóan a fegyelmi eljárással kapcsolatban nincs olyan megkülönböztető ismérv, amelyre tekintettel a diszkrimináció vizsgálatára sor kerülhetett volna. A bíróság elutasította a felperesnek azt a tanúbizonyítási indítványát, amellyel a saját, és a mulasztással érintett másik két vezető munkakörébe tartozó feladatokat kívánta bizonyítani, mivel ezt a jogvita eldöntése érdekében szükségtelennek tartotta. A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Bíróság 49.Mf.638.366/2008/2. számú ítéletével a másodfokú bíróság - helyesen az elsőfokú bíróság - részítéletét helybenhagyta, és a felperest 10.000 forint másodfokú perköltség viselésére kötelezte. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperes még a fellebbezésében is ellentmondásosan nyilatkozott, amikor kijelentette, hogy az a tény, miszerint a „N.F.O.-nál jelentek meg a rovartan szakterületéhez tartozó feladatok - a felelősségét a konkrét ügyben teljesen kizárja" (fellebbezés kiegészítés), másfelől viszont továbbra is elismerte a többi vezetővel közös felelősségének fennállását. Nem fogadható el a felperes érvelése az egyenlő bánásmód elvének megsértésével kapcsolatban sem, hiszen önmagában az a körülmény, miszerint a többi vezető csak megrovásban részesült, a felperessel szemben pedig fegyelmi eljárás eredményeként egy havi külön juttatás megvonás fegyelmi büntetést szabott ki az alperes, a diszkrimináció megállapítására nem ad alapot. Nem vizsgálhatta a bíróság a többi vezető felelősségének mértékét, és nem azokhoz mérten, hanem kizárólag a felperes felelősségét értékelve kellett döntenie a kiszabott fegyelmi büntetés megalapozottságáról. Nem tekinthető jogsértőnek a felperes által a részítélet meghozatalát megelőzően előterjesztett tanúbizonyítási indítványa elutasítása sem, mivel az valóban szükségtelen volt, hiszen a fegyelmi határozat lényegében a károsító felderítésével kapcsolatos problémák feletteseinek felé történő jelzésének elmulasztását, ezzel összefüggésben a vezetőtől elvárható gondosságát hiányát róta a felperes terhére, ami pedig tényszerűen bizonyítást nyert. A vizsgálóbiztos az adott fegyelmi ügyben igen alapos, részletes, minden körülményre kiterjedő vizsgálatot folytatott le. A F.T. a rendelkezésre álló bizonyítékok okszerű, ellentmondásoktól mentes értékelése alapján hozta meg a döntését, és a kiszabott fegyelmi büntetés is arányban áll a

felperesi vétkesség súlyával. A munkáltató részéről rendeltetésellenes joggyakorlás nem nyert bizonyítást. A felperes felülvizsgálati kérelme az első-, és a másodfokú bíróság „ítéletének” hatályon kívül helyezésére, és az elsőfokú bíróság új határozat hozatalára utasítására irányult. A felperes az alperes perköltségben történő marasztalását is kérte. A felülvizsgálati érvelés - a tényállás részletes rögzítését követően - arra hivatkozott, hogy a felperes nem kizárólagos felelős, csak a többi vezetővel együttesen. Míg a többiek fegyelmi eljárás nélkül megrovást kaptak, a felperes vezetői megbízás visszavonásában és anyagi hátrányt is jelentő fegyelmi büntetésben részesült fegyelmi eljárás lefolytatását követően. A felülvizsgálati kérelem szerint a bíróságok a tényállást nem derítették fel kellően, ezért abból téves következtetésre jutottak. Megalapozatlan szakmai és logikai hibákban szenvedő módon megfogalmazott fegyelmi határozatot hagyott helyben a bíróság, túllépte még az abban megfogalmazott kötelezettségszegéseket is. Figyelmen kívül hagyta, hogy a munkáltatót terhelte a fegyelmi határozatban foglaltak bizonyítása. Az ítélet rendeltetésellenes joggyakorlással kapcsolatos érvelése értelmezhetetlen, a jogszerű intézkedés mellett sem kizárt a rendeltetésellenes joggyakorlás megállapítása. A bizonyítási indítványok elutasításának indoka nem fogadható el, a bizonyítás mellőzése eredményezte a tényállás feltárásának hiányát, ekként minden tekintetben megalapozatlan az ítéleti döntés. A felperes sem szóbeli, sem írásbeli utasítást nem kapott konkrét feladat ellátására, az ezzel kapcsolatos minisztériumi levelezés sem jutott el hozzá, ezért a felelősségének megállapítása jogsértő.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. tv. (Ktv.) 50. §-ának (1) bekezdése értelmében fegyelmi vétséget követ el a köztisztviselő, ha a közszolgálati jogviszonyából eredő kötelezettségét megszegi, ugyanezen jogszabály (2) bekezdése pedig a kiszabható fegyelmi büntetéseket állapítja meg. Ennek megfelelően az eljáró bíróságok helytállón vizsgálták a felperes által elkövetett magatartást, és azt, hogy a kiszabott fegyelmi büntetés azzal arányban álló-e. A bíróságok helytállón fejtették ki, hogy a F.T. a tényállás megállapítása és az alkalmazandó fegyelmi büntetés kiszabása során olyan magatartást rótt a felperes terhére, amelynek elkövetését egyébként maga sem vitatta. A felperes a felderítéssel kapcsolatos problémákról sem a feletteseit, sem a társosztályok vezetőit nem tájékoztatta, ezáltal, mint osztályvezető nem tanúsított elvárható gondosságot. A bíróságok a felperesi magatartás értékelése során helytállón jutottak arra a következtetésre, hogy az ügyrend hiánya, illetve az alperesnél fennálló szabálytalan gyakorlat önmagában nem alkalmas a mulasztás kimentésére, csupán az alkalmazandó büntetés kiszabásánál volt értékelhető. A felperes az eljárás során és a felülvizsgálati kérelmében is (9. oldal 1. bekezdés) a felelősségét elismerte, amelynek mértékét kérte a többi vezetővel azonos módon

megállapítani. Más munkavállalók által elkövetett esetleges felróható magatartás és felelősségre vonás a jelen pernek nem lehetett a tárgya, ezen eljárás során a társosztályvezetők eljárása nem, csupán a felperesi magatartás volt vizsgálat tárgyává tehető. Ebben a körben pedig nem volt figyelmen kívül hagyható az általa irányított osztály tevékenységi köre és az ő munkájában jelentkező hiányosság. Alaptalanul hivatkozott a felperes a felülvizsgálati kérelmében arra a körülményre, miszerint a bíróságok nem vizsgálták az alperes Mt. 4. §-ába ütköző magatartását. A rendeltetésellenes joggyakorlás körében a bizonyítás nem a munkáltatót, hanem a rendeltetésellenességre hivatkozó munkavállalót, köztisztviselőt terheli [Pp. 164. § (1) bekezdés]. Ebben a körben a felperes a bizonyítási kötelezettségének nem tett eleget, nem tudta igazolni, miszerint a munkáltató intézkedése nem az általa elkövetett magatartással, és annak súlyával állt összhangban. A bíróságok helytálló álláspontjukat részletesen kifejtették, így eleget tettek a Pp. 221. §-ában rögzített indokolási kötelezettségüknek, amely helytállóan tartalmazza a bizonyítékuk értékelését (Pp. 206. §). Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Esélytv.) 8. §-a szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetés az, amelynek eredményeként meghatározott személy vagy csoport neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, vallása, stb., illetve egyéb tulajdonsága miatt összehasonlítható helyzetben levő más személyhez, vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül. Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét általában az a magatartás, amelynek tárgyilagos mérlegelése szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van [Esélytv. 7. § (2) bekezdés]. A bizonyítás szabályai szerint a jogsérelmet szenvedett félnek azt kell valószínűsítene, hogy hátrány érte, és rendelkezett a törvényben meghatározott (8. §) tulajdonsággal. Ennek valószínűsítése esetén a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy ezek a körülmények nem állnak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani (Esélytv. 19. §, BH.2004.255.). A jelen esetben a felperes valószínűsíteni sem tudott olyan körülményt, amely az egyenlő bánásmód megsértését igazolta volna az alperes részéről. Önmagában az a tény, hogy a munkáltató diszkrecionális jogkörében eljárva a felperes által elkövetett magatartást súlyosabbnak ítélte, mint a társosztályok vezetőjét, nem alkalmas az Esélytv. hivatkozott jogszabályainak megsértése megállapítására. Az eljáró bíróságok helytállóan fejtették ki, hogy a felperestől elvárható gondosság hiánya megállapításra került, így további bizonyítási eljárás lefolytatása ebben a körben szükségtelen volt. A kifejtettekre tekintettel a Legfelsőbb Bíróság a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján. Az eljárási illetéket az állam viseli az adott ügyben még irányadó 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. §-ának (1) bekezdése, és a 14. §-a alapján.

Budapest, 2011. február 23.

***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: Nné tisztviselő