

... Munkaügyi Bíróság
.M.... szám

A MAGYAR KÖZTÁRSASÁG NEVÉBEN!

A ... Munkaügyi Bíróság a **felperesi képviselő címe** szám alatti székhelyű dr. **felperesi képviselő neve** ügyvéd által képviselt **felperes neve** **felperes címe** szám alatti lakos felperesnek - a **alperesi képviselő címe** szám alatti székhelyű dr. **alperesi képviselő neve** ügyvéd által képviselt **alperes neve** **alperes címe** szám alatti székhelyű alperes ellen, felmentés jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei iránti perében meghozta az alábbi

í t é l e t e t :

A bíróság megállapítja, hogy alperes Képviselő-testülete a felperes közalkalmazotti jogviszonyát jogellenesen szüntette meg, melyre figyelemmel a felperes közalkalmazotti jogviszonya jelen ítélet jogerőre emelkedése napján szűnik meg.

A bíróság kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 15 napon belül

- 475.209,- azaz négyszázhetvenötezer-kettőszázkilenc forintot átalánykártérítés jogcímén és

- bruttó 136.143,- azaz egyszázharminchatezer-egyszáznegyvenhárom forintot elmaradt munkabér jogcímén.

A bíróság ezt meghaladóan a keresetet elutasítja.

A bíróság kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 15 napon belül 85.000,- azaz nyolcvanötezer forint perköltséget.

A bíróság megállapítja, hogy a 114.100,- azaz egyszáz-tizennégyezer-egyszáz forint eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen a kézhezvételtől számított 15 napon belül van helye fellebbezésnek, melyet a ... Munkaügyi Bíróságon lehet benyújtani három egyező példányban a ... Megyei Bírósághoz címezve.

A másodfokú bíróság a fellebbezést tárgyaláson kívül bírálja el, ha a fellebbezés csak a perköltség viselésére vagy összegére vonatkozik, valamint, ha csak a teljesítési határidővel kapcsolatos, illetőleg ha csak az ítélet indokolása ellen irányul, amennyiben a felek külön tárgyalás tartását nem kérik.

A felek a fellebbezés tárgyaláson kívül történő elbírálását kérhetik.

I n d o k o l á s :

A bíróság a keresetlevél és mellékletei, a felek nyilatkozatai, a csatolt iratok és a per egyéb adatai alapján az alábbi tényállást állapította meg:

Felperes 2008. szeptember hó 18. napjától került kinevezésre határozott időre közalkalmazotti jogviszonyban Községi Ház vezető feladat ellátása céljából 2013. szeptember hó 17. napjáig, napi 6 órás munkaidőben.

Az írásbeli kinevezés kelte 2008. szeptember 4., munkáltatóként az iraton az **alperes** Polgármesteri Hivatala került feltüntetésre, a kinevezési jogkörgyakorlóként pedig a polgármester. A kinevezést a polgármester írta alá.

A felperes kinevezése a 2008. október 14-én Kinevezés-módosítása közalkalmazotti jogviszonyban című iratban módosításra került 2009. szeptember 18. napi hatállyal az alábbiak szerint:

" - Határozott időre Községi Ház vezető feladat ellátása céljából 2013. szeptember 17. napjáig... megbízom igazgató beosztással határozott időre 2013. szeptember 17. napjáig."

A Kinevezés módosításban a korábbi Kinevezésben szereplő alapilletményen felül 22.500,- forint vezetői pótlék is megállapításra került felperes részére.

Ezen a kinevezés-módosításon munkáltatóként, a kinevezési jogkör gyakorlójaként ugyanaz került feltüntetésre, mint a korábbi kinevezésen.

Felperes a **X Vendéglátó Egység** (rövidített elnevezés: **X**) vezetőjeként dolgozott 2008. szeptember 18-tól írásbeli munkaköri leírás nélkül.

A **X Vendéglátó Egység** egy az önkormányzat tulajdonában álló ingatlanban volt elhelyezve, ahol ezen kívül működött egy Teleház önálló intézményként és egy könyvtár, amely az iskolához tartozott.

Az épületben a **X Vendéglátó Egységnek** volt 6 szobája, amit a turistáknak adtak ki, egy iroda, amelyben a felperes dolgozott és egy nagy terem, ahol a rendezvények kerültek megtartásra.

Bár felperes volt az intézmény vezetője, a szobák kiadásával a polgármester foglalkozott.

Az intézménynek volt egy takarító alkalmazottja, akinek felperes volt a munkáltatói jogkörgyakorlója, de ténylegesen ezen jogokat nem felperes gyakorolta.

Az intézményhez tartozott az Idősek Klubja és a Fialatok Klubja, ezeket felperes vezette.

Felperes egyedi megbízás alapján szervezett rendezvényeket, bálakat és hetente kétszer tornát tartott.

A 2003. március 4-i Alapító Okirat szerint a **X Vendéglátó Egység** önálló jogi személy, gazdálkodási jogköre: részben önállóan gazdálkodó szerv.

Az Alapító Okirat II. pontja értelmében az intézmény élén intézményvezető áll, akit a képviselő-testület nevez ki 5 évre, a munkáltatói jogokat a képviselő-testület, az egyéb munkáltatói jogokat a polgármester gyakorolja.

A 2009. június 1. napjával hatályba lépett Alapító Okirat szerint az intézmény alaptevékenysége a lakosság részére nyújtott kulturális szolgáltatás, rendezvények szervezése, lebonyolítása, a falusi turizmus keretén belül szállás - férőhely biztosítása, kiegészítő tevékenység pedig helyiség bérbeadása.

Ezen Alapító Okirat 7. pontja szerint az intézmény önállóan működő költségvetési szerv, a gazdálkodási feladatait az önkormányzat Polgármesteri Hivatala látja el.

A 8. pont értelmében a költségvetési szerv vezetője az intézményvezető, akit a képviselő-testület nevez ki 5 évi időtartamra, a munkáltatói jogokat a képviselő-testület, egyéb munkáltatói jogokat a polgármester gyakorolja.

A 10. pont értelmében az intézmény a rendelkezésére álló vagyontárgyakat az intézmény szabadon

használhatja, a vagyon feletti rendelkezési jogosultság az önkormányzatot illeti meg.

A X Vendéglátó Egység első Alapító Okirata 2003. március 21-én kelt, majd több Alapító Okirat is született, ezek kelte: 2008. július 14., 2008. október 13. és 2009. május 18.

A X Vendéglátó Egységet a ... törzskönyvi nyilvántartásba 2008. november 6-án jegyezte be, a törzskönyvi kivezetés dátuma: 2010. április 1.

A törzskönyvi kivonat szerint a X Vendéglátó Egység önállóan működő közszolgáltató közintézmény, a foglalkoztatási jogviszonyok: közalkalmazotti jogviszony, alaptevékenysége: üdülői szálláshely, szolgáltatás és közművelődési intézmények, közösségi szinterek működtetése. Az intézmény alapításának dátuma: 2003. március 24., az irányító felügyeleti szerv, az alapítói jog gyakorlója és a fenntartó az alperes.

A törzskönyvi nyilvántartás szerint az intézmény vezetője felperes, a kinevezés/megbízás kezdete: 2008. szeptember 18, vége: 2013. szeptember 17.

Bejegyzésre került a törzskönyvi nyilvántartásra az is, hogy az intézmény jogutód nélkül szűnt meg, a megszűnés dátuma: 2010. április 1., a megszüntető okirat kelte: 2010. március 30.

A X Vendéglátó Egység szervtípusa a törzskönyvi nyilvántartás szerint helyi önkormányzati költségvetési szerv.

Az alperes Képviselő-testülete 2010. január hó 27. napján tartott ülésén az ... sz. határozatában elfogadta, hogy a Községi Házat, mint önállóan működő intézményt megszüntetik. Ezen határozatban a Képviselő-testület felkérte a jegyzőt, hogy a ... számára az intézmény megszűnésével kapcsolatos bejelentési kötelezettségét tegye meg, illetve jelentse, hogy a továbbiakban a közművelődési feladatokat a ... Általános Iskola és Napközi Otthonos Óvoda fogja ellátni szakfeladatként.

A ... a 2010. február 9-én érkezett kérelem alapján törölte az intézményt.

Az önkormányzat Képviselő-testülete a ... sz. határozatában akként határozott, hogy a felperes vezetői megbízását visszavonja, mivel az önállóan működő Községi Ház megszűnt.

A Képviselő-testület ugyanezen ülésén a ... sz. határozatban kimondta, hogy a Községi Ház intézményvezetői álláshely megszűnt, így felperes intézményvezetői jogviszonyát felmentéssel megszüntetik 2010. 01. 28. napjával, mivel a közalkalmazott részére az önkormányzat által fenntartott költségvetési szervekben a szakképzettségének, iskolai végzettségének megfelelő betöltetlen munkakör nincs. A felmentéssel kapcsolatos juttatásokról a polgármester gondoskodik.

A polgármester ezt követően kiadta a 2010. január hó 28. napján kelt iratot a felperesnek. A polgármester két iratot is készített, a gépelt levél formájú iratban az szerepel, hogy a Képviselő-testület a ... sz. határozata alapján az önkormányzatnál fennálló közalkalmazotti jogviszonyát szünteti meg a felperesnek felmentéssel. Tájékoztatva az iratban polgármester felperest, hogy a felmentési idő teljes időtartamára a munkavégzés alól felmenti, végkielégítés pedig felperest nem illeti meg. A gépelt levél formájú iratban a felmentés indokolása az alábbi:

"alperes Képviselő-testületének 2010. január 27. napján tartott rendkívüli ülésén a képviselő-testület úgy döntött, hogy a Községi Házat, mint önállóan működő intézményt megszünteti, ezért az **alperesi** Önkormányzatánál fennálló közalkalmazotti jogviszonyát felmentéssel szünteti meg.

A Kjt. 30. § (1) bek. a.) pontja alapján a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha megszűnt a munkáltatónak az a tevékenysége, amelyben a közalkalmazottat foglalkoztatták. Tekintettel a Képviselő-testület határozatára, amelyben a Községi Ház, mint önállóan működő intézmény megszűnéséről döntött, valamint a jogszabály kötelező előírására, a munkáltatói jogkör gyakorlója, a Képviselő-testület a jogviszonyát

felmentéssel megszünteti.

Az Önkormányzat által fenntartott költségvetési szervezetben az Ön szakképzettségének, iskolai végzettségének megfelelő betöltetlen munkakör nincs, így nem tudunk Önnek álláshelyet felajánlani."

A ... számú, 2010. január 28. napján kelt Közalkalmazotti jogviszony megszűnése, megszüntetése című iratban a polgármester azt közölte felperessel, hogy a **X** Vendéglátó Egység munkáltatónál fennálló határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyát felmentéssel megszünteti, a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésének időpontja: 2010. március 28., a felmentési idő kezdete: 2010. január 28., a felmentési időre a munkavégzés alól felmenti felperest, végkielégítés pedig nem illeti meg.

Az irat elején a kinevezés jogkör gyakorlójaként a polgármester, munkáltatóként a **X** Vendéglátó Egység került feltüntetésre.

Ezen iratban a felmentés indokolása az alábbi:

" **alperes** Képviselő-testületének 2010. 01. 27. napján tartott rendkívüli ülésén a Képviselő-testület az ... sz. határozatával úgy döntött, hogy a Községi Házat, mint önállóan működő intézményt megszünteti, ezért a fennálló jogviszonyát a ... sz. határozat alapján felmentéssel szünteti meg, mivel szakképzettségének, iskolai végzettségének megfelelő betöltetlen munkakör nincs."

A polgármester által kiadott ideiglenes Közalkalmazotti Igazoláson is munkáltatóként a **X** Vendéglátó Egység került feltüntetésre.

A **X** Vendéglátó Egység (továbbiakban: intézmény) megszüntetése után az intézmény feladatai szétosztásra kerültek. A turistaszobák kiadásával kapcsolatos feladatok a Polgármesteri Hivatalhoz kerültek, az Idősek Klubja működik az egyik általános iskolai pedagógus vezetésével, az Ifjúsági Klub működése szünetel, tornát nem tart senki.

Esetenként rendezvények megtartásra kerülnek az önkormányzat tulajdonát képező nagyteremben.

Az intézmény anyagi és nem anyagi erőforrásai további működtetésre nem kerültek átadásra másik intézménynek, így az iskolának sem.

Felperes havi bruttó átlagkeresete: 158.403,- forint.

Felperes 2010. március 29-től álláskereső ellátásban részesül, melynek napi összege 70 napig 2.940,- forint, 69 napig 1.470,- forint.

Felperes módosított keresetében elsődlegesen azt kérte megállapítani, hogy alperes a felperes közalkalmazotti jogviszonyát jogellenesen szüntette meg, a felmentés jogellenes a Kjt. 25. § (2) bekezdés f.) pontjába és a Kjt. 27. § (2) bekezdésébe történő ütközése miatt. Felperes jogkövetkezményként kérte kötelezni alperest a Kjt. 34. § (4) bekezdése alapján 3.175.636,- forint megfizetésére átalánykártérítés jogcímén, valamint ezen összeg után 2010. január hó 28. napjától a kifizetés napjáig a törvényes mértékű késedelmi kamat megfizetésére.

Felperes álláspontja szerint a Kjt. 27. § (2) bekezdése azt rögzíti, hogy a határozott időre szóló közalkalmazotti jogviszony a 25. § (2) bekezdés fb.) pontja alapján azonnali hatályú megszüntetés útján szüntethető meg, míg a határozatlan időre szóló közalkalmazotti jogviszony a Kjt. 30. § (1) bekezdése alapján felmentéssel szüntethető meg.

Felperesi álláspont szerint a határozott idejű jogviszony megszüntetésének egyetlen lehetséges módja az azonnali hatályú megszüntetés, amely a Kjt. 27. § (2) bekezdésben írt többletfizetési kötelezettség mellett tehető meg. Felperes ezen álláspontját a Kjt. 27. §-t és 25. §-t módosító jogszabályi rendelkezésekből, ezen törvények indokolásából, illetve a Kjt. 27. § rendszertani értelmezése, valamint az Mt. 93. § alapján vezette le.

Felperes hivatkozása szerint a határozott idejű jogviszonynak éppen abban rejlik az értelme, hogy az

egyoldalú megszüntetés korlátozásával a munkáltatónak határozott időre biztosítja a szakképzett munkaerőt, a közalkalmazottnak pedig kiszámítható munkahelyet teremt. Hivatkozott felperes a 27. § (1) bekezdésben foglaltakra, mely szerint a határozott idejű közalkalmazotti jogviszony lemondással nem szüntethető meg, amely álláspontja szerint a fenti jogértelmezést támasztja alá. Ezen kívül hivatkozott arra, hogy a Kjt. mögöttes jogszabálya az Mt., mely 89. §-ban szabályozott munkáltatói rendes felmondás a felmentésnek felel meg. Felperesi álláspont szerint, mivel a határozott idejű munkaviszony a munkáltató rendes felmondásával jogszerűen nem szüntethető meg, ez nem lehet másként a közalkalmazotti jogviszonyban sem.

Felperesi álláspont szerint felperesnek jogkövetkezményként jár a 12 havi átlagkereset a Kjt. 27. § (2) bekezdése alapján, ezen felül további 12 havi átalánykártérítés. Mivel azonban a Kjt. 27. § (2) bekezdése alapján járó 12 havi átlagkeresetből 2 havit felmentési időre járó átlagkeresetként már felperes megkapott, valamint a munkanélküli ellátás is meg lett felperes részére állapítva, felperes a javára megállapításra került összeggel csökkentette a 24 havi átlagkereset összegszerűségét.

Felperes a jogellenesség és jogkövetkezménye súlyossága vonatkozásában hivatkozott arra, hogy alperes a felmentéssel szándékosan törekedett arra, hogy ne kelljen a Kjt. 27. § (2) bekezdés szerinti 12 havi átlagkeresetet megfizetnie felperesnek, ennek érdekében nyílt jogsértés elkövetése sem áll távol alperestől. Hivatkozott arra is, hogy ez a 12 havi átlagkereset a Kjt. 27. § (2) bekezdése alapján előre járt volna a felperesnek, mely összeg elmaradása súlyosan érinti felperest. Ezen felül kérte figyelembe venni, hogy felperes elhelyezkedni nem tudott, bár pályázott is, jelenleg álláskeresőként van nyilvántartva, álláskeresői járadékban részesül.

Másodlagosan arra az esetre, ha a bíróság az elsődlegesen előterjesztett keresetet alaptalannak találná, kérte felperes megállapítani, hogy a felmentés azért jogellenes, mert alperes a Kjt. 30/A. § (1) bekezdésben rögzített eljárást nem folytatta le, nem tájékoztatta felperest a felmentést megelőzően írásban arról, hogy a munkáltatón belül, a munkáltató irányítása alatt álló másik munkáltatóhoz, illetve a munkáltató fenntartója által fenntartott más, e törvény hatálya alá tartozó munkáltatóhoz az iskolai végzettségének és szakképzettségének, szakképesítésének megfelelő másik munkakör felajánlását kérheti. Felperes hivatkozott arra, hogy azért is jogellenes a felmentés, mert a felmentésből és a képviselő-testületi határozatból az derül ki, hogy a Képviselő-testület csak azt vizsgálta, hogy az önkormányzat által fenntartott költségvetési szerveknél van-e felperesnek felajánlható munkakör, azt, hogy ténylegesen az önkormányzatnál van-e, nem. Felperes állította, hogy volt ilyen felajánlható munkakör.

Ezen másodlagos keresetnek helytadás esetén felperes arra figyelemmel, hogy az alperes a Kjt. 34. § (1) bekezdés a.) pontjában meghatározott felmentési korlátozásokra vonatkozó szabályokat megsértette kérte megállapítani a Kjt. 34. § (2) és (3) bekezdése alapján, hogy felperes jogviszonya az ítélet jogerőre emelkedése napján szűnik meg, erre tekintettel kérte kötelezni alperest 2009. március 29-től az ítélethozatalig, jogfenntartással az ítélet jogerőre emelkedéséig az átlagkereset és a munkanélküli ellátás különbözete megfizetésére, valamint 6 havi átlagkeresetnek megfelelő összeg megfizetésére.

Felperesi képviselő állította, hogy felperes munkáltatója az alperes volt, a fenti elsődleges és másodlagos kereset ezen alperessel, mint munkáltatóval szemben terjesztette elő.

Felperes az elsődleges és másodlagos kereset az alperessel, mint a X Vendéglátó Egység fenntartójával szemben is előterjesztette arra az esetre, ha az kerülne megállapításra, hogy a felperes munkáltatója ezen intézmény volt. Felperesi képviselő jogi álláspontja szerint, ha ez az intézmény volt a felperes munkáltatója, akkor arra figyelemmel, hogy az intézmény már megszűnt, méghozzá jogutód nélkül alperes, mint ezen intézmény alapítója, fenntartója köteles helytállni.

Felperesi képviselő ezen intézménnyel szembeni kereset esetén azt kérte, hogy a bíróság azt állapítsa meg, hogy a X Vendéglátó Egység, illetve a munkáltatói jogkörgyakorló képviselő-testület

szüntette meg jogellenesen a felperes jogviszonyát, ez esetben a másodlagos kereset esetén csak a Kjt. 30/A. § (1) bekezdésében megjelölt írásbeli tájékoztatás elmaradására hivatkozott.

Felperesi képviselőnek pernyertessége esetén perköltség iránti igénye volt, mely ügyvédi munkadíjból áll. Felperesi képviselő ennek összegét a megbízási szerződésre alapítva 150.000,- forintban jelölte meg.

Alperesi képviselő a kereset elutasítását kérte. Pernyertessége esetén perköltséget igényelt, mely ügyvédi munkadíjból áll, alperesi képviselő áfa alany.

Alperesi képviselő az elsődleges kereset vonatkozásában arra figyelemmel kérte a kereset elutasítását, hogy a Kjt. 25., 27. és 30. § alapján nem alapos a felperes hivatkozása, mivel a Kjt. alapján a munkáltató választhat, hogy a határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyt felmentéssel vagy azonnali hatállyal szünteti meg a Kjt. 27. § (2) bekezdése alapján.

Hivatkozott e körben arra, hogy a közalkalmazotti jogviszonyban az elsődleges szabályozást az Mt. adja, a mögöttes szabály a Kjt. A Kjt. 38. § értelmében pedig a felperes által megjelölt Mt. 96. § (1) bekezdés nem alkalmazható, valamint arra is, hogy a Kjt. 27. § (1) bekezdése alapján és a 27. § rendszertani elhelyezkedéséből sem vonható le az a következtetés, hogy a határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyt felmentéssel ne lehetne megszüntetni.

A másodlagos kereset elutasítását alperes arra hivatkozással kérte, hogy állította azt, hogy a Képviselő-testület vizsgálta a felmentést megelőzően azt, hogy tudna-e felperes részére a szakképzettségének, végzettségének megfelelő üres álláshelyet felajánlani a Kjt. 30/A. § (1) bekezdésben írtak szerint. Mivel a Képviselő-testület azt állapította meg, hogy nincs ilyen álláshely, így értelemszerűen nem kellett a Kjt. 30/A. § (1) bekezdésben foglaltaknak megfelelően írásban az állásfelajánlás vonatkozásában nyilatkoztatnia a felperest, hiszen az önkormányzat tisztában volt azzal, hogy betöltetlen munkakör működési területén nem volt, ezért az állásfelajánlási eljárásra nem kerülhetett sor.

Hivatkozott arra is, hogy a képviselő-testület a ... sz. határozata és a felmentés is tartalmazza ezt a tényt, valamint, hogy a község intézményeiben létszámleépítés folyik hónapok óta.

Alperesi képviselő is azt állította, hogy felperes munkáltatója az önkormányzat volt. E körben hivatkozott arra, hogy a Kjt. úgy határozza meg a költségvetési szerv fogalmát, hogy állami vagy helyi költségvetési szerv. A X Vendéglátó Egység pedig a 2003-as Alapító Okirat szerint részben önállóan gazdálkodó szerv, ezért nem felel meg az idézett törvényszövegnek. Alperesi képviselő álláspontja szerint annak, hogy a ... által az intézmény a törzskönyvbe be van jegyezve jelentősége nincs, ez nem feltétele annak, hogy az intézmény a munkáltató.

Alperesi képviselő osztotta a felperes álláspontját a körben, hogy ha valóban a X Vendéglátó Egység intézmény volt a felperes munkáltatója, akkor is helyes az alperes, hiszen az intézmény jogutód nélkül szűnt meg, így az önkormányzat köteles, mint alapító, illetve fenntartó helytállni.

A bíróság megállapítása szerint az elsődleges kereset alaptalan, míg a másodlagos kereset megalapozott az alábbiak szerint:

A Kjt. 1. § (1) bekezdése kimondja:

"E törvény hatálya - ha törvény eltérően nem rendelkezik - az állami és a helyi önkormányzati költségvetési szerveknél, valamint a helyi önkormányzat által (a továbbiakban: munkáltató) a feladatkörébe tartozó közszolgáltatások ellátására foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyára terjed ki."

A Kjt. 83/A. § (1) bekezdése értelmében az önkormányzattal közalkalmazotti jogviszonyban állók esetében - a helyi önkormányzatokról szóló 1990. évi LXV. törvény eltérő rendelkezése hiányában -

a kinevezés és felmentés, a fegyelmi eljárás megindítása, a fegyelmi büntetés kiszabása és az állásból való felfüggesztés a képviselő-testület kizárólagos hatáskörébe tartozik, az egyéb munkáltatói jogokat a polgármester gyakorolja.

A fentiek alapján a bíróság azt állapította meg, hogy ha az önkormányzat lenne a felperes munkáltatója, akkor is érvényesen a képviselő-testületnek kellett volna kineveznie a felperest. A kinevezésen és módosításon az szerepel, hogy a kinevezési jogkörgyakorló a polgármester.

Az Mt. 74. § (2) bekezdése kimondja:

"Ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított szerv, illetőleg személy gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró személy (szerv) jogosultságára."

A bíróság azt állapította meg, hogy felperes a kinevezésben rögzítettekre figyelemmel alappal következtethetett a polgármester jogosultságára, arra vonatkozóan, hogy a polgármester a munkáltatói jogkörgyakorló a kinevezés tekintetében is, a bíróság ezért nem állapította meg azt, hogy a kinevezés, illetve a kinevezés-módosítás érvénytelen.

A bíróság megjegyzi, hogy egyik fél sem állította, hogy a felperes munkáltatója a kinevezésen, illetve a kinevezés-módosításon szereplő polgármesteri hivatal, így egyértelmű, hogy a kinevezésen és a kinevezés-módosításon nem a helyes munkáltató került feltüntetésre.

A fenti jogszabályok és az Mt. 73. § értelmében a közalkalmazotti jogviszony alanya állami vagy önkormányzati költségvetési szerv, illetve a helyi önkormányzat lehet.

A Ptk. 36. § (1) bekezdése, valamint a kinevezéskor, illetve kinevezés-módosításkor hatályos 1992. évi XXXVIII. tv. 87. § (1) bekezdése szerint a költségvetési szerv jogi személy. Ezen törvény 88. § (5) bekezdése szerint a költségvetési szerv a törzskönyvi nyilvántartásba történő bejegyzéssel jön létre. A törvény végrehajtásáról rendelkező 217/1998. (XII. 30.) Kormányrendelet 14. § (1) bekezdés b.) pontja alapján a költségvetési szerv gazdálkodása, megszervezésének módjára tekintettel lehet részben önállóan gazdálkodó költségvetési szerv is.

A bíróság kiemeli azt, hogy a felperes kinevezésének kelte 2008. szeptember 18. volt, ekkor már ez az intézmény törzskönyvi bejegyzés nélkül működött. Az intézmény törzskönyvi bejegyzésére 2008. november 6-án került sor, ezért ettől az időponttól kezdődően a felperes munkáltatójának az intézmény tekintendő. A bíróság utal a bírói gyakorlatra is, mely szerint, ha az önkormányzat által létesített és működtetett költségvetési intézmények vezetői és dolgozói tekintetében a munkáltató az az intézmény, amelynek keretei között a feladataikat végzik (BH. 1996. évi 126. je., 1995. évi 549. je.)

A fentieket nem érinti az sem, ha a törzskönyvbe bejegyzett intézménynek csak egy alkalmazottja lenne.

Jelentősége annak, hogy részben önállóan gazdálkodik egy adott költségvetési szerv a munkáltatói jogalanyiség és a jogképesség szempontjából nincs. A törzskönyvi nyilvántartás, illetőleg a 2009. évi Alapító Okirat már azt, hogy részben önállóan gazdálkodó szerv lenne a X Vendéglátó Egység nem is tartalmazza.

A bíróság felperes azon hivatkozására, hogy a kinevezéskor még nem is létezett a X Vendéglátó Egység, mivel nem volt bejegyezve a törzskönyvi nyilvántartásba kiemeli, hogy erre figyelemmel a

jogszabályok alapján ekkor még az önkormányzat volt a Kjt. 83/A§ alapján a munkáltató, az intézmény törzskönyvi bejegyzésekor azonban a X és Vendéglátó Egység lett a felperes munkáltatója az Mt. 85/A. § alapján.

A bíróság a törzskönyvi nyilvántartás alapján állapította meg azt, hogy az intézmény 2010. április 1-jén szűnt meg a törzskönyvből történő törléssel. Mivel a keresetlevél ezen időpontot megelőzően került benyújtásra, a felperesnek a X Vendéglátó Egység munkáltató ellen kellett volna benyújtani a keresetlevelet.

Mivel azonban a felperesnek a Pp. 64. § (2) bekezdése alapján módja van az alperes személyének módosítására, felperes azon nyilatkozata, hogy másodlagosan úgy tartja fenn a keresetet az önkormányzat alperessel szemben, mint a jogutód nélkül megszűnt munkáltató alapítójával, fenntartójával szemben, a bíróság megállapítása szerint eljárásjogilag megfelelő amiatt, hogy már a munkáltató megszűnt, így II. rendű alperesként felperes már nem tudta a X Vendéglátó Egység munkáltatót perbe vonni.

A bíróságnak ezért azt kellett vizsgálnia, hogy ez a munkáltató jogutóddal vagy jogutód nélkül szűnt meg.

A törzskönyvi nyilvántartás szerint az intézmény jogutód nélkül szűnt meg.

Az Mt. 85/A. § (1) bekezdése kimondja:

"A munkáltató személyében bekövetkező jogutódlásnak (a továbbiakban: jogutódlás) minősül

a) a jogszabályon alapuló jogutódlás, valamint

b) a munkáltató anyagi, illetve nem anyagi erőforrásai elkülönített, szervezett csoportjának (például gazdasági egység, üzem, üzlet, telephely, munkahely, illetve ezek része) a további működtetés, illetve az újbóli beindítás céljából, e törvény hatálya alá tartozó szervezet vagy személy számára történő, megállapodáson alapuló átadása és átvétele, így különösen adásvétel, csere, bérlet, haszonbérlet, illetve gazdasági társaságba való belépés vagyionbevitel révén."

A bíróság felek egyező nyilatkozata alapján megállapította azt, hogy az intézmény anyagi, illetőleg nem anyagi erőforrásai nem kerültek átadásra más szervezetnek vagy személynek további működtetés vagy újbóli beindítás céljából.

Ez alapján állapította meg a bíróság, hogy különös munkajogi jogutódlás sincs. A bíróság azt állapította meg a felek egyező nyilatkozata alapján, hogy az intézmény feladatai szétszétásra kerültek, azokat részben az iskola, részben a Polgármesteri Hivatal látja el, illetőleg egyes feladatok ellátása szünetel.

Az ... sz. képviselő-testületi határozat azt jelölte meg, hogy az intézmény egyik feladatát az iskola útján szakfeladatként biztosítja. Arra figyelemmel azonban, hogy az Mt. 85/A. § (1) bekezdésben rögzítettek nem valósultak meg a különös munkajogi jogutódlást ezen képviselő-testületi határozatban foglaltak nem alapítják meg.

A bíróság e körben utal a Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.745/2008/4. számú határozatában foglaltakra is.

Az intézmény megszűnésekor hatályos 2008. évi CV. tv. 13. § (3) bekezdése értelmében a fentiek miatt a vagyoni jogok és kötelezettségek tekintetében a megszüntetett költségvetési szerv jogutóda az alapító szerv, azaz az alperes. A bíróság ezért érdemben bírálta el a keresetet alperessel szemben, mint a felperesi munkáltató a X Vendéglátó Egység 2008. évi CV. tv. 13. § (3) bekezdés szerinti jogutódjával szemben.

A felmentés kelte időpontjában hatályos Kjt. 25. § (2) bekezdés kimondja:

" A közalkalmazotti jogviszony megszüntethető:

- a) közös megegyezéssel;
- b) áthelyezéssel
 - 1. az e törvény, valamint
 - 2. e törvény és a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény,
 - 3.
 - 4. és a hivatásos, továbbá a szerződéses szolgálati jogviszonyt szabályozó jogszabályok hatálya alá tartozó munkáltatók között;
- c) lemondással;
- d) rendkívüli lemondással;
- e) felmentéssel;
- f) azonnali hatállyal
 - fa) a próbaidő alatt, vagy
 - fb) a 27. § (2) bekezdése szerint, valamint
 - g) elbocsátással, továbbá
 - h) rendkívüli felmentéssel a gyakornoki idő alatt."

A Kjt. 27. § (1) és (2) bekezdése kimondja:

- " (1) A határozott idejű közalkalmazotti jogviszony lemondással nem szüntethető meg.
(2) A határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyt a 30. § (1) bekezdésének a)-d) pontjában foglalt okok alapján a munkáltató azonnali hatállyal megszüntetheti; a közalkalmazott részére azonban egyévi, ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó átlagkeresetét köteles előre megfizetni. Ettől eltérően, ha a megszüntetésre a 30. § (1) bekezdés c) pontjában meghatározott, a közalkalmazott nem megfelelő munkavégzése vagy - nem egészségügyi okkal összefüggő - alkalmatlansága miatt került sor, a közalkalmazottat egyhavi átlagkereset illeti meg. Ha ekkor a határozott időből még hátralévő idő egy hónapnál rövidebb, a munkáltató a hátralévő időre járó átlagkeresetét köteles megfizetni."

Mivel felperes a felmentésben szereplő indok, azaz a Kjt. 30. § (1) bekezdés a.) pontjában foglaltak valóságát nem vitatta, a bíróság a fenti jogszabályok alapján azt állapította meg, hogy a határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyt felmentéssel is meg lehetett szüntetni és azonnali hatállyal is a Kjt. 27. § (2) bekezdésben foglaltak megtartásával.

A Kjt. 2. § (3) bekezdése értelmében a közalkalmazotti jogviszonyra a Munka Törvénykönyve szabályait az e törvényben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

Az Mt. 88. § (1) bekezdése kimondja:

"A határozott időre szóló munkaviszony csak közös megegyezéssel vagy rendkívüli felmondással, illetőleg próbaidő kikötése esetén azonnali hatállyal szüntethető meg."

Az Mt. 89. § (1) bekezdése rendelkezik arról, hogy a határozatlan idejű munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti.

A Kjt. 38. § (1) bekezdés alapján azonban az Mt. 88. §-a és a 89. § (1) - (6) bekezdése sem alkalmazható közalkalmazotti jogviszonyban.

Felperesnek a rendszertani elhelyezkedés kapcsán tett hivatkozására a bíróság azt emeli ki, hogy a munkáltató a jogszabály szövege alapján hozza meg az intézkedést, nem azt vizsgálja, elemzi, hogy a rendszertani elhelyezkedésből esetleg milyen jogértelmezésre is juthat.

A jogszabály nem mondja ki azt, amit az Mt. 88. § (1) bekezdése, tehát, hogy a határozott idejű közalkalmazotti jogviszony nem szüntethető meg felmentéssel. Sőt a Kjt. 25. § (2) bekezdése alapján az következik, hogy megszüntethető ilyen módon is. Ezt nem zárja ki a Kjt. 27. § (2) bekezdésében foglalt szabályozás egyrészt, mert a Kjt. 25. § (2) bekezdése azt szabályozza azonnali megszüntetési mód mellett, másrészt a Kjt. 27. § (2) bekezdése is azt rögzíti, hogy a Kjt. 30. § (1) bekezdés a-d.) pontjában foglalt okok alapján a munkáltató azonnali hatállyal megszüntetheti a jogviszonyt, nem azt írja elő a Kjt. 27. § (2) bekezdése, hogy csak ezen a módon szüntethető meg.

A fentiek értelmében a X Vendéglátó Egység munkáltató vezetőjének a munkáltatói jogkörgyakorlója, azaz a fenntartó önkormányzat képviselő-testülete választhatta a felmentést is a jogviszony megszüntetésének módjaként, ez nem ütközött jogszabályba. Más kérdés, hogy ha megvárja a Képviselő-testület azt, hogy törölje az intézményt a ... a törzskönyvi nyilvántartásból, úgy minden külön intézkedés nélkül is megszűnt volna a felperes jogviszonya a Kjt. 25. § c.) pontja alapján, jelen tényállás mellett minden fizetési kötelezettség nélkül.

A fentiekre figyelemmel a bíróság azt állapította meg, hogy az elsődleges kereset alaptalan.

A Kjt. 30. § (1) bekezdés azt szabályozza, hogy a közalkalmazotti jogviszonyt a 30/A-30/B. §-ban foglalt korlátozással felmentéssel mikor szüntetheti meg a munkáltató.

Mivel a munkáltató a felmentést választotta, a bíróság ennek jogszerűségét bírálta el a felperes által hivatkozott jogellenességet eredményező ok vonatkozásában.

A Kjt. 30/A. § (1) bekezdés kimondja:

"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, 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 igénybevételéről. Ha a közalkalmazott a határidő leteltéig a nyilatkozattételt elmulasztja, azt úgy kell tekinteni, mintha a munkakör-felajánlási lehetőséget nem igényelte volna. A munkakör-felajánlási lehetőség igénybevételekor a közalkalmazotti jogviszony felmentéssel történő megszüntetésére csak akkor kerülhet sor, ha az a)-c) pontban foglalt munkáltatónál a közalkalmazott az iskolai végzettségének és szakképzettségének, szakképesítésének, továbbá - egészségügyi alkalmatlanság esetén - egészségi állapotának megfelelő másik betöltetlen munkakör nincs, vagy ha a közalkalmazott az ilyen munkakörbe történő áthelyezéshez, illetve kinevezése módosításához nem járul hozzá."

Alperes nem vitatta azon felperesi állítást, hogy a munkáltatói jogkörgyakorló - mely a Képviselő-testület akkor is, ha az Önkormányzat, akkor is, ha az intézmény a munkáltató - nem tett eleget a Kjt. 30/A. § (1) bekezdésben írtaknak, azaz nem tájékoztatta a felperest írásban arról, hogy kérheti a jogszabályokban előírt másik betöltetlen munkakör felajánlásának lehetőségét.

A bíróság kiemeli, hogy a jogszabály egyértelműen előírja, hogy a munkáltató a felmentés közlését megelőzően ezt az írásbeli tájékoztatást köteles megtenni. A jogszabály arról is rendelkezik a 34. §

(1) bekezdésében, hogy amennyiben ezt a munkáltató elmulasztja az olyan súlyú jogsértés, amely esetén a munkavállaló még az eredeti munkakörben történő továbbfoglalkoztatását is kérheti.

A bíróság nem osztja alperesi képviselő azon álláspontját, hogy ezt az írásbeli tájékoztatást nem kellett megadnia felperesnek, hiszen a képviselő-testület, az önkormányzat tudta, hogy nincs felajánlható munkakör. A bíróság e körben kiemeli, hogy a jogszabály nem tesz ilyen kivételt. Felperes állította, hogy volt is olyan üres munkakör, amelyet felajánlható lett volna részére, azonban a bíróság azért nem vizsgálta ezt, azért nem vizsgálta e körben a tényállást, mert a bíróság megállapítása szerint a Kjt. 34. § (1) bekezdés a.) pontja alapján egyértelmű, hogy a Kjt. 30/A. § (1) bekezdésben foglaltak megszegése önmagában a felmentés jogellenességét eredményezi.

A Kjt. 34. § (1) bekezdés a.) pontja ugyanis úgy rendelkezik, hogy jogellenes a jogviszony megszüntetés, ha a munkáltató megszegi a felmentési korlátozásokra vonatkozó rendelkezéseket (30/A-30/D. §).

Alperesi képviselő hivatkozott e körben arra, hogy az intézménynek, mivel jogutód nélkül megszűnt, nem kellett volna megtennie a Kjt. 30/A. § (1) bekezdésben előírtakat. A bíróság e körben kiemeli, hogy a Kjt. 30/A. § (4) bekezdése alapján a Kjt. 30/A. § (1) - (3) bekezdésében foglaltakat a munkáltató jogutód nélküli megszűnésekor is alkalmazni kell azzal, hogy jelen tényállás mellett felmentéssel szüntette meg a még létező munkáltató a felperes közalkalmazotti jogviszonyát.

Amennyiben a Képviselő-testület, mint munkáltatói jogkörgyakorló nem felmentéssel szüntette volna meg a felperes közalkalmazotti jogviszonyát, akkor az intézmény jogutód nélküli megszűnése előtt kellett volna megtenni a Kjt. 30/A. § (4) bekezdés alapján a Kjt. 30/A. § (1) - (3) bekezdésben írtakat.

A bíróság a fentiekre figyelemmel azt állapította meg, hogy a Képviselő-testület a felperes közalkalmazotti jogviszonyát azért szüntette meg jogellenesen, mert felmentést megelőzően nem tett eleget a Kjt. 30/A. § (1) bekezdésben foglaltaknak.

A Kjt. 34. § (2) - (3) bekezdése kimondja:

"(2) Az (1) bekezdésben foglalt esetben meg kell téríteni a közalkalmazott elmaradt illetményét (egyéb járandóságait), továbbá a jogviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben felmerült kárát is.

(3) Ha a közalkalmazotti jogviszony (1) bekezdésben foglalt módon történő jogellenes megszüntetése esetén a közalkalmazott az eredeti munkakörébe való visszahelyezést nem kéri, a közalkalmazotti jogviszony a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedésének napján szűnik meg. Ekkor - a (2) bekezdésben foglaltakon felül a bíróság a munkáltatót - az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével - a közalkalmazott legalább két, legfeljebb tizenkét havi átlagkeresetének megfelelő összeg megfizetésére kötelezi."

A bíróság a Kjt. 34. § (3) bekezdése alapján megállapította, hogy a felperes közalkalmazotti jogviszonya jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedése napján szűnik meg. A bíróság a Kjt. 34. § (2) bekezdése alapján kötelezte alperest az elmaradt illetménye, azaz az átlagkereset és álláskeresői járadék különbözete megfizetésére is. Mivel a másodlagosan előterjesztett keresetben felperesi képviselő kamatot nem kért (9. irat 5. oldal) a bíróság erről nem rendelkezett.

A Kjt. 34. § (3) bekezdése alapján a fentiek felül kötelezte a bíróság alperest 3 havi átlagkereset megfizetésére átalánykártérítés jogcímén.

A bíróság ennek mértéke meghatározásakor figyelemmel volt arra, hogy a felperes mióta áll alperes alkalmazásában, arra, hogy határozott idejű a jogviszonya, a kinevezésben foglalt jogviszony hosszára, a felperes életkorára, az elhelyezkedési nehézségekre és a jogsértésre, valamint annak következményei súlyára.

A bíróság a fenti körülmények mérlegelésével a felperes javára alperest 3 havi átalánykártérítés megfizetésére kötelezte, míg ezt meghaladóan a keresetet elutasította.

A bíróság a pertárgy értékét a Pp. 24. § (2) bekezdés b.) pontja alapján állapította meg a felperes egyévi átlagkeresete összegében, azaz $12 \times 158.403 = 1.900.836,-$ forintban.

A bíróság a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján kötelezte alperest felperes javára perköltség megfizetésére, mely ügyvédi munkadíjból áll. A bíróság ennek mértékét a 32/2003. (VIII. 22.) IM. sz. rendelet 2. § (1) bekezdés a.) pontja és (2) bekezdése alapján állapította meg, figyelemmel a pertárgy értékére és a ténylegesen elvégzett ügyvédi tevékenységre.

A bíróság alperes személyes illetékmentességére figyelemmel megállapította a 6/1986. (VI.

26.) IM. sz. rendelet 14. §-a alapján, hogy az állam által előlegezett eljárási illetéket az állam viseli.

..., 2010. évi május hó 26. napján

...s.k.
ülnök

...s.k.
a tanács elnöke

...s.k.
ülnök

Kiadmány hitelül:

...
tisztviselő