



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.308/2020/8.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság dr. Bajusz Krisztina Ilona ügyvéd (Cím3. II/201.) által képviselt **Felperes1** (Cím2.) **felperesnek**, dr. Mélypataki Máté kamarai jogtanácsos által képviselt **Alperes1** (Cím1.) **alperes** ellen, munkaviszony iránt indított perében a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 5.M.70.109/2020/9.számú ítélete ellen az alperes 10. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 200.000 (kétszázezer) forint + ÁFA másodfokú perköltséget.

A fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes az alperes jogelődjének minősülő hatósággal 2013. július 1. napjával létesített teljes munkaidőre szóló határozatlan idejű munkaviszonyt biztonsági vezető munkakör betöltésére. Az utolsó személyi alapbére havi bruttó 740.000.- Ft-ot tett ki.

[2] A felperes a hatóságnál biztonsági vezető munkakörében nemzetbiztonsági ellenőrzések lebonyolítását végezte, ennek keretében a szükséges iratok kiadását felügyelte,

illetve különböző felhatalmazásokat adott ki. Feladatainak részét képezte a minősített adatvédelmi törvény rendelkezéseinek betartatása és ellenőrzése. Biztonsági vezetőként a beléptető rendszerrel kapcsolatos tevékenységet is ellátott, illetve a kamerarendszerrel kapcsolatos feladatokat is elvégezte, illetve a bélyegző nyilvántartásával, annak kiadásával kapcsolatos feladatokat ellátta, továbbá rendészeti szervekkel tartotta a kapcsolatot. Ezenkívül a munkacsoport egyik 6 fős munkacsoportjában is részt vett, melynek során a munkacsoport többi tagjainak a tevékenységének a koordinálását, különböző feladatok végrehajtását végezte.

[3] A felperesre irányadó öregségi nyugdíjkorhatár 65. életév, a felperes 60. életévét 2016. január 13. napján töltötte be.

[4] A hatóság 2016. december 31. napjával beolvadás útján, jogutódlással megszűnt, feladatait és személyi állományát 2017. január 01. napján az alperes részére adták át.

[5] A felperes a jogutódlást követő időszakban az alperesnél az előzőekben részletezett feladatok közül a bélyegző nyilvántartással kapcsolatos tevékenységet, továbbá a munkacsoport munkacsoportban való feladatokat látta el.

[6] Az alperesnél a biztonsági vezető munkakör a jogutódlás időpontjában és azt követően is betöltött volt, ezért a felperest az főosztály, osztályán nyilvántartási munkakörben kívánta foglalkoztatni. A felperes részére 2017. június 7. napján átadták a munkaköri leírást, mely a munkakör betöltésének feltételéül felsőfokú iskolai végzettséget, kétéves szakmai tapasztalatot, továbbá MS Office felhasználói szintű ismeretet kívánt meg. A munkaköri leírás részletesen tartalmazta a felperes által ellátandó feladatokat. A felperes a munkaköri leírás áttanulmányozását követően a munkaszerződés módosítását 2017. június 8-án visszautasította.

[7] Az alperes a <https://kozigallas.gov.hu> portálon hirdette meg a megpályáztatni kívánt állásokat. Az alperes a fenti álláshirdetői portálra a 2017. február 02. és 2017. május 23. napja közötti időszakban az alábbi álláshirdetéseket adta fel: koordinációs referens, útdíjpolitikai referens, közút fenntartási referens, fogyasztóvédelmi referens, közúti ellenőr, jogi referens, bírságotolási referens, energetikai referens, klímavédelmi hatósági referens, nemzetközi jogi referens, főosztályvezető.

[8] A meghirdetett állások közös jellemzője, hogy mindegyikük kormányzati szolgálati jogviszony keretében volt betölthető. A közúti ellenőri állás betöltéséhez középfokú végzettség, míg a többi állás esetében felsőfokú végzettség volt szükséges.

[9] A felsőfokú végzettséghez kötött munkakörök - a koordinációs referens, a közút fenntartási referens, az energetikai referens kivételével- jogász végzettséggel vagy azzal is betölthetők voltak.

[10] Az alperes 2017. június 22. napján kelt felmondásával 35 napos felmondási idővel megszüntette a felperes munkaviszonyát. A felmondás indokolása szerint a felperes korábbi munkakörének megfelelő munkakör – kormányzati szolgálati jogviszony keretében – betöltött, így a felperesnek a Minisztériumban a Hatóságnál betöltött munkakörben történő tovább foglalkoztatása nem lehetséges.

[11] Az indokolás utalt arra is, hogy a fentiekre figyelemmel az alperes munkaszerződés módosítást kezdeményezett, amelyben a felperes korábbi, biztonsági vezetői munkakör helyett – képességének, végzettségének, gyakorlatának megfelelően – a Minisztérium főosztály, osztály állományában, nyilvántartási munkatárs munkakörben történő foglalkoztatását ajánlotta, amelyet a felperes elutasított, ezért az alperes a munkaviszonyát felmondás jogcímén megszüntette.

[12] Az alperes a felperes munkaviszonyának megszüntetését követően, a felperes álláshelyét 2017. október 1. napján töltötte be, melynek során titkos ügyiratkezelő referensi munkakörre vett fel munkatársat. A titkos ügyiratkezelő referensi munkakörre vonatkozó munkaköri leírás eltért a felperes részére felajánlott nyilvántartási munkatárs munkakörre vonatkozó munkaköri leírástól.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

[13] A felperes elsődlegesen azt kérte a bíróságtól, hogy a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.) 193.§ (5) bekezdése alapján átalánykártérítés címén 24 havi távolléti díjnak megfelelő összeg, azaz 17.760.000.- Ft megfizetésére kötelezze az alperest.

[14] Másodlagosan kérte, hogy a Kttv. 193. § (3) bekezdése alapján elmaradt munkabér címén 16.688.634 forint, cafeteria címén 625.554 forint megfizetésére kötelezze az alperest azzal, hogy az eredeti munkakörébe való visszahelyezését nem kéri. Kérte továbbá annak megállapítását, hogy a munkaviszonya a jogellenességet megállapító határozat jogerőre emelkedésének napján szűnik meg, valamint a Kttv. 193. § (4) bekezdése alapján átalánykártérítés címén 12 havi távolléti díjnak megfelelő összeg, azaz 8.880.000 forint megfizetésére is kötelezze az alperest.

[15] A felperes előadta, hogy 2016. január 13. napján betöltötte a 60. életévét, ezért ettől az időponttól számítva „védett korúnak” minősül, amely alapján a munkaviszonya megszüntetése során az Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 66. § (4)-(5) bekezdése alkalmazandó. A fenti jogszabályhely alapján olyan munkakörben történő foglalkoztatást kell felajánlani, amely megfelel a képességének, végzettségének. Hivatkozott arra, hogy korábban biztonsági vezető munkakörben dolgozott, ehhez képest a felajánlott nyilvántartási munkatárs elnevezésű munkakör nem felelt meg a végzettségének, nem is hasonlított a korábbi munkaköréhez, tehát az alperes az Mt. 66. § (5) bekezdésében foglaltakat megsértette, ezért a munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg.

[16] A felperes a felajánlott munkakörével kapcsolatosan azt is előadta, hogy az ahhoz tartozó munkaköri leírás valójában egy utólagosan kreált, nem a valós helyzetet rögzítő dokumentum. Álláspontja szerint az alperesnek egy olyan munkaköri leírást kellett készíteni, amely kvázi, látszólag megfelel a végzettségének, de mégis rangon alulinak fogja tartani, és azt nem fogja elfogadni.

[17] Mindezekén túl a felajánlott munkakör nem került betöltésre, továbbá az alperesnél nincs olyan nyilvántartási munkatárs munkakör, ahol elvárás lenne a felsőfokú végzettség. Arra is hivatkozott, hogy a részére felajánlott munkakört az alperes nem töltötte be, hanem helyette 2017. október 1. napjától titkos ügyiratkezelő referensi munkakörre vett fel munkatársat. Azt is megjegyezte, hogy a csatolt állásajánlatok között nem található az alperes által felajánlott nyilvántartási munkatárs munkakör.

[18] A felperes konkrétan megjelölte azokat az állásajánlatokat (koordinációs referens, útdíjpolitikai referens, közút-fenntartási referens, elnök, fogyasztóvédelmi referens, közúti ellenőr, jogi referens, bírságolási referens, energetikai referens, klímavédelmi hatósági referens, nemzetközi jogi referens, főosztályvezető), amelyeknek a képessége, végzettsége és gyakorlata alapján megfelelt volna, az alperes mégsem ajánlotta fel azokat.

[19] Hivatkozott továbbá arra, hogy a munkáltató alacsonyabb képzettséget, végzettséget igénylő munkakört is köteles felajánlani, de az alperes ezt nem tette meg.

[20] Utalt továbbá arra, hogy az alperes Szervezeti és Működési Szabályzatát 2017. február 15-én módosították, emiatt az alperes által 2017. június 7. napján közölt munkaszerződés módosítás jelentősen elkésztetnek tekintendő.

[21] Álláspontja szerint az alperesi magatartás sértette a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményét. A felperes okkal bízhatott a megfelelő formában történő tovább

foglalkoztatásában egyrészt a munkáltató 2017. januári munkáltatói nyilatkozata alapján, másrészt pedig azért, mert hónapokon keresztül továbbra is vezető jellegű, és nem adminisztratív feladatokat látott el.

[22] Az alperes az ellenkérelmében a felperes keresetének elutasítását és perköltség megfizetésére kötelezését kérte. Hivatkozott arra, hogy a felperes részére felajánlott nyilvántartási munkatárs munkakörre vonatkozó munkaköri leírásban foglalt konkrét feladatok alapján megállapítható, hogy a felperes állításával ellentétben a munkakör nem adminisztratív jellegű, csupán nem vezetői feladatok alkotják, tekintettel arra, hogy vezetői munkakört csak kormányzati szolgálati jogviszonyban álló személy láthat el. A munkakör módosítás során a munkáltató arra is figyelemmel volt, hogy a felperes korábbi munkavégzési területéhez (biztonsági terület) kapcsolódjon az új munkakör, vagyis a felajánlaskor nemcsak a képzettségére, végzettségére, hanem szakmai tapasztalataira is figyelemmel járt el az alperes.

[23] Előadta, hogy nem hagyható figyelmen kívül az a körülmény sem, hogy a felperes munkavállalóként jóval kedvezőbb helyzetben volt, mintha vezetőként kormányzati szolgálati jogviszonyba került volna. A munkaszerződés szerint ugyanis az alapbére nyilvántartási munkatársként nem változott volna, az továbbra is 740.000 forintot tett volna ki.

[24] Az alperes a munkakör kreált voltával kapcsolatosan arra hivatkozott, hogy a peres eljárásban a fenti állítását a felperes nem bizonyította. A felperes továbbfoglalkoztatásához az üres álláshely az alperesnél rendelkezésre állt, a felajánlott munkakör valós volt, annak elfogadása esetén a munkáltató a felajánlott munkakör szerint foglalkoztatta volna tovább a felperest.

[25] A felperes által hivatkozott állásajánlatok kapcsán előadta, hogy azok kivétel nélkül közszolgálati jogviszonyban voltak elláthatóak, a meghirdetésük is így történt. Ennélfogva egyik állás sem lett volna a felperes részére felajánlható.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[26] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes elsődleges keresete részben alapos.

[27] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felmondás indokolása megfelelt a világosság követelményének.

[28] A felmondás indokának valósága vonatkozásában a felperest terhelte azon állításának bizonyítása, mely szerint a felajánlott a munkakörhöz tartozó munkaköri leírás valójában kreált, tehát nem a valóságos helyzetet tükröző dokumentumnak minősül.

[29] A felperes az alperes által nem vitatottan 3 felsőfokú végzettséggel, 3 középfokú idegen nyelvi vizsgával és nagy szakmai tapasztalattal rendelkező személy, aki tisztában volt azzal, hogy az alperesnél nyilvántartási munkatárs munkakört betöltő munkatársak valójában felsőfokú végzettséget nem igénylő, a parkolási renddel, illetve a beléptető rendszerrel összefüggő feladatokat látnak el.

[30] A munkaköri leírás tartalma abból a szempontból nem volt vitatott, hogy milyen elvégzendő feladatokat kellett volna ellátni a felperesnek. A bíróság álláspontja szerint önmagában azonban a munkakörre vonatkozó munkaköri leírás nem szolgálhat feltétel nélküli bizonyítékkal a felajánlott munkakör valós voltára. Ennek eldöntése a perbeli esetben azért ütközött nehézségekbe, mert a felperes a felajánlott munkakört nem fogadta el, így azokat a feladatokat értelemszerűen nem is végezhette.

[31] A bíróság ugyanakkor olyan körülményeket értékelt, amelyek az okirati bizonyítékkal, vagyis a munkaköri leírással szemben azt támasztották alá, hogy a munkaköri leírásban szereplő széleskörű feladatokat a felperesnek nem kellett volna végeznie, ennél fogva a felajánlott munkakör valótlan.

[32] A bíróság az alperes azon nyilatkozatából, miszerint a nyilvántartási munkakört azért határozták meg olyan széleskörűen és követelték meg a felsőfokú végzettséget, mert a felperes felelősségéhez, bérezéséhez igazodóan határozták meg az elvégzendő tevékenységek körét, azt a következtetést vonta le, hogy a feladatok elvégzésére valójában nem is volt szüksége az alperesnek. A bíróság rögzítette, hogy nem képezte a peres eljárás tárgyát a munkáltató munkaszervezési kérdése. Azonban a bíróság vizsgálni volt köteles, hogy a felperes a munkaköri leírásban meghatározott feladatokat ténylegesen végezte volna el.

[33] A bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a munkaköri leírásban foglalt feladatok túlnyomórésze munkaviszonyban a Kttv. 8. § (1) bekezdése alapján nem is végezhető, ez bizonyítja a felajánlott munkakör kreált, valótlan jellegét.

[34] A fentiek alapján a bíróság bizonyítottanak találta azon felperesi állítást, miszerint a felmondás indoka valótlan, az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát.

[35] A betöltetlen munkakörök kapcsán az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy azokat kormányzati, szolgálati jogviszony keretében lehetett ellátni, míg a felperes munkaviszony keretében dolgozott az alperesnél. A jogviszonyok különbözősége okán a bíróság álláspontja szerint az alperest a fenti munkakörök tekintetében nem terhelte a munkakör felajánlásának kötelezettsége.

[36] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint, figyelemmel a Kttv. 58.§ (2) bekezdésére, az alperesnek 2017. január 1-jétől számított 45 napon belül, azaz 2017. február 14-ig, meg kellett volna tennie a munkaszerződés módosítási ajánlatát. Figyelemmel arra, hogy az alperes a fenti határidőn belül ezen kötelezettségének nem tett eleget, így a felmondás az idő múlására tekintettel az okszerűtlennek minősül.

[37] A bíróság a felperes kereseti kérelmének összecszerűségével kapcsolatban az alperest a Kttv. 193.§ (5) bekezdése alapján átalánykártérítés címén 20 havi munkabérnek megfelelő összeg megfizetésére kötelezte. Ezen összeg meghatározása során elsősorban arra volt figyelemmel, hogy a felperes jogviszonyát védett korban, tehát az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt évben szüntette meg az alperes. Ezáltal a felperes elhelyezkedési esélyei minimálisra csökkentek függetlenül attól, hogy a felperes magasan kvalifikált szakembernek számít.

[38] A bíróság a per tárgyának értékét 17.760.000.- Ft-ban állapította meg. Kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek perköltség címén 853.421 forintot. A felperes pernyertességének arányát 83,3 %-ban állapította meg. A perköltség meghatározása során figyelemmel volt a beadványok számára, az ügy bonyolultságára, erre tekintettel határozta meg a perköltség összegét.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[39] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a felperes keresetének elutasítását kérte. Hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság helytelen jogi következtetéseket vont le és az érdemi ítélete sem helytálló. Álláspontja szerint a munkáltatói felmondás megfelelt az Mt. 64.§ (2) bekezdésében foglalt követelménynek.

[40] Az alperes hivatkozott arra, hogy rendelkezésre állt az SZF/835/2017-NFM-HOM iktatószámú munkaszerződés módosítás szerinti üres státusz, mely tény okirati bizonyítékként a már becsatolt munkaköri leírás is egyértelműen bizonyít.

[41] Az alperes álláspontja szerint a munkáltató munkaszervezési kérdéskörét érinti a munkaköri leírás tartalmának jogszabályi keretek között történő meghatározása, továbbá az alperes állásfelajánlás kapcsán a jogszabályi rendelkezések figyelembevételével járt el. E körben hivatkozott a Kúria Mfv.II.10.597/2015/10. számú eseti döntésére.

[42] Előadta, hogy eleget tett a munkakör felajánlási kötelezettségének, a felperes továbbfoglalkoztatásához a felajánlott munkakör az alperesnél rendelkezésre állt az érintett szervezeti egységben. Amennyiben a felperes azt elfogadta volna, úgy az alperes aszerint foglalkoztatta volna őt tovább, ettől eltérő peradat nem merült fel.

[43] Hivatkozott arra, hogy az alperes a felperessel együttműködő és az ő érdekeit maradéktalanul szem előtt tartó eljárása körében volt arra tekintettel, hogy a részére felajánlott munkakör betöltése esetén a korábbi munkabére jogfolytonosan biztosított legyen, de a munkakör meghatározásánál nemcsak a bérezésre volt figyelemmel, hanem a felperes képességére, végzettségére és szakmai gyakorlatára is, melyet az elsőfokú bíróság elmulasztott figyelembe venni. Előadta, hogy nem róható az alperes terhére, hogy a munkáltató a munkakör és az abba tartozó feladatok meghatározása során figyelemmel volt a felperes végzettségére, szakmai előéletére, képességeire és addigi bérezésére is. Nem helytálló és megalapozatlan az elsőfokú bíróság azon ítéleti következtetése is, hogy a munkakörben foglalt feladatok legalább egy részének elvégzésére valójában nem is volt szüksége az alperesnek. Ilyen megállapítást az elsőfokú bíróság nem is tehetett volna, figyelemmel arra, hogy ez munkaszervezési hatáskörbe tartozó kérdés. E körben hivatkozott a kialakult ítélkezési gyakorlatra, miszerint a munkáltató gazdasági, célszerűségi döntésének körébe tartozó munkaszervezési kérdések vizsgálata a munkaügyi bíróság hatáskörén kívül esik (Mfv.I.11.181/2009/4.).

[44] Az alperes továbbra is fenntartotta azon álláspontját, miszerint a felajánlott munkakör valós volt, az abban foglalt feladatokat ellátta volna a felperes, ha elfogadja a szerződés módosítást.

[45] A felmondás megfelel továbbá az okszerűség követelményének is, mivel nem következett be olyan mértékű késedelem a munkakör felajánlását illetően, amely jogellenessé tenné az alperes eljárását.

[46] A másodlagos fellebbezési kérelem kapcsán kérte az átalánykártérítés 2 havi, azaz 1.480.000 forint összegben történő megállapítását, valamint az elsőfokú perköltség mérséklését 500.000 forint + Áfa összegre.

[47] Előadta, hogy az alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság által megítélt 20 havi illetménynek megfelelő mértékű átalánykártérítés jelentősen eltúlzott, az felperes által elszenvedett esetleges hátrány kompenzálására az alperes megítélése szerint 2 havi illetménynek megfelelő összeg elegendő. A perben nem merült fel adat arra vonatkozóan, hogy a felperes megpróbált volna a perbeli jogviszony megszűnését követően elhelyezkedni, azonban ez életkora okán eredménytelen lett volna. A felperes maga úgy nyilatkozott, hogy a felmentését követően nyugdíjba vonult.

[48] A perköltség kapcsán hivatkozott arra, hogy az jelentősen eltúlzott és nem áll arányban az elvégzett jogi munkával. Mindezen túl az elsőfokú bíróság tévesen számította be a perköltségbe, külön nevesítve a megismételt eljárás vonatkozásában megállapított 193.200 forint + Áfa költséget, hiszen azt már a megállapított díjnak tartalmaznia kell.

[49] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte.

[50] A felajánlott munkakör valóságában továbbra is fenntartotta az elsőfokú eljárás során tett előadását, miszerint az nem volt valós. Előadta, hogy az ügyiratkezelői referens munkakörben foglalt feladatok jóval szűkebb kört ölelnek fel, mint az alperes munkáltató korábban a felperesnek felajánlott. Az ügyiratkezelő referens a osztály keretein belül működő TÜK irodában végezhető munkakör, ezzel szemben felajánlott munkaköri leírásában foglalt feladatok elvégzéséhez a osztály keretei nem elegendőek, annak teljes ellátásához az osztály1 beosztottjának is kellett volna lennie. A fentiekben túl a felperesnek felajánlott munkakör feladatai között nem szerepelt a minősített adatok kezelése, míg az ügyiratkezelői referensnek ez a fő feladata.

[51] Továbbra is fenntartotta azon előadását, miszerint a felperesnek felajánlott munkakör nem volt valós, több munkakör feladataiból összeollózott, kreált munkakör volt.

[52] Az alperes részéről állított továbbfoglalkoztatási szándéknak ellentmond az is, hogy a munkáltatói jogutódlás követően a felmondásig eltelt féléven keresztül osztályértekezletre nem hívták a felperest, valamint állandó belépőkártyát sem kapott.

[53] Hivatkozott arra, hogy több tucat elérhető álláshirdetést csatolt be az eljárás folyamán, melynek kezdetén az alperes azt nyilatkozta, hogy azok nem valós hirdetések, későbbiekben akként változtatta meg az állítását, hogy mégis köt szerződést az említett szolgáltatókkal. Ezt követően pedig becsatolta a meghirdetett állások munkaköri leírásait, mely csupán azt bizonyította, hogy a felperes által hivatkozott álláspályázatok mégis megfeleltek a valóságnak. Előadta, hogy a felperes már az elsőfokú eljárásban is rávilágított arra, hogy teljesítményértékelések, minősítések a jogelőd munkáltatónál is rendszeresen

jelentkeztek, az alperes rendelkezésére álltak, ezért nem megalapozott az alperes azon előadása, miszerint ezek hiányában nem ajánlhatta volna fel a részére ezeket az állásokat.

[54] Előadta, hogy az alperes alacsonyabb bérezéssel járó közszolgálati jogviszonyt egyáltalán nem ajánlott fel a felperesnek. Álláspontja szerint a perbeli munkaköri leírás tele van olyan feladatokkal, amelyek a tárca képviseleti, tárca közötti, valamint nemzetközi képviseletet határoznak meg, kiegészítve kodifikációs munkával. Amennyiben az alperes valóban egy „nyilvántartási munkatárs” munkakörben foglalkoztatott munkavállalót kívánt volna megbízni a feladatok ellátásával, akkor az alperes minisztérium saját érdekérvényesítési lehetőségét korlátozta volna.

[55] A felperes továbbra is hivatkozott arra, hogy a jogutódlást követően hat hónap késéssel adták át részére a munkaszerződés módosítást, a munkaköri leírást pedig még későbbi időpontban.

[56] A kárenyhítési kötelezettséggel kapcsolatban előadta, hogy köztudomású tény, hogy a 60 év felettiek elhelyezkedési esélyei csökkennek. Mindennek ellenére a felperes kárenyhítési kötelezettségének maradéktalanul eleget tett, a munkaviszonya megszűnését követően folyamatosan állást keresett, ám eredménytelenül.

[57] Az összecszerűség vonatkozásában is kérte az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását mind az átalánykártérítés, mind a perköltség vonatkozásában.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[58] Az alperes fellebbezése nem alapos.

[59] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helytállóan állapította meg, a bizonyítási eljárást teljeskörűen lefolytatta, az érdemi döntésével is egyetértett, ezért az elsőfokú ítéletet a Polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (Pp.) 253.§ (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[60] A másodfokú bíróság a fellebbezés kapcsán az alábbiakra mutat rá:

[61] A Munka törvénykönyvéről szóló 2012.évi I. törvény (Mt.) 66.§ (4) bekezdése alapján a munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló határozatlan tartamú

munkaviszonyát a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül, a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással a 78.§ (1) bekezdésében meghatározott okból szüntetheti meg.

[62] Az Mt. 66.§ (5) bekezdése értelmében a (4) bekezdésben meghatározott munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál a 45. § (3) bekezdése szerinti munkahelyen nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör, vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

[63] A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.) 258.§ (7) bekezdése szerint az e törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyára a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 71. §, 76.§-a, 82. §, 84.§-a, 158. § (1) és (3) bekezdése, valamint a 159.§-ra nem alkalmazható. Esetükben e törvény 67.§-át, 143.§-át, 146.§-át és 193-194. §-át kell alkalmazni.

[64] Az alperes a fellebbezésében arra hivatkozott elsődlegesen, hogy a felperes részére felajánlott munkakör az alperesnél rendelkezésre állt az érintett szervezeti egységen, így amennyiben a felperes azt elfogadta volna, úgy az alperes aszerint foglalkoztatta volna őt tovább. Előadta továbbá, hogy a munkáltató munkaszervezési kompetenciája, hogy a munkakör felajánlást megelőzően, vagy a munkaviszony megszűnését követően létezett-e az adott munkakör, betöltötte-e azt az alperes vagy sem.

[65] Az elsőfokú bíróság helytállóan értékelte azt az alperesi nyilatkozatot, miszerint a felperes részére felajánlott nyilvántartási munkatárs munkakörhöz tartozó feladatokat azért határozták meg olyan széleskörűen és azért követelték meg felsőfokú végzettségét annak betöltéséhez, mert a munkáltató a felperes kiemelt bérezéséhez, felelősségi köréhez igazodóan határozta meg az elvégzendő tevékenységek körét.

[66] Az alperesnél nyilvántartási munkatárs munkakört betöltő személyek munkaköri leírása alapján a munkakör betöltésének feltétele a középfokú végzettség, legalább egy, illetve két év szakmai gyakorlat, továbbá a felhasználó szintű MS Office alkalmazások ismerete. Az alperes főosztály osztályán a felmondást megelőző és az azt követő három hónapban két nyilvántartási munkatárs munkakört betöltő személy dolgozott, mindketten középfokú végzettséggel rendelkeztek.

[67] A lefolytatott bizonyítási eljárás során azonban is megállapításra került, hogy a felperes részére felajánlott munkakör a későbbiekben sem került betöltésre.

[68] Az alperes a felperes munkaviszonyának megszüntetését követően a felperes álláshelyét 2017. október 1. napján töltötte be, melynek során titkos ügyiratkezelő referensi munkakörre vett fel munkatársat. A perben rendelkezésre bocsátott munkaköri leírás szerint az ügyiratkezelői referens munkakörben foglalt feladatok jóval szűkebb kört ölelnek fel, mint amit az alperes munkáltató korábban a felperesnek felajánlott. Az ügyiratkezelő referens a osztály keretein belül működő TÜK irodában végezhető munkakör, ezzel szemben a felperesnek felajánlott munkaköri feladatok elvégzéséhez mind a osztály, mind az osztály1 beosztottjának kellett volna lennie. A fentiekén túl a felperesi feladatok között nem szerepelt a minősített adatok kezelése, míg az ügyiratkezelői referensnek ez a fő feladata. A fentiek alapján tehát a felperesnek felajánlott munkakör, illetve a titkos ügyiratkezelői referensi munkakör valóban nem egyezik.

[69] Az alperes hivatkozott a Kúria Mfv.II.10.597/2015/9. számú döntésére, mely szerint a felajánlandó beosztás meg kell, hogy feleljen a helyettes államtitkár végzettségének, képzettségének és vezető beosztásának, de nem szükséges, hogy a felajánlás időpontjában már létező SZMSZ-ben szereplő munkakör legyen. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az alperes által meghatározott jogeset tényállása eltér a jelenlegi tényállástól. A jelen esetben elsődlegesen azt kellett vizsgálni, hogy a felajánlott munkakör a felperes képességének, képzettségének megfelelt-e, illetve ténylegesen létező munkakör volt-e. A kúriai tényállás szerint a későbbiekben ugyanazt a munkakört más személlyel töltötte be a munkáltató, tehát egy létező munkakör volt. A jelen esetben azonban az alperes a felperes részére felajánlott munkakört nem töltötte be a későbbiekben sem, ezért a másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint az alperes kreált egy munkakört a felperes részére, melyet a későbbiekben sem töltött be.

[70] Az alperes helytállóan hivatkozott a munkáltató munkaszervezési kompetenciájára. Ezt azonban megelőzi a munkáltató azon kötelezettsége, hogy a felperes részére a képességének, végzettségének, gyakorlatnak megfelelő munkakört kellett volna felajánlania, mely nem történt meg, ennek következtében már nem hivatkozhat a munkaszervezési hatáskörére.

[71] A fentiekén túl a felperes hivatkozott az alperes által meghirdetett állás pályázatokra, mely az alperes nyilatkozata szerint, azok kizárólag kormányzati szolgálati jogviszonyban voltak elláthatóak. Ugyanakkor a másodfokú bíróság álláspontja szerint az alperes részéről fennállt volna annak lehetősége, hogy a felperes számára ezen állásokat felajánlja, mivel tiltó jogszabály nem létezik erre vonatkozólag. A felperes személyes előadása szerint közigazgatási szakvizsgával rendelkezett, megelőzően is dolgozott már a közigazgatásban. A munkáltatónak lehetősége lett volna arra, hogy a felperest kormányzati szolgálati jogviszonyban alkalmazza. Amennyiben ez bércsökkenéssel járt volna, abban az esetben a felperes személyes döntése lett volna, hogy elfogadja-e a felkínált pozíciót, vagy kéri a munkaviszonya megszüntetését. Mindezekén túl a felperes az eljárás folyamán hivatkozott arra, hogy éveken keresztül részt vett a „Tengely súlymérő projekt”

előkészítésében és megvalósításában, és a meghirdetett állások egyrésze pont erre keresett munkatársakat.

[72] A felperes előadta továbbá, hogy a részére felajánlott munkaköri leírásban foglalt feladatok többsége csak a Kttv. hatálya alatt végezhető, kormánytisztviselő vagy köztisztviselő által. A Kttv. 8.§ (1) bekezdése szerint a közigazgatási szerv közhatalmi irányítási, ellenőrzési és felügyeleti hatáskörének gyakorlásával közvetlenül összefüggő, valamint ügyviteli feladat ellátására kizárólag kormányzati szolgálati, illetve közszolgálati jogviszony létesíthető. A másodfokú bíróság megállapította, hogy a felperes részére felajánlott nyilvántartási munkatárs munkaköri leírás több olyan feladatot tartalmaz, amelyek a tárca, képviseleti tárcák közötti, valamint nemzetközi képviseletet határoznak meg, valamint kodifikációs munkát is. Így például a munkakört betöltő munkatárs részt vesz a tárca képviseletében és az ebből adódó feladatok végrehajtásában, a Katasztrófavédelmi Koordinációs Tárcaközi Bizottság (KKB) szakértői munkacsoportjában, valamint a KKB Nemzeti Veszélyhelyzet-kezelési Központban, a Főosztály egyéb koordinációs feladatainak elvégzésében, kormányulésen a nemzeti fejlesztési miniszter számára kiadott feladatoknak a felelős szervezeti egységek közötti elosztásában, a feladatokról történő nyilvántartás vezetésében. Továbbá a kormányulések előtt, a Miniszteri Kabinet értekezleten, Gazdasági Kabinet, Stratégiai Kabinet és a kormányulésen kiadott feladatok teljesítésének állásáról való tájékoztatásában, ellátja a tárca honvédelmi feladatainak koordinálását, a tárca katasztrófavédelmi feladatainak koordinálását, a tárca gazdaságbiztonsági feladatainak koordinálását, valamint közreműködik a tárca védelmi célú jogszabályai, miniszteri utasításai kidolgozásában. Megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy az alperes a felperes azon állítását, valamint az elsőfokú ítéleti indokolás azon megállapítását, miszerint a nyilvántartási munkakörben foglalt feladatok egy része csak kormányzati jogviszonyban lett volna ellátható, a fellebbezésében egyáltalán nem vitatta. Ez a tény is alátámasztja azon elsőfokú ítéleti megállapítást, miszerint a felperes részére felajánlott munkakör nem volt valós, figyelemmel arra, hogy az abban szereplő feladatok nagy részét közszolgálati jogviszonyban lehetett volna ellátni.

[73] A másodfokú bíróság, egyetértve az elsőfokú bíróság álláspontjával, szintén arra a meggyőződésre jutott, hogy a nyilvántartási munkatárs elnevezésű munkakör nem létező munkakör volt a munkáltatónál. Ennek következtében a munkáltató felmondása jogellenes.

[74] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával az okszerűség vonatkozásában is, figyelemmel arra, hogy a munkáltatónak 2017. január 1-jétől a Kttv. 58.§ (5) bekezdése alapján 45 napon belül, azaz 2017. február 14-ig meg kellett volna tennie a munkaszerződés módosítási ajánlatát. Az alperes ezen kötelezettségének nem tett eleget, így a felmondás az idő múlására tekintettel is okszerűtlennek minősül.

[75] Azonban a másodfokú bíróság álláspontja szerint nemcsak az idő múlása miatt kellett az okszerűtlenséget megállapítani, hanem arra tekintettel is, hogy a felmondás indoka valótlan. A Kúria a „Felmondások és az azonnali hatályú felmondások gyakorlata” joggyakorlat elemző csoport összefoglaló jelentése szerint a tényeknek megfelelő felmondási

indok okszerűségéből lehet megállapítani azt, hogy az adott esetben a munkavállaló munkájára a munkáltatónál a felhozott indok következtében valóban nincs szükség, az okszerűség teszi megalapozottá azt a munkáltatói nyilatkozatot, amelynek célja a munkaviszony megszüntetése. Ilyen objektív okszerű indok lehet például a technológia változása. A jelen esetben azonban a felmondás indoka valótlan volt, ennek következtében okszerű sem lehet.

[76] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az alperes fellebbezése megalapozatlan a perköltség vonatkozásában is. Az elsőfokú bíróság a pertárgy értékét helytállóan állapította meg, megfelelően mérlegelte a perköltség összegének megállapítása során irányadó körülményeket is.

Záró rész

[77] A másodfokú bíróság a pervesztes alperest a Pp.78.§ (1) bekezdése, valamint a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3.§ (4)-(5) bekezdése alapján határozta meg.

[78] Az alperes személyes illetékmentessége folytán a perben felmerült fellebbezési illetéket az állam viseli az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 5.§-a alapján.

[79] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 233.§-a zárja ki.

Budapest, 2021. március 2.

dr. Vajas Sándor s.k.
dr. Kulisity Mária s.k.
a tanács elnöke
bíró

dr. Kovács Edit s.k.

előadó bíró