



**A Kúria
mint másodfokú bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Kf.VII.39.442/2021/4.

A tanács tagjai: Dr. Zanathy János

a tanács elnöke

Dr. Farkas Katalin

előadó bíró

Dr. Stumpf-Rádai Ágota

bíró

A felperes:

Az alperes: Nemzeti Népegészségügyi Központ

Az alperes képviselője: Márton & Társa Ügyvédi Iroda

A per tárgya: közszolgálati jogviszony jogellenes megszüntetése

A fellebbezést benyújtó fél: alperes

A fellebbezéssel támadott határozat:

Fővárosi Törvényszék 44.K.702.374/2020/23.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 44.K.702.374/2020/23. számú közbenső ítéletét helybenhagyja.

A Kúria kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 200.000 + Áfa másodfokú perköltséget.

A fellebbezési illetéket a magyar állam viseli.

Az ítélet ellen további jogorvoslatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

[1] A felperes 2018. április 14. napjától 2023. április 10. napjáig terjedő határozott idejű közalkalmazotti jogviszonyban állt az Országos Közegészségügyi Intézettel (OKI); a 2018. július 4. napjától főosztályvezetői munkakörben a ... vezette, havi illetménye a vezetői pótlékkal együtt 730.000 forint volt.

[2] Az OKI 2018. október 1. napjától az államháztartásról szóló 2011. évi CXCV. törvény 8/A. §-a alapján Nemzeti Népegészségügyi Központ néven a kormányzati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.) hatálya alá került, ezért az alperes 2018. november 13-án a Rendelkezés jogállásváltozásról című okiratban értesítette a felperest arról, hogy a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 25/C. § (4) bekezdése alapján 2018. október 1. napi hatállyal, határozatlan időre, 422.300 forint havi illetményért kinevezte az alperes ideiglenes működési rendjéről szóló 1/2018. Tisztifőorvosi Utasítással (ideiglenes SzMSz) létrehozott ... állományába, közbeszerzési referens munkakörbe.

[3] Az alperes 2018. november 13-án – ugyanazon számon hozott – két intézkedésével a ... vezetésével 2018. október 1. napjától ... bízta meg.

[4] Magyarország Kormánya a közigazgatás modernizációja érdekében szükséges intézkedésekről szóló 1535/2018. (X.29.) Kormányhatározat (Korm.hat.) 2. számú mellékletében az emberi erőforrások miniszterének irányítása és felügyelete alá tartozó szervek esetében 2250 fő munkakörét érintő létszámcsoökkentést rendelt el, amely az alperes vonatkozásában 300 főt érintett. Az alperes a 2018. november 30. napján Budapest Főváros Kormányhivatalánál a 82 főt (köztük a felperest is érintő) csoportos létszámcsoökkentést bejelentette.

[5] Az alperes a 2018. november 29. napján kelt intézkedésével a felperes határozatlan idejű kormányzati szolgálati jogviszonyát a Kttv. 63. § (1) bekezdés a) pontja alapján felmentéssel 2019. február 2. napi hatállyal megszüntette azzal az indokkal, hogy az alperes létszámcsoökkentést hajtott végre, amelynek következtében a felperes munkaköre megszűnt.

[6] A felperes és ... között vezetői munkakör átadás-átvételére került sor 2018. december 2-án, amelyről készült jegyzőkönyvben rögzítésre került, hogy a felperes közbeszerzési főosztályvezetőként, ... mb. közbeszerzési és koordinációs főosztályvezetőnek az általa ténylegesen ellátott főosztályvezetői munkakört átadta.

[7] Az alperes Szervezeti és Működési Szabályzatáról szóló 18/2019. (VI.6.) EMMI utasítás (SzMSz) alapján a felperes kormányzati szolgálati jogviszonyának megszűnését követően létrehozta a

[8] A felperes a jogállásváltozásról szóló munkáltatói intézkedés, valamint a felmentő okirat ellen közszolgálati panaszt nyújtott be a Közszolgálati Döntőbizottsághoz (KDB), amelyben kérte 2018. november hónapra elmaradt illetménye megfizetését, a 730.000 forintos illetménye „helyreállítását”, ennek hiányában két havi felmentési időre járó illetményének a 730.000 forintos illetmény figyelembevételével történő megállapítását, továbbá kérte az alperes kötelezését 12 havi illetményének megfelelő átalány kártérítés megfizetésére. Érvelése szerint a jogállásváltozásról szóló okirat jogellenes, mivel a Kjt. 25/C. § (11) bekezdésébe ütközően az alperes nem állapított meg a számára a közalkalmazotti főosztályvezetői kinevezésének megfelelő Kttv. szerinti vezetői munkakört. A felmentő okirat jogellenességét annak nem világos, nem valós és nem okszerű volta miatt állította.

[9] A KDB a jogállásváltozásról szóló okirat tárgyában az eljárást a Kttv. 190. § (2) bekezdése alapján – hatáskör hiányában – megszüntette. A felmentő okirat tárgyában a közszolgálati panasznak részben helyt adott, és a kormányzati szolgálati jogviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben kötelezte az alperest átalány kártérítés címén 6

havi illetménynek megfelelő összeg, valamint felmentési időre járó illetmény-különbözet megfizetésére. Megállapította, hogy a felperes Kjt. 25/C. § (4)-(5) és (8)-(10) bekezdései alapján átalakult kormányzati szolgálati jogviszonya a Kttv. 38. § (1) bekezdése, 44. § (1) és (3)-(4) bekezdéseire figyelemmel – az eskütétel elmaradása miatt – érvénytelen, ezért a jogviszony megszüntetése is jogellenes volt. Ebből következően a KDB a felmentés indokának világos, valós és okszerű voltát nem vizsgálta és a kormányzati szolgálati jogviszony jogellenes megszüntetése miatt kötelezte az alperest a felperes javára (730.000 forintos illetmény alapulvételével) 6 havi kárátalány és a felmentési időre járó illetmény-különbözet megfizetésére.

Kereseti kérelem és védírat

[10] A felperes módosított keresetében a KDB határozatának megváltoztatását és az átalány kártérítés 24 havi összegben történő megállapítását, egyekben a határozat hatályban tartását kérte. Vitatta a felmentés okának valóságát és okszerűségét; a Kjt. 25/C. § (11) bekezdésére tekintettel az átalány kártérítés havi összegét 730.000 forintos főosztályvezetői illetménye alapulvételével kérte megállapítani. Kifogásolta, hogy a KDB a felmentés indokát érdemben nem vizsgálta és nem adta indokát annak, hogy a felperes által kért 12 havi kárátalány mértékkel szemben miért csak 6 havi kárátalányt állapított meg. E körben előadta, hogy ugyan az alperesnél nem töltött nagyon hosszú időt, azonban főosztályvezetőként magas beosztásban, nagy felelősséggel több ember helyettesítését ellátva dolgozott. Hivatkozott a Nyíregyházi Törvényszék egy korábbi határozatára a kártérítés mértékének megállapításához figyelembe veendő szempontok tekintetében.

[11] Kifogásolta, hogy az alperes nem tett eleget a Kttv. 73. § (1) bekezdése szerinti tartalék állományba helyezéssel kapcsolatos és ez alapján a felmentési idő alatt számára megfelelő munkakör felajánlási kötelezettségének. Előadta, hogy a jogállás váltást követően az általa ellátott főosztályvezetői feladatokat ... közbeszerzési tapasztalattal nem rendelkező személy látta el, így minőségi cseréről nem lehetett szó.

[12] Az alperes védíratában és viszontkereseti kérelmében is elsődlegesen a felperes keresetének az elutasítását, másodlagosan a KDB határozatának megváltoztatásával az átalány kártérítés és az illetmény-különbözet megfizetésére kötelező rendelkezés hatályon kívül helyezését kérte. Érvelése szerint a KDB határozata a jogállásváltozás kérdésében jogszabálysértő, a szolgálati panaszon túlterjeszkedő; a jogviszony létrejöttét vitató kérelem hiányában a felmentés jogellenességét azon a jogcímen, hogy eskütétel hiányában a jogviszony érvényesen nem jött létre megállapítani nem lehetett volna. A jogviszonyváltás a Kjt. 25/C. § (4) bekezdése alapján a törvény erejénél fogva következett be, a kormányzati szolgálati jogviszony létrejöttéhez sem eskütételre, sem más jogi aktusra nem volt szükség. A jogviszonyváltáskor az alperes jóváhagyott SzMSz-el nem rendelkezett, ezért a nem létező szervezeti egységek vezetésére kormánytisztviselőt, így a felperest sem lehetett kinevezni.

[13] Az alperes előadta, hogy a létszámcsökkentéssel érintett és megszüntetendő 300 munkakör között volt betöltött és üres álláshely egyaránt. Az ideiglenes SzMSz alapján senki nem kapott vezetői kinevezést; a későbbiekben a főosztály szélesebb feladatkörrel jött létre, vezetőjének is összetettebb feladatokat kellett ellátnia, mint a felperesnek korábban. A felperes tartalék állományba helyezésére nem volt mód, mivel a létszámcsökkentést létszámstop követte.

[14] Hivatkozott az alperes arra is, hogy munkajogviszonyok azért jöttek létre a jogviszonyváltáskor, mert a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (Kit.) a közép fokú végzettségűek esetében nem tette lehetővé kormányzati szolgálati jogviszony

létrehozását. Hangsúlyozta, hogy a felperes munkaköri leírást nem kapott, mert a kormánytisztviselőknek nem kellett munkaköri leírással rendelkezniük. Álláspontja szerint a felperes nem vezetői, hanem ügyintézői feladatokat látott el és adott át az új főosztályvezetőnek.

[15] Az alperes érvelése szerint a bíróság nem vizsgálhatja, hogy az alperes miért éppen az érintett kormánytisztviselő jogviszonyát szüntette meg, mert a megszüntetéssel érintett munkavállalókat a munkáltató jogosult kiválasztani. E körben hivatkozott a Legfelsőbb Bíróság MK 95. számú állásfoglalására, számos eseti döntésre és kúriai határozatra.

Az elsőfokú ítélet

[16] Az elsőfokú bíróság közbenső ítéletével megállapította, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes kormányzati szolgálati jogviszonyát. Indokolásában rögzítette, hogy a felek által sem vitatottan a felperes kormányzati szolgálati jogviszonya létrejött, a KDB ezzel ellentétes álláspontja téves. A bíróság vizsgálta az eskütétel elmaradásával, illetőleg a jogállásváltozással kapcsolatos ítélezési gyakorlatot. Megállapította, hogy a felperes kormányzati szolgálati jogviszonya a Kjt. 25/C. § (4) bekezdése alapján a felek akaratától függetlenül, a jogállásváltozás időpontjában, a törvény erejénél fogva jött létre; az átvevő munkáltatónak csak tájékoztatási, besorolási és illetmény megállapítási kötelezettsége volt. A jogviszony létrejöttéhez a kinevezés, annak elfogadása és az eskütétel nem volt feltétel. A KDB a Kttv. 190. § (2) bekezdésében meghatározott hatáskörét túllépve a panasz tárgyát nem képező tény- és jogkérdésre alapította döntését, tényállás tisztázási kötelezettségének nem tett eleget. A felperes kormányzati szolgálati jogviszonya létrejött, annak megszüntetésére az alperesnek jogszerű lehetősége volt, ezért a felmentési indok világos, valós és okszerű voltát a bíróságnak vizsgálnia kellett. E körben az alperest terhelte a bizonyítási kötelezettség, azaz az alperesnek kellett bizonyítania, hogy a felperes felmentésének oka valós és okszerű, hogy létszámcsökkentést kellett végrehajtania, amely miatt a felperes munkaköre megszűnt. Az alperes bizonyítási kötelezettségének nem tett eleget, önmagában annak kimutatása, hogy teljes szervezeti szinten kik voltak a munkatársak, milyen besorolási fokozatban voltak, illetőleg milyen szervezeti egységek voltak, nem elegendő a felmentési indok valóságának és okszerűségének bizonyításához.

[17] A bíróság nem értett egyet az ítélezési gyakorlatra hivatkozó alperesi állásponttal, amely szerint kizárólag a létszámcsökkentés valóságát kellett volna bizonyítania az alperesnek, a felperes munkakörének a megszűnését nem. A bíróság az MK 95.számú állásfoglalásnak megfelelően célszerűségi szempontokat nem vizsgált, a felmentés jogszerűségét a felmentő okirat tartalma alapján a Kormány által elrendelt csoportos létszámcsökkentés, valamint a munkakör megszűnése tényének bizonyítottsága szempontjából értékelte. Az alperes által hivatkozott BH-kat, EBH-kat és kúriai döntéseket azok eltérő tényállása miatt figyelmen kívül hagyta, ugyanakkor a Kúria Kfv.VII.37.353/2020/7. számú és Kf.VII.39.245/2020/4. számú ítéleteiben tett elvi megállapításokat a jelen ügyben is irányadónak tekintette. Ezek szerint a munkakör megszűnéssel járó átszervezésre alapított felmentésnél a munkáltatónak bizonyítania kell a feladatok szétosztását, a létrehozott új munkakör jelentős eltérését. A bizonyítatlanság a munkáltató terhére esik. Az, hogy az alperes milyen belső szervezeti döntéssel és intézkedéssel pontosan miként rendelkezett a létszámcsökkentés végrehajtásáról, mely szervezeti egységek vonatkozásában hány álláshelyet és milyen munkaköröket szüntetett meg, olyan további tények és körülmények, amelyek a perben bizonyíthatóak és bizonyítandóak. Ugyancsak irányadónak tekintette a bíróság a BH 2010.340. számú eseti döntésben foglalt megállapítást, mely szerint ha a létszámcsökkentésre hivatkozással történt

köztisztviselői jogviszony megszűnését követően a felmentési idő megkezdése előtt ugyanabban a munkakörben mást alkalmaztak, a felmentés jogellenes.

[18] A bíróság a felperes állításával szemben megállapította, hogy a Kormány Korm.hat.-ban rendelte el a 2250 főt érintő létszámcsökkentést, az irányító szerv ezen belül 300 főben határozta meg az alperest érintő létszámcsökkentés mértékét azzal, hogy a megszüntetendő munkaköröket az alperes választhatta ki. Az alperes a létszámcsökkentést oly módon valósította meg, hogy a betöltetlen álláshelyeken felül ténylegesen 82 fő jogviszonyát szüntette meg, mely csoportos létszámcsökkentést a Budapest Főváros Kormányhivatalához bejelentette, ebben a bejelentésben a felperes jogviszonyának megszüntetése is szerepel.

[19] A felperes – a felek által sem vitatottan – kormányzati szolgálati jogviszonyában munkaköri leírást nem kapott, ezért a bíróság érvelése szerint a felperes munkakörére a ténylegesen ellátott feladatokból lehetett következtetni, amely a rendelkezésre álló adatok – különösen a munkakör átadás-átvételi jegyzőkönyv – alapján főosztályvezetői munkakör volt. A munkaköri feladatokat átvevő főosztályvezető munkakörének pontos tartalmát az alperes nem tárta fel, munkaköri leírást nem csatolt, így a felperes és az átvevő főosztályvezető munkaköre közötti lényeges különbséget nem lehetett megállapítani.

[20] A bíróság egyetértett az alperessel abban, hogy a munkáltató joga és lehetősége volt a létszámcsökkentéssel érintett munkakörök kijelölése, kiválasztása, amelynek indokait, célszerűségét a bíróság nem vizsgálhatta; azonban azt, hogy a létszámcsökkentéssel érintett foglalkoztatottak által betöltött munkakör ténylegesen megszűnt-e, már vizsgálendő volt és e körben az alperest terhelte a bizonyítási kötelezettség. A bíróság érvelése szerint ebben a körben nem elegendő a megváltozott szervezeti struktúrára utalás, hanem az érintett munkakörök, szervezetek mögött lévő tényleges tartalom feltárása is szükséges lett volna. A vezetői kinevezés elmaradása körében az alperes nem hivatkozhat eredménnyel a saját érdekkörében felmerült, az ideiglenes SzMSz esetleges hiányosságára, az pedig, hogy a végleges SzMSz-ben milyen szervezeti struktúra került kialakításra, a jogvita eldöntése szempontjából már nem releváns. A rendelkezésre álló bizonyítékokból a bíróság nem tudta megállapítani, hogy a felperes munkaköre valóban megszüntetésre került-e, és azt sem, hogy a felperes közbeszerzési referens munkakörben dolgozott volna és a közbeszerzési ügyintézői munkakörök számát csökkentette, valamint, azt sem, hogy a felperes által betöltött főosztályvezetői munkakörtől az új főosztályvezető munkaköre jelentősen eltért volna.

[21] Mindezek alapján a bíróság a felmentés okát világosnak, a Kormány által elrendelt és bizonyítottan végrehajtott csoportos létszámcsökkentés miatt valósnak, ugyanakkor a felperes által betöltött munkakör megszüntetésének bizonyítatlansága miatt az okozati összefüggés hiányát állapította meg azzal, hogy a Kttv. 63. § (1) bekezdés a) pontjában előírt két konjunktív feltétel közül az ok-okozati kapcsolat hiányzik, ezért a felperes kormányzati szolgálati jogviszonyának megszüntetése jogellenes volt.

[22] A bíróság rámutatott arra, hogy a Kttv. 190. § (2) bekezdése alapján a Kttv. 73. §-ában meghatározott tartalék állományba helyezéssel kapcsolatosan a KDB a közszolgálati panasz elbírálására hatáskörrel nem rendelkezett, ezért a KDB határozatának jogszerűségét felülvizsgáló perben a bíróság sem vizsgálhatta. E körben hivatkozott a bíróság arra is, hogy az alperes létszámstop elrendelésére vonatkozó állítását nem tudta ellenőrizni, annak létezését korabeli sajtóinformációk alapján legfeljebb valószínűsíteni lehetett.

[23] A bíróságnak alkalmaznia kellett volna a Kttv. 193. § (5) bekezdésében foglalt jogkövetkezményeket, azonban tekintettel arra, hogy a felek között a felperes felmentéskori illetményének összege is vitás volt – azaz, hogy a felperes a főosztályvezetői illetménye vagy a referensi illetménye alapján jogosult-e az elszámolásra – nem tudta.

[24] A KDB – a jogállásváltozásról szóló munkáltatói intézkedés tekintetében hozott – megszüntető rendelkezését a felperes a keresetében, illetve az alperes a viszontkeresetében nem vitatta, így ennek vizsgálatára a kereseti és viszontkereseti kérelemhez kötöttség okán a bíróságnak nem volt lehetősége. Ezen túlmenően a jogállásváltozásról szóló okirat jogellenessége tárgyában a perek még folyamatban vannak, ezért a felperes felmentéskori havi illetménye nem ismert, így a bíróság csupán a jogalap kérdésében tudott dönteni, az összecszerűség tekintetében a közbenső ítélet jogerőre emelkedését, valamint az előkérdés eldöntését követően tud majd rendelkezni.

A fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[25] Az alperes fellebbezésében a közbenső ítélet hatályon kívül helyezését és a Fővárosi Törvényszék új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasítását kérte a Kp. 43. § (1) bekezdése és 110. § (2) bekezdése megsértésére hivatkozással; másodlagosan a közbenső ítélet megváltoztatását és a felperes keresetének elutasítását kérte. Álláspontja szerint a közbenső ítélet eljárásjogi és anyagi jogi szempontokból sem felel meg a meghozatalakor hatályos jogszabályi előírásoknak; a Fővárosi Törvényszék a kereseti kérelem és a védírat korlátait figyelmen kívül hagyva döntött, a tényállást csak részben állapította meg helyesen. E körben kiemelte, hogy a felperes 2018. december 13. napján fordult a KDB-hez az alperes jogállásváltozás és jogviszony megszüntetése intézkedésével szemben, majd 2019. február 1. napján a közszolgálati panasszal azonos tartalmú keresetet is előterjesztett, amely a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság előtt 77.K.34.145/2018. szám alatt került lajstromozásra és a bíróság 2019. szeptember 16. napján a per tárgyalását felfüggesztette. A felperes a KDB határozatával szemben 2019. június 14. napján benyújtott kereseti kérelme a Fővárosi Törvényszék előtt 44.K.702.374/2020. szám alatt van folyamatban.

[26] Az alperes 2019. június 14. napján terjesztett elő kereseti kérelmet a KDB határozatával szemben. Hivatkozott a Kormánytisztviselői döntőbizottság határozatának bírósági felülvizsgálatáról címen megjelent, a Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának véleményében foglaltakra, amelynek értelmében a felperes által közvetlenül benyújtott kereseti kérelemről az elsőfokú bíróságnak a tárgyalás elhalasztása vagy az eljárás felfüggesztése helyett az ügy KDB-hez való áttételéről kell rendelkeznie vagy idézés kibocsátása nélkül kell elutasítania.

[27] A közbenső ítélet 2. oldal [7] bekezdésébe foglalt megállapítással szemben a munkakör átadás-átvételi jegyzőkönyv tartalmából nem következik, hogy a felperes a munkakör átadás-átvételt megelőzően főosztályvezetői feladatokat látott el. A vezetői átadás-átvétel jogi fogalom, amelyet a központi költségvetési szervek szabályzatban rögzítenek és ennek alapján kell átadni az ügyiratokat, ügyeket. Az alperes mind az ideiglenes SzMSz-t, mind a végleges SzMSz-t az eljáró bíróság rendelkezésére bocsátotta. E körben idézte a SzMSz 3.2.6.7. pont rendelkezését, amely a ... feladatait, és a 3.2.6.7.1. alpontját, amely a ... feladatait tartalmazza. Hivatkozott az 1/2018. számú Tisztifőorvosi Utasítás 1. §-ára, amely az alperes ideiglenes működési rendjét szabályozta és az SzMSz-nek a ... feladatait tartalmazó 13.2. pont rendelkezéseit is felhívta. Az alperes álláspontja szerint a Szabályzatokból kétséget kizáróan megállapítható, hogy a felperes munkaköre – a közbenső ítélet [23] bekezdésében foglaltakkal szemben – megszűnt, az új munkakör gyökeresen átalakult, kibővült, az ellátandó feladatkörök sokrétűvé váltak, amely nemcsak jogi végzettséget, képzettséget, hanem ennél jóval szélesebb körű szakmai ismereteket, felkészültséget követelt meg. Kiemelte, hogy az ideiglenes működési rend nem szervezeti és működési szabályzat, a ... részletes működési rendje önmagában is meghaladta a felperes munkaköri leírásában foglalt feladatait.

[28] Az alperes érvelése szerint az, hogy a felperes felmentése megfelel a Kttv. 63. § (1) bekezdés a) pontja előírásainak – az SzMSz-ekre is figyelemmel – nem igényelt külön bizonyítást; megállapítható, hogy a létszámcsökkentés elrendelésre került, amely miatt a felperes munkaköre megszűnt. A közigazgatás modernizációja érdekében szükséges intézkedésekről szóló kormányhatározat értelmében a létszámcsökkentés jogszerű volt, tehát valós és okszerű indoka volt a felmentésnek. A közbenső ítélet eltér a Kúria Mfv.10.298/2017/11. számon közzétett határozat elvi megállapításaitól, figyelemmel az MK 95. számú állásfoglalásban foglaltakra is.

[29] Az alperes úgy vélte, hogy a bíróság a Kp. 86. § (3) bekezdésére és az 1/2009. polgári jogegységi határozatra figyelemmel – a jogszabályi feltételek hiányában – nem hozhatott volna közbenső ítéletet. A törvényszék által lefolytatott bizonyítási eljárás a hatályos Pp. rendelkezéseibe ütközött, a bíróság olyan bizonyításra, bizonyítékok bemutatására kötelezte az alperest, amelyre a „per tárgya és jogcíme alapján nem volt jogköre”.

[30] Kifogásolta, hogy a felperes a kereseti kérelmét az utolsó tárgyaláson a Kp. 43. § (1) bekezdésébe ütközően megváltoztathatta; a bíróság jogszerű eljárás esetén a felperes megtámadási keresetét már nem vehette volna figyelembe, csupán a marasztalás tárgyában hozhatott volna döntést.

[31] Az alperes álláspontja szerint a törvényszék közbenső ítélete a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 285. § (3) bekezdésébe és a Kttv. 63. § (1) bekezdés a) pontjába is ütközik figyelemmel arra, hogy az egységes bírói gyakorlat értelmében a munkáltató létszámcsökkentésre vonatkozó döntése nem lehet tárgya a bírósági eljárásnak. Ezt támasztja alá az MK 95. számú állásfoglalás is, amely egyértelműen kimondja, hogy a munkáltató gazdálkodása vezetési jogkörébe tartozó kérdés, úgy mint például átszervezés, létszámcsökkentés elhatározása nem vizsgálható felül, csupán az, hogy az megvalósult-e és okszerű indokát képezte-e a munkaviszony megszüntetésének. Azt a bíróság munkaügyi vitában nem vizsgálhatja, hogy az átszervezés célszerű volt-e, illetve, hogy a munkáltató miért éppen az adott munkavállaló munkaviszonyát szüntette meg és miért nem valamely azonos munkakört betöltő másik munkavállalót. A létszámcsökkentés elrendelése körében hivatkozott a Kúria számos elvi határozatára, eseti döntésére és egyedi ügyben hozott határozatára. Az alperes kiemelte, hogy – a bíróság által is elfogadottan – az alperes a létszámcsökkentés során az irányadó jogszabályi rendelkezések betartásával járt el, amelyet a bíróság sem vizsgálhat.

[32] A felperes joghatályos fellebbezési ellenkérelmet nem terjesztett elő.

A Kúria döntése és jogi indokai

[33] A fellebbezés nem megalapozott az alábbiak szerint.

[34] A Kúria a közbenső ítéletet a Kp. 108. § (1) bekezdése alapján eljárva kizárólag a fellebbezési kérelem korlátai között vizsgálta felül.

[35] Az alperes fellebbezésében a Kp. 43. § (1) bekezdése, 86. § (3) bekezdése, a Kttv. 63. § (1) bekezdése megsértését állította, továbbá hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság ítélete a Kúria Mfv.II.10.298/2017/11. számon közzétett határozatától eltér, nem felel meg az 1/2009. polgári jogegységi határozatban foglaltaknak, valamint az MK 95. számú állásfoglalásban írtaknak. Érvelése szerint a létszámcsökkentés célszerűsége a munkaügyi vita keretein kívül esik, ezért a bíróság nem vizsgálhatta volna, hogy miért az érintett munkavállaló, azaz a felperes jogviszonyát mondta fel az alperes és nem valamely azonos munkakört betöltő munkatárs munkaviszonyát. Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság a

bizonyítási teherre a Pp. – közelebbről meg nem határozott – előírásaiba ütközően oktatta ki, olyan bizonyításra kötelezte az alperest, amelyre a per tárgya és jogcíme szerint nem volt jogköre.

[36] A Kúria elsődlegesen azt vizsgálta, hogy az elsőfokú bíróság a Kp. 86. § (3) bekezdésébe, illetve 43. § (1) bekezdésébe ütközően hozta-e meg a közbenső ítéletet.

[37] A Kp. 86. § (3) bekezdése helyes értelmezése szerint a bíróságnak a közbenső ítélet rendelkező részében a perben érvényesített jog fennállását vagy a közigazgatási tevékenység jogsértő voltát kell megállapítania, azaz tartalmában megállapítást kell tennie. A PK 195. számú – változatlanul irányadónak tekinthető – állásfoglalás alapján, ha a keresettel érvényesített jog fennállása és a felperest ennek alapján megillető követelés összege tekintetében a vita elkülöníthető, a bíróság a jog fennállását előzetesen közbenső ítélettel állapítja meg.

[38] Az első fokon eljáró bíróság jogszabálysértés nélkül állapította meg a felmentés jogellenességét közbenső ítélettel tekintettel arra, hogy a felek között a felperesnek a felmentéskori illetménye összege is vitás volt, ezért a Kttv. 193. § (5) bekezdésében foglalt jogkövetkezmények, azaz a jogellenes felmentéshez kapcsolódó jogkövetkezményekről az illetmény összegének tisztázásáig nem lehetett döntést hozni. Ennek a jogértelmezésnek nem mond ellent az alperes által hivatkozott 1/2009. polgári jogegységi határozat sem, amely a közbenső ítélet meghozatalához a célszerűségi szempontok mérlegelését a jogvita leegyszerűsítését és a költségtakarékosság figyelembe vételét is lehetővé teszi azzal, hogy nyilvánvaló, hogy felesleges a követelés összegének megállapítására széles körű bizonyítást lefolytatni, ha kétséges, hogy a követelés jogalapja fennáll-e.

[39] A keresetváltoztatás körében már a Polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (régi Pp.) alapján kialakult bírói gyakorlat is hangsúlyozta, hogy a közigazgatási szerv cselekményét a bíróság nem általában vizsgálja, hanem csak a kereseti kérelem és annak indokai által meghatározott irányban, azaz a bíróság kizárólag a törvényes határidőn belül előadott kereseti indokok keretei között vizsgálódhat. A közigazgatási jogvitában a kereseti kérelem nem általában vonatkozik a közigazgatási cselekmény elbírálására, hanem a felperes mindig csak meghatározott irányú elbírálást kérhet. A keresetlevélben foglalt kereseti indokoktól alaposan eltérő új indokok bevezetése a bírósági eljárás új irányát eredményezi, ebben az esetben beszélhetünk keresetváltoztatásról, egyébként sem keresetkiterjesztésnek, sem keresetváltoztatásnak nem minősül, ha a jogsérelem változatlansága mellett a jogi érvelés változik csupán vagy ha az eredetileg keresetben követelt összeget a felperes az eljárás során felemeli vagy leszállítja.

[40] Az alperes tévesen hivatkozott arra, hogy a felperes keresetét a Kp. 43. § (1) bekezdésébe ütközően az első tárgyalást követően megváltoztatta, tekintettel arra, hogy a felperes keresetében a felmentés jogellenességének megállapítása (és e körben a KDB határozatának a megváltoztatása) mellett kérte a KDB által meghatározott 6 havi káráltalány mértékének – 12 havi, majd – 24 havi mértékre történő felemelését is. A felperes marasztalásra irányuló kérelme miatt a bíróság – helyesen – a Kp. XXXIII. fejezetében szabályozott marasztalási per szabályai szerint járt el, amelynek 131. § (4) bekezdése értelmében a keresetet a tárgyalás berekesztéséig meg lehet változtatni.

[41] Anyagi jogi szabálysértésként az alperes a Kttv. 63. § (1) bekezdés a) pontja bíróság általi megsértését állította.

[42] A felek egyike sem vitatta a másodfokú eljárásban az elsőfokú bíróságnak a létszámcsökkentés megvalósulására vonatkozó, a közbenső ítélet [30] bekezdésben rögzített megállapításait, ezért a fellebbezés keretei között a Kúria kizárólag azt vizsgálta, hogy a

felmentés azon indoka, hogy a felperes munkaköre megszüntetésre került valós-e és valósága esetén a létszámcsoökkentéssel okozati összefüggésben áll-e.

[43] A felmentés (felmondás) indoka kapcsán több évtized alatt következetes és egységes bírói gyakorlat alakult ki, amelynek kiindulópontja a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 95. számú állásfoglalása. Eszerint „a felmondási indok valóságának a követelménye azt jelenti, hogy a tényeknek meg nem felelő indokolás esetén a munkáltatói felmondás eleve nem fogadható el. A felmondási oknak azonban valósága mellett a egyszeresmind okszerűnek is kell lennie. A tényeknek megfelelő felmondási indok okszerűségéből lehet ugyanis megállapítani azt, hogy az adott esetben a munkavállaló munkájára a munkáltatónál a felhozott indok következtében valóban nincs szükség, az okszerűsége teszi megalapozottá azt a munkáltatói nyilatkozatot, amelynek célja a munkaviszony megszüntetése. Nem elegendő tehát a munkáltatói felmondáshoz az az egyébként tényszerűen fennálló indok, amelyből elfogadhatóan nem lehet arra következtetni, hogy miért a munkavállaló munkájára a munkáltatónál a továbbiakban nincs szükség. A jogbiztonság követelményeiből az is következik, hogy a felmondási ok vizsgálata nem jogosítja fel a bíróságot arra, hogy a munkáltató vezetésének körébe tartozó olyan kérdések eldöntésébe is beleavatkozzék, amelyek a munkaügyi jogvita keretein kívül esnek. Vita esetén a felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania, mivel a munkáltatónak áll érdekében, hogy az általa közölt felmondást a bíróság fenntartsa”.

[44] Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes kormányzati szolgálati jogviszonya – a KDB határozatában foglaltakkal szemben – létrejött, így annak megszüntetésére az alperesnek jogszerű lehetősége volt. A létszámcsoökkentés során az alperes maga választhatta ki a megszüntetendő munkaköröket és a létszámcsoökkentést oly módon valósította meg, hogy a betöltetlen álláshelyeken felül további 82 fő jogviszonyát szüntette meg.

[45] Az elsőfokú bíróság helytállóan vizsgálta, hogy a munkakör megszűnése vonatkozásában, hogy a felperesnek melyik (főosztályvezetői vagy referensi) munkaköre került megszüntetésre a létszámcsoökkentés miatt.

[46] A peradatok szerint a felperes 2018. július 4. napjától főosztályvezetői munkakörben a ... vezette az OKI-nál, majd 2018. október 1. napi a jogállásváltozást követően az alperesnél kormányzati szolgálati jogviszonyban közbeszerzési referensi munkakörben végezte munkáját egészen 2018. december 18. napjáig, amikor is a főosztályvezetői munkakörébe tartozó feladatokat átadta ... mb. főosztályvezetőnek. Az átadás-átvételi jegyzőkönyv tartalmát egyik fél sem vitatta. Az alperes állította, hogy a felperes által ellátott feladatok nem főosztályvezetői, hanem közbeszerzési referensi feladatok voltak. Hivatkozott arra is, hogy az ideiglenes SzMSz hatálya alatt vezetői kinevezésekre nem kerülhetett sor. Az alperes olyan dokumentumot becsatolni nem tudott, amely a felperes munkaköri leírását tartalmazta volna, és bizonyítást sem ajánlott fel arra nézve, hogy a felperes milyen feladatokat látott el 2018. október 1. és 2018. december 18. közötti időben.

[47] Mindezekre figyelemmel helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az alperes nem tudta bizonyítani, hogy a felperes közbeszerzési referensi munkakörben a korábbi főosztályvezetői munkakörétől eltérő feladatokat látott volna el, ennek folytán azt sem bizonyította, hogy a felperes közbeszerzési referensi munkaköre (még ha a főosztályvezetői munkakörében ellátott feladat tartalommal is), de megszüntetésre került volna figyelemmel arra is, hogy a bíróság csak a felmondás közlésekor fennálló valós tény vagy körülményt fogadhatja el a felmondás indokaként. A perben az alperesnek azt kellett volna bizonyítania, hogy a felperes által ellátott munkakör (függetlenül annak megnevezésétől, de figyelemmel a ténylegesen ellátott feladatokra) a létszámleépítés következtében megszűnt. A bíróság felhívásának az alperes – eltérő jogi álláspontja folytán – nem tett eleget, mivel úgy ítélte

meg, hogy a munkaügyi vitában nem lehet vizsgálni, hogy a munkáltató miért az érintett munkavállaló munkaviszonyát mondta fel; a bizonyítatlanság következményeit az alperesnek kell viselni

[48] Az elsőfokú bíróság ítéleti érvelése nem mond ellent, – a jelen jogvita eldöntése szempontjából egyébként nem is releváns, tényállásában eltérő, nem azonos anyagi jogszabályokon alapuló –, a BH 2002.364., 2001.341., EBH 2012.M.1. számú eseti döntésekben, valamint az Mfv.I.10.800/2007. és az Mfv.I.10.124/2008/3. számú egyedi határozatokban kifejtett azon álláspontoknak sem, miszerint a létszámcsoökkentés célszerűsége és gazdaságossága a munkaügyi perekben nem vizsgálható. A jelen perben a bíróság nem azt vizsgálta, hogy a létszámcsoökkentés célszerű vagy gazdaságos volt-e, vagy, hogy miért éppen a felperes jogviszonya került megszüntetésre, hanem azt, hogy valós-e az a felmondási indok, miszerint a felperes munkaköre megszűnt és a munkakör megszűnése és a létszámcsoökkentés közötti ok-okozati összefüggés fennáll-e. A Kúria a jelen eljárásban a tényállás, a felperes keresetének a megalapozottsága tárgyában eldöntendő kérdés különbözősége, (ügyszonosság hiánya) miatt nem tudta irányadónak tekinteni az alperes által hivatkozott BH 2021.154. számú elvi határozatot ellenére sem, hogy az alkalmazandó anyagi jogszabály [Kttv. 63. § (1) bekezdés a) pont] azonos volt mindkét ügyben. Jelen eljárásban – az elvi határozat alapjául szolgáló jogesettel szemben – nem volt vita, hogy a felmentési indok megfelel-e a világosság követelményének, a bíróságnak a felmentési indok valósága és okszerűsége körében kellett vizsgálnia és döntenie.

[49] A gyakorlat általában külön indokként tekint a munkáltató által végrehajtott létszámcsoökkentésre, noha valójában ez az intézkedés is a szervezeti változások körébe – vagyis az átszervezés fogalma alá – sorolható (BH 2007.309., Mfv.I.10.675/2007/3.). A munkaszervezésben végbe ment változások körébe sorolhatók azok az esetek, amikor a munkáltatónál meglévő korábbi munkaköri feladat elosztás változik, de ennek nem kell feltétlenül érintenie a szervezeti struktúra felépítését (BH 1998.508.). Az átszervezés további esete a munkakör megszüntetés, amely járhat egy meghatározott munkakör tényleges megszűnésével, de eredményezheti bizonyos munkakörök összevonását is, ami munkaszervezésbeli változásokra utal. Ezeknél a gyakorlat szerint a bíróság a munkáltatóra terheli annak bizonyítását, hogy az átszervezés, létszámcsoökkentés a munkavállaló munkakörét érintette. Mindez nem mond ellent annak, hogy az átszervezés, létszámcsoökkentés célszerűsége, gazdaságossága továbbra sem vizsgálható, a bíróság nem vizsgálhat a munkáltató vezetésének körébe tartozó ilyen kérdést, ez nem képezheti munkaügyi jogvita tárgyát (BH 2002.374., Mfv.I.10.800/2007.). Abban is töretlen a bírói gyakorlat, hogy a munkáltató kiválaszthatja az érintett munkavállalók közül azokat, akiknek a munkaviszonyát meg kívánja szüntetni (MK 95. számú állásfoglalás, Mfv.I.10.124/2008/3.).

[50] A fentebb írtakra figyelemmel a Kúria egyetért az első fokon eljáró bíróság indokolásában foglaltakkal, mely szerint a felperes által betöltött munkakör megszüntetésének a valósága és a létszámcsoökkentéssel való ok-okozati összefüggés nem volt megállapítható, ezért a felperes kormányzati szolgálati jogviszonyának a megszüntetése jogellenesen történt.

[51] Az eljárás folytatásában az elsőfokú bíróságnak a helyes illetmény összeg figyelembe vételével kell a Kttv. 193. § (5) bekezdése alapján a felperest megillető jogkövetkezményekről döntenie, amely illetmény összeg függ a jogállásváltozás jogellenessége, ezen belül a munkakör és az illetmény összegének megállapítása iránt előterjesztett kereseti kérelem - a Fővárosi Törvényszék által 53.K. 702.621/2020. szám alatt felfüggesztett eljárásban történő – mikénti elbírálásától.

[52] Mindezekre tekintettel a Kúria az elsőfokú bíróság közbenső ítéletét – a Kp. 109. § (1) bekezdése alkalmazásával – helybenhagyta.

Záró rész

[53] Az alperes a Kp. 35. §-a folytán alkalmazandó Pp. 83. § (1)-(2) bekezdései alapján köteles a felperes másodfokú perköltségének megtérítésére, amelynek összegét a Kúria a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (5)-(6) bekezdései alapján mérlegeléssel állapította meg.

[54] A fellebbezési illetéket az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 5. § (1) bekezdés b) pontja alapján a magyar állam viseli.

[55] A közbenső ítélet elleni felülvizsgálat lehetőségét a Kp. 116. § d) pontja, a fellebbezés lehetőségét a Kp. 99. §-a zárja ki.

[56] A Kúria a fellebbezést a Kp. 107. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson bírálta el.

Budapest, 2021. május 31.

Dr. Zanathy János s.k. a tanács elnöke, Dr. Farkas Katalin s.k. előadó bíró, Dr. Stumpf-Rádai Ágota s.k. bíró

A kiadmány hitelül:

tisztviselő