

A vezetői megbízatás megszűnése

A Kjt. hatálya alá tartozó könyvtárakban a vezetői megbízatás megszűnésének tipikus esetei közül elsőként a *közalkalmazotti jogviszony megszűnését* említeném. A Kjt. 23. § (1) bekezdése értelmében a *közalkalmazott* magasabb vezető, illetve vezető beosztással bízható meg. Ebből nyilvánvalóan következik, hogy e körben vezető beosztás közalkalmazotti kinevezés nélkül (pl. ingyenesen, megbízási szerződés alapján vagy vállalkozásban) nem látható el. A közalkalmazotti jogviszony megszűnése pedig minden esetben a vezetői megbízatás megszűnését is jelenti.

A magasabb vezetők megbízatása határozott időre szól, így esetükben ezen, legfeljebb ötéves *időtartam lejártával* megszűnik a vezető beosztás. (Az újabb, sikeres pályázat eredményeként tehát nem „meghosszabbításról”, hanem újabb megbízatásról beszélhetünk, a látszólagos folyamatosság ellenére is.) A Kjt. helyes értelmezése szerint, határozott idejű vezetői megbízatással csak a magasabb vezetők bízhatók meg, minden egyéb könyvtári vezető megbízatása határozatlan időre szól. A Kjt. 23. § (3) bekezdése ugyanis kategorikusan közli, hogy a magasabb vezető és vezető beosztás ellátásával történő megbízás határozatlan időre szól. Ugyanezen bekezdés második mondata azonban lehetővé teszi a miniszternek, hogy határozott idejű megbízást is előírjon. Ez a mi esetünkben a 150/1992. (XI. 20.) Korm. rendeletben (továbbiakban Korm.) történik meg, mégpedig úgy, hogy ezen rendelet 7. § (1) bekezdése szerint a „közgyűjteményi és közművelődési intézményekben magasabb vezetői és önálló intézményvezetői beosztás ellátására történő megbízás a pályázat elnyerését követően legfeljebb öt év határozott időre szól.” A magasabb vezetők és vezetők köre a Korm. 3. sz. melléklete alapján elhatárolható. Mivel a Kjt. 23. § (3) bekezdésében foglalt fő szabálytól csak a miniszter rendelkezése térhet el, a munkáltató

sem eseti döntésében, sem szabályzataiban nem intézkedhet jogszerűen a Korm. 7. § (1) bekezdésében foglaltakon túlmenően, más vezetők határozott idejű megbízásáról.

A vezetői megbízatás megszűnhet a vezető *lemondásával*, a megbízás *visszavonásával*, vagy *fegyelmi szankció alkalmazásaként* is. A jogszabály nem említi, de elvileg lehetségesnek tűnik a vezetői megbízatás *közös megegyezéssel* történő megszüntetése is, kétoldalú megállapodás formájában.

A magasabb vezetők esetén feltétlen figyelmet érdemel, hogy a Korm. 7. § (9) bekezdése értelmében, amennyiben a kinevezési jogkör gyakorlója a munkáltató, a magasabb vezetői megbízás visszavonásához a fenntartó egyetértése is szükséges. Ezen rendelkezés a főosztályvezetőkre nem vonatkozik.

A magasabb vezető és a vezető beosztás a megbízatás ideje alatt visszavonható. A Kjt. 23. § (4) bekezdése értelmében „A megbízás visszavonását – a közalkalmazott kérelmére – indokolni kell. Az indokolásból a visszavonás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a visszavonás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania. A közalkalmazott az indokolást a visszavonás kézhezvételétől számított három napon belül, írásban kérheti; a munkáltató az indokolást további három napon belül köteles a közalkalmazott részére írásban megadni.” Ennek megfelelően a visszavonást csak akkor kell indokolni, ha azt a közalkalmazott a visszavonás kézhezvételétől számított három naptári napon belül írásban kéri. A munkáltatónak három naptári napon belül kell erre az írásbeli indokolást megadnia. A vezetői megbízás visszavonása miatt a közalkalmazott jogvitát kezdeményezhet. A három nap mindkét esetben jogvesztő határidő, ha a közalkalmazott ez idő alatt nem kéri az intézkedés indokolását, utólag erre már nincs lehetősége, és a jogorvoslati lehetőségeket tekintve sem lehet oka optimizmusra. Ha a közalkalmazott határidőn belül érkezett kérésére a munkáltató nem készíti el az indokolást vagy a háromnapos határidőt elmulasztja, azt

utólag nem pótolhatja, és a vezetői megbízás visszavonása jogellenesnek minősül.

A Legfelsőbb Bíróság MK 95. sz. kollégiumi állásfoglalása a rendes felmondás vagy felmentés indokolására vonatkozó követelményeket foglalja össze. Ezeket a vezetői megbízás visszavonásának indokolása tekintetében megfelelően alkalmazni kell. Az indokolásból a visszavonás okának *világosan* ki kell tűnnie. Tartalmaznia kell azokat a *konkrét* tényeket, körülményeket, amelyekre a munkáltató a döntését alapította. Komolynak és meggyőzőnek kell lennie. A közalkalmazott *képességeivel, vezetői magatartásával, vagy a munkáltató működésével* összefüggő, valós okra kell hivatkoznia. A bírói gyakorlat jogszerűtlennek ítéli az általános indokokat (pl. „lassú”, „összeférhetetlen”, „alkalmatlan”, „megbízhatatlan”). Az MK 95. sz. állásfoglalás a helytelen általános indok példaként hozta fel a következőt: „a munkavállaló vezetői magatartásában olyan alapvető hiányosságok tapasztalhatók, amelyek lehetetlenné teszik a munkahelyen való működését.” A szubjektív vélemény, a valós, de súlytalan indok szintén a visszavonás törvénytelenységének megállapításához vezethet.

Jogellenes a vezetői megbízás visszavonása, ha az a hátrányos megkülönböztetés tilalmába ütközik (Mt. 5. §).

A visszavonás jogával a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének megfelelően kell élni, pl. nem alkalmazható bizonyítottan ártási szándékkal, bosszúból, zaklatásszerűen (Mt. 4. §). A joggal való visszaélés tilalma azonban nem csak a munkáltatót köti, az ilyen magatartás indoka lehet a vezetői megbízás visszavonásának is. Érdemes elolvasni azon, az Mt. hatálya alá tartozó munkáltatónál történt jogesetet, amelyben a munkáltató jogszerűen mondott fel rendkívüli felmondással bér- és munkaügyi osztályvezetőjének, mivel az a számára felajánlott béremelést sértő hangú levélben utasította vissza, és annak másolatát az üzemi nyilvánosság céljából megküldte a helyi szakszervezeti titkárnak is. A levél hangneme sértette a vezetői tekintélyt, s „szerzője” a vezetői munkakörénél, bizalmi állásánál fogva tőle különösen elvárható együttműködési kötelezettségét szándékosan megszegte. (BH 1997. 499.)

A Legfelsőbb Bíróság egy, az Mt. hatálya alá tartozó ügyben indokoltan találta a munkaviszony rendkívüli felmondással történő meg-

szüntetését két vezető beosztású alkalmazottal szemben, akik nem követelték meg és nem ellenőrizték a munkavégzésre, munkafegyelemre vonatkozó, kiemelkedően fontos (tűz- és balesetvédelmi, vagyónvédelmi) munkáltatói rendelkezések végrehajtását. (BH 1994. 573.) A Kjt. hatálya alá tartozó munkáltatónál jogszerűnek ítélte a legfőbb bírói fórum azt az elbocsátást kimondó fegyelmi határozatot, amelyre azért került sor, mivel a gazdasági ügyintéző közalkalmazott a mintegy harminc oldal terjedelmű költségvetés legépelését különböző indokokkal megtagadta. A Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy „az előírt munkavégzés szándékos megtagadása súlyos megítélés alá esik, különösen olyan esetben, amikor a teljesítésnek számba vehető akadálya nem volt.” (BH 1999. 532.) A Legfelsőbb Bíróság törvényesnek ítélte a vezetői megbízás visszavonását egy olyan esetben, amikor a vezető a hatályos szervezeti és működési szabályzattól jelentősen eltérően irányított, és ezzel az intézményben anarchiát okozott. (BH 1997. 373.) Szintén jogszerűnek bizonyult annak a kórházi osztályvezető főorvosi megbízásnak a visszavonása, amelyre azért került sor, mert a vezető bizonyos adminisztratív ellenőrzési kötelezettségeit elmulasztotta, és emiatt elkerülte a figyelmét, hogy az osztályvezető főnővér két éven keresztül nem dolgozta le a törvényes munkaidejét, jogalap nélkül számfejtettek részére műszakpótlékot, az ügyelet- és készenléti cseréket nem adminisztrálták, a kimutatások eltértek a jelenléti ívek adataitól stb. (BH 2000. 269.)

Nyilvánvaló, hogy a fenti jogesetek meghatározott munkajogi szituációkra vonatkoznak, részben eltérő jogi környezetben és következményekkel, azonban a bennük szereplő tényállások alkalmasnak tűnnek arra, hogy illusztrálják a vezetői köteleességszegés néhány lehetséges megjelenési formáját.

A munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy az indokolásban közölt ok helytálló. Az esetleges jogvita során a munkáltató nem hozakodhat elő újabb indokokkal, azokat a bíróság nem vizsgálja meg.

A vezetői megbízás visszavonását írásban kell közölni. Ha ennek során nem rendelkeztek a megszűnés időpontjáról, akkor az intézkedést azonnali hatályúnak kell tekinteni. A döntés visszavonása – a közlést követően – csak a másik fél hozzájárulásával lehetséges.

A volt vezető munkajogi helyzete a megszűnés jogcímétől függően alakul. A Kjt. 23. § (7) bekezdése értelmében a megbízás *visszavonása*, határozott idejű megbízás *letelte* vagy *lemondás* esetén a közalkalmazottat eredeti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni, ennek hiányában végzettségének, illetve képesítésének megfelelő munkakört kell részére felajánlani. Ha erre nincs lehetőség vagy a közalkalmazott a felajánlott munkakört nem fogadja el, akkor a jogkövetkezmények jelentősen eltérnek

1. lemondással történő,

2. határozott idő lejártá, vagy visszavonás miatt történő megszűnés esetén.

Az első esetben, a Kjt. 23. § (5) bekezdése értelmében, a *közalkalmazotti jogviszonyról történő lemondás* szabályait kell megfelelően alkalmazni, azaz a lemondott vezető közalkalmazotti jogviszonya a kéthónapos lemondási időt követően megszűnik, ennek megfelelően sem felmentési időre, sem végkielégítésre nem számíthat.

A második esetkör a Kjt. 30. § (1) bekezdés c) pontja szerinti felmentési jogcímet jelenti, tehát a volt vezető közalkalmazotti jogviszonya rendes felmentéssel megszüntethető, és a Kjt. szerinti felmentési időre és végkielégítésre jogosult.

A vezetői megbízás jogellenes visszavonásának következményeiről a Kjt. 23. § (8–12) bekezdései rendelkeznek. Ha a bíróság megállapítja a jogellenességet, akkor a közalkalmazottat – kérelmére – eredeti vezető beosztásába helyezi vissza. Ha a vezető megbízatása határozott időre szólt és az időközben letelt, a visszahelyezésre nem kerül sor. A vezetői pótlék elmaradt összegét a munkáltató köteles megtéríteni.

Ha a közalkalmazott nem kéri a vezető beosztásába történő visszahelyezését, akkor határozatlan időre kinevezett vezető esetén a részére megállapított pótlék egyévi összegére, határozott időre kinevezett vezető esetén a határozott idő

leteltéig számított pótlék összegére jogosult. Ezen kívül a munkáltató a közalkalmazott felmerült kárát is köteles megtéríteni. Tekintettel a pótlék kérdésének rendezett voltára, a kártérítési igény elsősorban az elmaradt egyéb juttatások megtérítésére irányulhat, de extrém esetben, ami hátrányos megkülönböztetés vagy rendeltetésellenes joggyakorlás (pl. zaklatás) következményeként képzelhető el, esetleg nem vagyoni kártérítés követelése is megjelenhet, mint személyiségvédelmi eszköz.

Amint a fentiekből kitűnik, a közalkalmazott-ra nézve a leghátrányosabb a vezetői megbízásról történő lemondás, hiszen adott esetben két hónapon belül, „üres zsebbel” az utcára kerülhet. A legnagyobb érzelmi feszültséggel pedig a vezetői megbízatás visszavonása jár, amely – objektivitásától és jogkövetkezményeitől függetlenül – önérzetében megbántott, elégedetlen kollégát „termelhet ki” a közösség számára. A jog ezen kérdések gondozására nem tartalmaz árnyalt lehetőségeket. A magam részéről a vezetők körültekintő kiválasztását és a tarthatatlanná vált problémák közös megegyezéssel történő rendezését tartom üdvösnek.

A Korm. 8. § (1) bekezdése értelmében a kulturális intézmények főigazgatójának, igazgatójának és helyetteseiknek, vezetői megbízatásuk megszűnésekor – ha arra nem alkalmatlanság miatt került sor –, továbbá kiemelkedő munkát végző közalkalmazottaknak a munkáltató „címzetes főigazgató”, illetőleg „címzetes igazgató” címet adományozhat.

A Korm. 20. § (1) bekezdése a „címzetes főigazgató” számára havi juttatásként a pótlék-alap 100 százalékos, a „címzetes igazgató” részére 50 százalékos mértékét határozza meg. Ez is egy lehetőség, érdem szerint, az „emelt fővel távozás” biztosítására...

Dr. Horváth Sándor Domonkos

Millenniumi Díj. Az ENSZ Szellemi Tulajdon Világszervezete (WIPO) április 26-át a szellemi tulajdon világnapjává nyilvánította. A Magyar Szabadalmi Hivatal e napon adja át a Millenniumi Díjat, ebben az évben második alkalommal. Ezt a Millenniumi Díjat 2002-ben az Országos Széchényi Könyvtár kapja. Az ünnepélyes díjátadás helyszíne a Károlyi-palota.

Könyvtárak számítástechnikai hálózatának fejlesztése – tendernyertesek. A Matáv Rt. és a V-com Rt. nyerte el a Nemzeti Információs Infrastruktúra Fejlesztési (NIIF) Iroda által kiírt, tárgyalásos közbeszerzési eljárást, a 170 városi és nagyközségi könyvtár számítástechnikai hálózatának kiépítésére – derül ki a Közbeszerzési Értesítőből. A teljes cikk: <http://www.prim.hu/hirek/cikk.prm?id=27438>