



Fővárosi Ítéltábla

Az ügy száma:	3.Kf.700.236/2024/5.
A felperes:	Felperes (felperes címe)
A felperes képviselője:	dr. Kunecz Renáta ügyvéd (felperesi képviselő címe)
Az alperes:	Készenléti Rendőrség (1101 Budapest, Kerepesi út 47-49.)
Az alperes képviselője:	dr. Gömöri Csilla jogi előadó
A per tárgya:	közfoglalkozási tárgyú közigazgatási jogvita elbírálása
A fellebbezést benyújtó fél:	alperes (19. sorszám alatt)
A fellebbezéssel támadott határozat:	Győri Törvényszék 6.K.700.722/2023/18.

Ítélet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatja, az alperest új eljárásra kötelezi, ezt meghaladóan azt helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 45.000 (negyvenötezer) forint másodfokú perkiöltséget.

A fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

A fellebbezés alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes 2021. évben az alperes Igazgatóság1 állományában állt hivatásos szolgálati jogviszonyban járőrvezető beosztásban.

[2] A munkáltató a felperes részére a 2021. év vonatkozásában az alperes a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (a továbbiakban: Hszt.) 111. §-a, valamint a 10/2013. (I. 21.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Korm. rendelet) és a 26/2013. (VI. 26.) BM rendelet (a továbbiakban: BMr.) alapján a jogszabályban meghatározott formanyomtatvány szerint értékelte a szám1 ügyiratszámú teljesítményértékeléssel és szám2 minősítéssel (a továbbiakban: teljesítményértékelés és minősítés). A teljesítményértékelő lap három egyéni teljesítménykövetelmény alapján, továbbá a formanyomtatvány 14 szempont szerint értékeli a felperes kompetencia alapú munkamagatartását. A felperes valamennyi értékelési szempont szerint „megfelelő”, azaz 69,99-50% közötti értékelést kapott. Részben a munkaköri egyéni teljesítménykövetelmények, részben a kompetencia alapú munkamagatartása szerinti és a szervezeti teljesítményértékelés súlyozott összesítésével kialakított minősítés1 alapján 69,27%-ra értékelte, amelyre figyelemmel „megfelelő” minősítési kategóriát kapott. Szöveges magyarázatot a teljesítményértékelés nem tartalmaz, a minősítő lapon három szöveges értékelés, illetve javaslat található. A minősítés a Minősítő lapon az alábbiakat rögzíti: „*1. A minősített képességeinek és szolgálatteljesítéssel összefüggő személyes tulajdonságainak értékelése: A feladatok végrehajtására oda figyel, határidőket betartja. Az elvégzett feladatokat, ha szükséges önállóan korrigálja, felelősséget vállal az elkövetett hibáiért, azokat kijavítja. A magatartási, viselkedési, öltözködési szabályokat a szervezeti kultúrához mérten betartja. A munkakörnyezete rendezett. Munkatempója, feladatvállalás megfelelő szintű. Aktivitása megfelelő, aktívan reagál az új helyzetekre, kihívásokra. A stresszt és pszichés terhelést, ami munkájából adódóan rá nehezedik megfelelően bírja. Indokolatlanul az adott értékelési időszakban nem hiányzott. Nevezett az értékelt időszakban az ór-és járórszolgálat szabályainak megszegése fegyelemsértés elkövetése miatt – fizetési fokozatban való előrelépés várakozási idejének meghosszabbítása egy évig terjedő intervallumban – fenyítésben részesült. Ennek ismeretében az értékelt időszak munkavégzését megfelelőre értékeltem. 2. A minősített beosztás ellátására való alkalmasságának értékelése: a nevezett tudása, ismeretszintje alapján a jelenlegi beosztására alkalmas. 3. A minősített fejleszthetőségére és előmenetelére vonatkozó következtetések: A munkájához szükséges ismereteket elsajátítja. Tudásának, tapasztalatainak fejlesztését önállóan is végzi. Az értékelt időszakban munkáját a tudásának és ismeretének megfelelően végezte.*”.

[3] A teljesítményértékelést végző előjáró és a felperes közötti értékelő elbeszélgetésre 2021. március 3. napján került sor, ezt követően a felperes az értékelőlapot és a minősítést 2021. március 14. napján kapta meg ügyfélkapuján keresztül.

[4] A felperes a 2021. évre vonatkozó teljesítményértékelés és minősítés kapcsán a Hszt. 113. § (2) bekezdése alapján szolgálati panaszt terjesztett elő. Szolgálati panaszában a felperes részletes önértékelést adott a tárgyévben kifejtett teljesítményével kapcsolatban és a teljesítményértékelés, valamint a minősítés egyes pontjaihoz rendeltén részletezte, hogy miért tartja sérelmesnek az általa túl alacsonynak ítélt értékelést. Vitatta, hogy a teljesítményértékelés és a minősítés valós tényeken, az elvégzett munkáján alapulna; a munkáltató betartotta volna a Korm.rendelet 1-3. számú mellékletében foglaltakat, szerinte a százalékos értékek nem felelnek meg a jogszabályi előírásoknak. Méltatlanul megalázóan vélte munkája csupán megfelelő színvonalúra való értékelését. Vitatta, hogy fegyelemsértés szerepet játszott az értékelése során. Kitért arra is, hogy bírósági megsemmisítő döntések alapján nem rendelkezik a 2018. és 2019. évekre teljesítményértékeléssel és minősítéssel, ami álláspontja szerint utóbb nem pótolható. Sérelmezte a minősítés általános és semmitmondó megállapításait és hiányolta, hogy abból nem derül ki a minősítés eredményének oka. A nyertes és folyamatban lévő peres eljárásra tekintettel is vitatta a 2021. évi értékelését, ami szerinte nem a munkája eredményét tükrözi.

[5] A felperes minősítéssel szemben előterjesztett szolgálati panaszát a Művelési Országos Rendőrfőkapitány-helyettes 2021. május 17. napján kelt határozatszáml. számú határozatával elutasította. Indokolása szerint a panaszos 2021. év során szolgálati feladatait eredményesen a képzettségének, tudásának, beosztásának megfelelően végrehajtotta. Néhány esetben túlzásokba esik, melyek önértékelési kategóriába tartoznak. Az értékelt időszakban a teljesítményértékelés 13. szempontjánál felrótta, hogy nem mindenki dolgozik vele szívesen. A panaszt elbíráló határozatban is rögzítették, hogy a fizetési fokozatban való előlépés várakozási idejének meghosszabbítása egy évig terjedő időtartamra fenyítésben részesült. Ahogy a 2018., 2019. évi értékelései nem tartoztak a 2021. értékelési időszakhoz, úgy a 2019. KR parancsnoki jutalom sem befolyásolja a 2021-es értékelését. Összességében megállapította, hogy a felperes „megfelelő” kategóriába eső értékelése és minősítése a jelenlegi értékelési szempontoknak megfelelően került megállapításra, valós tényeken alapult, a teljesítményértékelés egyes értékei és annak megállapításai a mérlegelési jogkör kereteit nem haladták meg. Megfelelő kategóriába esik, ha az értékelt a munkaköréből adódó, illetve a vezetője által meghatározott feladatokat az elvárt szinten, határidőre maradéktalanul elvégzi, a munkaidejében munkaképes állapotban rendelkezésre áll, valamint betartja a szervezeti kultúrából fakadó magatartási, viselkedési és öltözködési szabályokat.

A felperes keresete és az alperes védekezése

[6] A felperes a 2021. évre vonatkozó teljesítményértékelés és a minősítés megsemmisítése iránt keresetet terjesztett elő. Azzal érvelt, hogy a határozatszáml. számú szolgálati panaszát elutasító határozat általános és semmitmondó megállapításokat tartalmazott, abból nem derült ki, hogy minősítés miért csupán „megfelelő” és mit kellett volna még tennie azon túlmenően, hogy minden pontot maradéktalanul teljesített a jobb értékelésért; abból a mérlegelés szempontjai nem állapíthatóak meg. Kifogásolta, hogy a határozat a fenyítés kiszabását negatívumként értékelte, amely egyrészt a kétszeres értékelés tilalma miatt nem vehető figyelembe; ha mégis figyelembe vehető, akkor csak az értékelőlap 14. (problémamegoldás) pontjánál. Kifogásolta, hogy a csapatmunka értékelési szempont kapcsán a szolgálati panaszt elutasító határozat szerint nem dolgozik vele mindenki szívesen és mindösszesen e két negatívumot hozták fel vele szemben. Sérelmezte a teljesítményértékelés és a minősítés „megfelelő” eredményét, mert szerinte magasabb teljesítményfokozatot és minősítést érdemelt; kifogásolta azt is, hogy az értékelő megbeszélést megelőzően nem álltak rendelkezésre az értékelőlapok és a minősítő lap, azokat csak utólag kapta meg. Azzal is érvelt, hogy a teljesítményét nem a valós tények alapján és a jogszabályoknak megfelelően értékelte az alperes, a Hszt. 111.§ (1), (3)-(4) bekezdés, 112.§ (1) bekezdés, 113.§ (1)-(3) bekezdés, a Korm.rendelet 4. § h), l) pont, 6.§ (1) bekezdés b) pont, 7.§ (1)-(2) bekezdés, 11.§ (6) bekezdés, 15.§ (1) bekezdés c) pont és (2)-(3) bekezdés, 17.§ (1) bekezdés munkáltató általi megsértését állította.

[7] A teljesítményértékelés egyes pontjaihoz rendelt százalékos értékek álláspontja szerint nincsenek összhangban a minősítő lapon írtakkal, a szolgálati panaszt elutasító határozatban foglaltakkal és a munkavégzésével, valós teljesítményével sem. Vitatta, hogy a teljesítménye a „megfelelő” szinténél ne lenne magasabb minősítésű.

[8] Az alperes védiratában a szolgálati panaszt elutasító határozat indokait fenntartva a kereset érdemi elutasítását kérte. Szerinte az értékelő megbeszélésre vonatkozó előírásoknak eleget tett, ezt megelőzően az értékelő vezető átadta a felperesnek az értékelő lapokat. Az értékelő vezető részletesen a valós tények alapján, valamint személyes benyomásainak,

információinak megfelelően okszerűen indokolta a felperes egyéni teljesítménykövetelményeknek és a kompetencia alapú munkamagatartásoknak való megfelelését. A náluk kialakult gyakorlat szerint az értékelt megfelelő minősítési eredményt abban az esetben kap, ha a munkaköri leírásban foglalt szolgálati feladatait ellátja; az alapfeladatok ellátása többletfeladatként nem értékelhető. A felperes sem a panasz eljárás során, sem a jelen perben benyújtott dokumentumok alapján nem állított és nem is bizonyított olyan körülményt, tényt, ami megalapozná, hogy a 2021. évre vonatkozó teljesítménye a „megfelelő” szintnél magasabb értékelést érdemel. Nincs olyan jogszabályi kötelezettsége, hogy felperes részére részletes iránymutatást, követelménymeghatározást adjon arra vonatkozóan, hogy felperes mit köteles teljesíteni annak érdekében, hogy „jó” vagy „kiváló” minősítést érjen el.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[9] Az elsőfokú bíróság a felperes 2021. évre elkészített teljesítményértékelését és minősítését megsemmisítette.

[10] Ítéletét a Hszt. 111.§ (1), (4) bekezdésre, 112.§ (1) bekezdésre, 113.§ (1)-(3) bekezdésre, a Korm.r. 4. § h), l) pontjára, 5.§ (1) bekezdés a) -b) pontra, 6.§ (1) bekezdés b) pontra, 7.§ (1)-(2) bekezdésre, 15.§ (1) bekezdés c) pontra, (2)-(3) bekezdésre, a Kúria Bírósági Határozatok Gyűjteményében (BHGY) K-KJ-2020-278 számon közzétett, Kfv.VII.38.139/2019/7. számú határozatára alapította.

[11] Az elsőfokú bíróság tájékoztatást nyújtott a bizonyítási teherre nézve, elsődlegesen az alperest terhelő bizonyítási teherre figyelemmel a felek által felajánlott bizonyítást lefolytatta; lehetőséget adott a munkáltatónak arra, hogy a perben tényekkel alátámassza és bizonyítsa a 2021. évi teljesítményértékelés – mérlegelése kereteit meg nem haladó – valós tényekkel alátámasztott okszerűségét, valamint azt, hogy okszerűen minősítette a felperes teljesítményét megfelelőre (69.27%). Rámutatott arra, hogy a felperes 2021. évi teljesítményértékelésére a hivatkozott irányadó jogszabályi rendelkezések megtartása mellett kerülhetett sor; a vizsgálatának kereteit a munkáltató írásban rögzített indokai jelölték ki, az írásban rögzített indokolás utólag a perben már nem volt bővíthető vagy módosítható. A bizonyítási eljárás eredménye alapján arra jutott, hogy az alperes a peres eljárásban nem tudta bizonyítani, hogy a felperes 2021. évi teljesítményértékelésének és minősítésének egyes megállapításaira a meghatározott százalékos értékek kialakítására, mely tények és körülmények alapján került sor.

[12] Azt is kiemelte, hogy a munkáltatónak nem kell valamennyi pontot írásban magyaráznia és az álláspontját bíróság előtt igazolhatta. A mérlegelési tevékenysége azonban nem lehet önkényes, annak a valósággal egyezőnek és okszerű indokolással ellátottnak kell lennie. A Kúria eseti döntése (Kfv.VII.38.139/2019/7.) alapján rámutatott arra, hogy a minősítéssel szemben is alapvető követelmény az indokolás, világos, valós és okszerű volta. Az alperes a perben nem tudta bizonyítani, hogy okszerűen következtetett a 2021. évi teljesítményértékelés, minősítés során a felperes csupán „megfelelő” teljesítményszintjére. A tanúk egybehangzó nyilatkozata alapján figyelembe vette, hogy a felperes kiemelkedően végezte munkáját, szakmailag felkészült, megfelelő feladatellátással, akihez minden esetben fordulhattak tanácsért. Az utasításai szakszerűek és jogszerűek voltak, jó volt a helyzetfelismerő képessége, az iratokat jó minőségben készítette, azok átmentek a parancsnoki revízió, terhelhető volt, jó munkatempóval, a határidőket betartotta,

csapatjátékos volt, jó kommunikációval. A tanúk arra vonatkozóan is nyilatkoztak, hogy a minősítéssel összefüggő illetménykeretre figyelemmel kvótarendszert alkalmaz az alperes. Az alperes kizárólag azt rögzítette negatívan értékelhető adatként, hogy az ör- és járőrszolgálat szabályainak megszegése fegyelemsértés elkövetése miatt – fizetési fokozatban való előrelépés várakozási idejének meghosszabbítása egy évig terjedő időintervallumban – fenytésben részesült. Ebből azonban nem volt megállapítható, hogy azt mely szempont minősítésénél értékelte a munkáltató. Azt is megállapította, hogy a perbeli hivatkozásokkal ellentétben az alperes az értékelés és minősítés során konkrétan egyéb szabályszegést a felperes terhére nem rögzített és értékelt. Az alperes a perben csatolta a felperes informatikai eszközének megrongálódásával összefüggő iratokat is, azonban erre való utalás a minősítés írásbeli indokolásában nem szerepel, továbbá az öltözködési szabályok be nem tartásra sem hivatkozott korábban.

[13] Azt is értékelte, hogy más munkatársak fegyelmi ügye nem hatott ki a tárgyévi értékelésükre, a felperes egyik kollégája 2020. évben - figyelmeztetés ellenére – az adott évi értékelésnél 89,98%-os, „jó” minősítést kapott. Rögzítette továbbá, hogy az alperes maga tett a minősítés összefoglaló indoklásában olyan megállapításokat melyek az átlagosnál magasabb szintű feladatellátást támasztják alá. Eszerint „az elvégzett feladatokat, ha szükséges önállóan korrigálja, felelősséget vállal az elkövetett hibákért, hibáit kijavítja”; „Aktívan reagál az új helyzetekre, kihívásokra”, „tudásának, tapasztalatainak fejlesztését önállóan is végzi, munkáját a tudásának és ismeretének megfelelően, önállóan végzi”. Ennek ellenére nem volt felismerhető, hogy e megállapításokat az alperes mely értékelési szempontnál vette figyelembe, hiszen valamennyi százalékos érték gyakorlatilag számszakilag egyező eredményt mutat. Az alperes a perben azt sem tudta igazolni, hogy a jobb minősítés eléréséhez szükséges konkrét teljesítménykövetelmények a felperes részére egyértelműen előzetesen közlésre kerültek volna; azt sem Tanú1 értékelő vezető, sem Tanú2 szolgálati előjáró tanúvallomása nem támasztotta alá.

[14] További indoklása szerint önmagában az az alperesi hivatkozás, mely szerint az elvárt szintű szolgálatteljesítés minden esetben megfelelő minősítést eredményez, nem foghatott helyt, hiszen ebben az esetben a szolgálati feladatok teljes körű, hibátlan ellátása is legfeljebb megfelelő minősítést eredményezne. A munkáltató mérlegelési tevékenysége nem lehet önkényes, annak a valósággal egyezőek és okszerű indoklással ellátottnak kell lennie. Az alperes a peres eljárásban nem tudta bizonyítani, hogy a felperes 2021. évi teljesítményértékelésének és minősítésének egyes megállapításaira a meghatározott százalékos értékek kialakítására, mely tények és körülmények alapján került sor. Mindezek alapján a felperes 2021. évi „megfelelő” szintű teljesítménye és minősítése nem nyert igazolást.

A fellebbezés, fellebbezési ellenkérelem

[15] Az alperes elsődlegesen az elsőfokú ítéletnek a Kp. 109. § (2) bekezdésére alapított megváltoztatását és a felperes keresetének elutasítását, másodlagosan a Kp. 110. § (1) bekezdés c) pontja, illetőleg (2) bekezdése alapján az ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasítását kérte. A fellebbezését a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 279. § (1) bekezdésének megsértésére alapította. A fellebbezés elutasítása esetére a felperes javára fizetendő túlzott mértékű elsőfokú perköltség mérséklését kérte a bírósági eljárásban

megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22) IM rendelet (a továbbiakban IMr.) 2.§ (1) bekezdése alapján.

[16] Az elsőfokú ítéletet amiatt tartotta jogszabálysértőnek, mert a bíróság a rendelkezésre álló bizonyítékokat helytelenül, illetve nem összességében, hanem azok közül egyeseket kiemelten, másokat pedig teljes egészében figyelmen kívül hagyva értékelt. A törvényszék megállapításával szemben állította, hogy a felperes értékelését és azon alapuló minősítését az értékelő vezető részletesen, valós tények alapján, valamint személyes benyomásainak, információinak megfelelően, okszerűen indokolta a felperes egyéni teljesítménykövetelményeknek és a kompetencia alapú munkamagatartásoknak való megfelelését, a kontrollvezető egyetértésével. A téves bizonyítékértékelés körében (1.) a BMr. 7.§ (1)-(2) bekezdése, 10.§ 2. fordulata ismertetésével arra hivatkozott, hogy amennyiben az értékelő vezető teljesítményértékelése valótlan lett volna, akkor a kontrollvezető jogosult lett volna azt módosítani, kiegészíteni vagy megváltoztatni, amelyre nem került sor. Ebből következően a kontrollvezető a teljesítményértékelést ténybeli és eljárásjogi szempontból megalapozottnak, jogszerűnek ítélte meg. Arra is kitért, hogy a felperes az értékelő megbeszélést megelőzően nem kérte és az értékelést követően sem jelezte, hogy a teljesítményértékelés kontrollvezető általi felülvizsgálatát kéri.

[17] Kifogásolta továbbá, hogy (2.) a felperes egy előre elosztott keretszám alapján kapott volna megfelelő értékelést; az elsőfokú bíróság csak a tanúvallomások alapján állapította meg, hogy a minősítéssel összefüggő illetménykeretre figyelemmel kvótarendszert alkalmaz. Ezzel szemben sérelmezte, hogy nem vette figyelembe Tanú1 értékelő vezető arra irányuló nyilatkozatát, hogy a minőségi keretszámok rendszerétől függetlenül, a valós teljesítményét értékelve a felperes ugyanezt a százalékos értéket kapta volna, továbbá felperes „kvótára” a keresetében és nyilatkozatában nem hivatkozott.

[18] Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság (3.) bizonyítottság hiányára alapozva hozott keresetnek helyt adó ítéletet. Ellenben okszerűen indokolta a felperes egyéni teljesítménykövetelményeknek és a kompetencia alapú munkamagatartásoknak való megfelelését; részletesen kifejtette, hogy felperes a többször hivatkozott fegyelemsértést, továbbá Tanú3 r. alezredes szám3 számú ellenőrzési feljegyzését, valamint a szám4 számú ügyben – gondatlan károkozás miatt – feddés fenytés kiszabását a teljesítményértékelés mely pontjainál vette figyelembe. Az elsőfokú bíróság jogszabályellenesen hagyta figyelmen kívül az alperes fenti hivatkozását.

[19] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes perköltségben marasztalását kérte. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást eljárási szabálysértés nélkül lefolytatta; az elsőfokú ítélet jogszerű, érdemben helyes és megalapozott döntést tartamaz; a Kúria közzétett határozatától jogkérdésben való eltérés nincs, ezért az ítélet hatályon kívül helyezése, illetve megváltoztatása nem indokolt. Az elsőfokú perköltség mérséklésére vonatkozó fellebbezési kérelmet is megalapozatlannak tartotta. Vitatta a Pp. 279.§ (1) bekezdésének jelen perben való alkalmazhatóságát, mivel a Kp. erre – álláspontja szerint – nem ad lehetőséget, ezért szerinte az alperes a fellebbezésében semmilyen jogszabálysértést nem jelölt meg. A BMr. 7.§ (1) bekezdésére, 7. § (2) bekezdésére és 10.§ 2. fordulatára való fellebbezési hivatkozást, mint a jelen jogvita eldöntése szempontjából irrelevánsat alaptalannak tartotta. Álláspontja szerint nem volt jelentősége annak, hogy a meghallgatása során az ún. kvótarendszerre nem hivatkozott, mert a tanúk alátámasztották annak létezését; Tanú1 tanúvallomása is ezt igazolta, miszerint „felsőbb elvárás, hogy aki a munkaköri feladatait teljesíti, az megfelelő minősítést kap. Ahhoz, hogy ez jobb legyen, további többlet teljesítményt kell elvégezni”. A tanúvallomás kitért arra is, hogy ha valaki a munkaköri kötelezettségeit megtartja, az a megfelelő szint; az értékelő vezető előre nem határozott meg többletkövetelményeket, a fegyelmi büntetésről pedig

egyrészt nem tudta megmondani, hogy azt hol vette figyelembe; másrészt úgy nyilatkozott, hogy a 69% alatti értékelésnél (mindenhol) figyelembe vette. A fenti gyakorlatot teljes mértékben jogellenesnek tartotta, figyelemmel arra, hogy ahol hiba, hiányosság nem merült fel, ott 100%-ra kellett volna a teljesítményét értékelni a vonatkozó Korm. rendeletben foglaltak szerint; az ún. kvótarendszertől függetlenül is teljes mértékben jogellenes gyakorlatot folytat az alperes, a Korm. rendelet rendelkezéseit figyelmen kívül hagyva. Amennyiben előzetesen nem tudja azt, hogy konkrétan mit kell tennie a 100%-os teljesítmény eléréséhez az egyes pontoknál, úgy a munkáltató önkényesen nem csökkentheti a százalékos értékeket.

A Fővárosi Ítéltábla döntése és annak jogi indokai

[20] Az alperes fellebbezése nem alapos.

[21] A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Kp. 108.§ (1) bekezdésében foglaltak alapján a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem keretei között, figyelemmel a megismételt eljárásra korábban adott iránymutatásra figyelemmel vizsgálta felül, az ügyet tárgyaláson kívül bírálta el. Ennek során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság ítéletében a helyesen felhívott jogszabályi rendelkezések megfelelő alkalmazásával, a Kúria e tárgykörben hozott határozata figyelembevételével (tartalmát tekintve) jogszerűen semmisítette meg a felperes 2021. évre vonatkozó teljesítményértékelését és minősítését, az alperest új eljárásra kötelező rendelkezést azonban jogszabálysértő módon mellőzte.

[22] A Fővárosi Ítéltábla mindenekelőtt rámutat arra, hogy a fellebbezés körében irányadó Kp. 100.§ (1) bekezdésében foglalt együttes törvényi feltételeknek a fél akkor tesz eleget, ha egyrészt a fellebbezésében a megsértett jogszabályhelyet konkrétan megjelöli, másrészt a hivatkozott jogszabálysértést tartalmilag is körülírja, az arra vonatkozó jogi álláspontját kifejti, vagyis, ha a jogszabálysértésre való hivatkozása indokai is ismerteti. A tartalmi elemek hiánya vagy fogyatékossága esetén ugyanis a másodfokú bíróság nem kerül abba a helyzetbe, hogy egzakt módon megismerhesse azt az okot vagy okokat, amelyek miatt a fél a jogerős határozatot jogszabálysértőnek tartja. Emellett a fellebbezés e tartalmi elemei meghatározzák a fellebbezési eljárás tartalmi és perjogi kereteit is (Kúria Kfv.VII.37.422/2020/8. – BHGY K-KJ-2020-404, Kfv.VII.37.651/2020/6. – BHGY K-KJ-2020-385).

[23] Az elsőfokú perköltség körében a fellebbezés nem felelt meg a fenti követelményeknek, a túlzott perköltség vonatkozásában a jogszabálysértés megjelölésével, és azt megalapozó indokai kifejtésével is adós maradt az alperes, emiatt azt a másodfokú bíróság nem vizsgálta, így nem is bírálhatta felül.

[24] A bizonyítás körében a Kúria a BHGY-ban K-KJ-2020-278 számon közzétett Kfv.VII.38.139/2019/7. és a Kfv.VII.37.790/2020/4. számú döntéseiben egyértelműen kimondta, hogy a Pp. 265. § (1) bekezdését és a Kp. 79. § (1)-(2) bekezdését egybevetve alperes köteles a teljesítményértékelés és minősítés hatályon kívül helyezése (megsemmisítése) iránt indított perben a minősítés megállapításait, és a teljesítményértékelést tényekkel alátámasztani és bizonyítani, mivel az ő érdekében áll, hogy azokat a bíróság valósan fogadja el [Pp. 265. § (1) bekezdés], az eljárás hivatalból indul [Kp. 79. § (1) bekezdés], és az alperes köteles a jogvita eldöntéséhez szükséges iratok tartalmát bizonyítani

[Kp. 79. § (2) bekezdés a) pont]. Az elsőfokú bíróság tájékoztatása, anyagi pervezetése ennek megfelelő volt. A hivatásos állomány tagja a Hszt. 113. § (2) bekezdése értelmében a minősítés megállapításai ellen a teljesítményértékelés egyes elemeire is kiterjedően élhet jogorvoslással. A hivatásos állomány tagjának keresete alapján abban a kérdésben kell állást foglalni, amiben a szolgálati panasz elbírálása során, így abban, hogy a teljesítményértékelés egyes értékei, vagy a minősítés megállapításai tényekkel alátámaszthatóak-e, vagy az értékelt által valósnak tartott értékektől a mérlegelési jogkör kereteit meghaladó mértékben eltér-e. E körben az alperes van bizonyítási teherrel érintett pozícióban, így az általa indítványozott bizonyítás nem volt mellőzhető. Az alperes által indítványozott bizonyításnak az elsőfokú bíróság az indítványozott bizonyításokat teljeskörűen teljesítette. A bizonyítékok értékelésére vonatkozó Kp. 78. § (1)-(2) bekezdés, Pp. 279. § (1) bekezdés, valamint az arról való számadás tekintetben a Pp. 346. § (5) bekezdés szabályai egymással összefüggésben értékelendők, mivel a bizonyítékok szabad mérlegelésének Pp. 279. § (1) bekezdésében és Kp. 78. § (2) bekezdésében rögzített elve a Pp. 263. §-ában meghatározott, a tényállás szabad megállapítása elvéből következik, és annak legfőbb korlátját a bíróság a Pp. 346. § (5) bekezdésében meghatározott indokolási kötelezettsége szabja. Az ítélet indokolásából világosan ki kell tűnnie, hogy a bizonyítékok mérlegelése során melyek voltak azok a körülmények, amelyeket a bíróság irányadónak vett (BH2012. 173.).

[25] A közigazgatási perrendtartásban is érvényesülő alapvető elv, hogy a bizonyítékok mérlegelésével megállapított tényállás, ha az nem iratellenes vagy abban nem okszerűtlenül, logikai ellentmondást tartalmazó módon történt a bizonyítékok mérlegelése, nem bírálható felül; azaz jogszabálysértés akkor állapítható meg, ha a bíróság ítéletének a megállapított tényállása iratellenes, okszerűtlen vagy logikai ellentmondást tartalmaz, illetve a jogszabálysértést a bizonyítékok kirívóan okszerűtlen mérlegelése is megalapozza. Amennyiben az elsőfokú ítélet elleni fellebbezés az elsőfokú bíróság által figyelembe vett adatok valóságát, és az értékelés, valamint a mérlegelés megalapozottságát és okszerűségét nem dönti meg, azaz, ha a perben lefolytatott bizonyítási eljárás eredményeként rendelkezésre álló bizonyítékokat az elsőfokú bíróság helytállóan értékelte, és mérlegelése során kirívóan okszerűtlen következtetésre nem jutott, az ítélet ezen megállapításainak felülmérlegelésére a másodfokú eljárásban nincs lehetőség.

[26] Az ítéltábla kiemeli, hogy a Hszt., a Korm. rendelet és a BM rendelet vonatkozó rendelkezései adják meg a teljesítményértékelés és minősítés alapvető jogszabályi keretét. A teljesítményértékelés során az értékelő vezető az értékelt személy munkájának értékelését végzi az előzetesen megadott szempontok alapján, majd a teljesítményértékelésen alapuló minősítésben az értékelt személy munkájára tesz megállapításokat. Mivel a Hszt. 112. § (1) bekezdése szerint a tárgyévet lezáró egyéni teljesítményértékelés szöveges indokolással kiegészítve adja az értékelt tárgyévre vonatkozó minősítését, a minősítés esetében elvárás, hogy az indokolást tartalmazzon. Mint minden indokolással ellátandó munkáltatói intézkedéssel, úgy a minősítéssel szemben is alapvető követelmény, hogy az indokolás valós, okszerű és világos legyen, ugyanakkor e kötelezettség a kellő mértékű, konkrét összefoglaló indokolással is teljesíthető. Az értékelő vezetőnek nem kell az értékelés, illetve megállapítás alapját képező valamennyi tényről rögzíteni, mert az az évenként végzendő értékelési tevékenységet teljesen ellehetetlenítené. Mivel a Hszt. 113. § (2) bekezdése szerint a minősítés megállapításai ellen, a teljesítményértékelés egyes elemeire is kiterjedően lehet szolgálati panaszt előterjeszteni, elegendő, ha a munkáltató a megállapításait, illetve értékelését a perben tényekkel tudja igazolni. A bizonyításra a Kp. 78. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó Pp. szabályai az irányadók, amellet a Kp. 79. § (1)-(2) bekezdéseinek rendelkezései is érvényesülnek.

[27] Az alperes fellebbezésében a Pp. 279.§ megsértését az alábbi 3 indokra hivatkozva állította:

[28] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság nem értékelte, hogy a 2021. évi értékelés jogszerűsége abból is következik, hogy a kontrollvezető a BMr-ben biztosított jogkörével nem élt, akihez a felperes sem fordult az értékelés és minősítés módosítása, kiegészítése és megváltoztatása iránt (1.). A másodfokú bíróság ezzel összefüggésben rámutat arra, hogy az alperes ezen érvelése megalapozatlan egyrészt amiatt, mert a bírósági felülvizsgálat során a lefolytatott bizonyítási eljárás eredménye alapján és nem önmagában a kontrollvezető hallgatásából ítélhető meg a teljesítményértékelés és minősítés jogszerűségére. Mivel a Hszt. 113.§ (2) bekezdése szerint a minősítés megállapításai ellen, a teljesítményértékelés egyes elemeire is kiterjedően lehet szolgálati panaszt előterjeszteni, elegendő, ha a munkáltató a perben tudja tényekkel bizonyítani megállapítását, illetve értékelését. Az értékelés jogszerűtlensége megállapítását az elsőfokú bíróság a Pp. 346. § (5) bekezdésének megfelelően részletesen indokolta és számot adott arról, hogy arra mely a tanúvallomások és az egyéb bizonyítékok egybevetése alapján következtetett, amely során a kontrollvezető passzív magatartását az alperes hivatkozása és bizonyítása hiányában nem vonta értékelési körébe. Másrészt az elsőfokú bíróság megállapításai cáfolatára önmagában a kontrollvezető magatartására való fellebbezési hivatkozás annak bizonyítása nélkül nem volt alkalmas.

[29] Az alperes sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság a kvótarendszer alkalmazásáról Tanú1 nyilatkozatát nem értékelte, illetve a kvótarendszer alkalmazását annak ellenére állapította meg a törvényszék, hogy arra a felperes nem hivatkozott (2.). A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy az alperes iratellenesen állította, hogy Tanú1 a kvótarendszer létezését cáfolta, a peres eljárásban a felperesnek a kvótarendszer alkalmazására hivatkozását megerősítő tanúvallomást (Tanú4) követően Tanú1 tanú 2024. január 31. napján a 6.K.700.722/2023/11. számú jegyzőkönyvben rögzített tanúvallomása a kvótarendszer tanú általi bizonyítását nem cáfolja. Az alperes állításával ellenzökőleg a 2023. november 13-i 6.K.700.722/2023/10. számú tárgyalási jegyzőkönyvben a felperesi képviselő hivatkozott az alperesnél működő kvótarendszerre. A felperes az értékelés valós és okszerű voltát a szolgálati panasz benyújtásakor is vitatta, ekörben volt értékelhető a kvótarendszer alkalmazása, ugyanis ennek megállapításakor és a felperes értékelésénél való alkalmazásakor a teljesítményértékelés és minősítés nem tekinthető valósnak. Az elsőfokú bíróság a rendelkezésére álló bizonyítékok alapján úgy ítélte meg, hogy a kvótarendszeren alapuló teljesítményértékelés – melynek értékelési szintjével a Hszt. 112. § (1) bekezdése szerint a minősítés értékelési szintje is megegyezik – egyes megállapításait az alperes tényekkel nem tudta alátámasztani, és az így okozott jogsérelem a perben nem volt orvosolható. A Korm.rendelet 4. § a) pontja – mely a BM rendelet 2. § (3) bekezdésével is összhangban áll – alapján kiemelendő, hogy a teljesítményértékelés során a munkáltatónak a teljesítmény mérése alapjául szolgáló tényeket meg kell jelölne, az értékelő vezető szubjektív megítélésére kizárólag abban az esetben kerülhet sor, amennyiben mérhető mutató nincs (Kfv.VII.38.139./2019/7. – BHGY K-KJ-2020-278). A kvótarendszerrel kapcsolatban hozott kúriai döntések elvi éllel mondták ki, hogy annak alkalmazása során a munkáltató joggal való visszaélést valósít meg. Az ítéltábla arra is rámutat, hogy az egyéni értékelés minden elemére kiterjedően teljesülnie kell annak a feltételnek, hogy az valós és objektív tényeken alapul, melynek hiányában a teljesítményértékelés és minősítés egészét nem lehet jogszerűnek tekinteni.

[30] Az alperes kifogásolta, hogy a törvényszék jogszabálysértően nem vette figyelembe arra való hivatkozását, hogy az ör- és járőrszolgálat szabályainak megszegése fegyelemsértést, továbbá Tanú3 r. alezredes szám3 számú ellenőrzési feljegyzését, valamint a szám4 számú ügyben – gondatlan károkozás miatt – feddés fenytés kiszabását a

teljesítményértékelés mely pontjainál értékelte (3.). Az ítéltábla ehelyütt is rögzíti, hogy a Kp. 78. § (1) bekezdése szerint alkalmazandó Pp. 276. §-ának megfelelően az elsőfokú bíróság feladata volt a perben a bizonyítás elrendelése vagy mellőzése és ennek keretében – helyesen – csak a per eldöntéséhez szükséges tények megállapítása végett rendelt el bizonyítást. Az elsőfokú bíróság helyesen abból indult ki, hogy a teljesítményértékelés és a minősítés a felperes terhére - az alperes által kifogásolt bizonyítékok közül - az ő- és járőrszolgálat szabályainak megszegése fegyelemsértést rögzítette, tehát abban a felperes gondatlan károkozásával összefüggő cselekmény (feddés, kártérítés) nem merült fel, ahogyan egyébként arra a vezető az értékelő megbeszélésén és a tanúvallomásában sem hivatkozott. Az elsőfokú bíróság az ítélete [21] pontjában megindokolta, hogy alperes az értékelés és minősítés során – az ő- és járőrszolgálat szabályainak megszegése fegyelemsértésen – kívül egyéb szabályszegést a felperes terhére nem rögzített és értékelt, emiatt az alperes által a perben becsatolt, az informatikai eszköz megrongálódásával összefüggő iratokat a minősítés valós és okszerű indokaként azért nem fogadta el, mert az a felperes 2021 évi minősítése indoklásában nem volt fellelhető. A bizonyítékok egyenként és összességükben történő értékelése során az elsőfokú bíróságnak meg kellett vizsgálnia az egyes bizonyítékok bizonyító erejét, figyelembe kellett vennie azok összefüggéseit és ellentmondásait, és ennek eredményeként rögzíteni a megállapított tényeket az ítélet indoklásában, számot adva arról is, hogy az egyes okirati bizonyítékokat miért fogadta el a teljesítményértékelésben szereplő értékelés illetve a minősítés megállapításai igazolásaként, a felperes nyilatkozatát és a tanú(k) vallomásait miért tartotta az objektív tények megállapítására alkalmasnak, vagy azokat miért hagyta figyelmen kívül. A törvényszék a perbeli, - a felperes által hiányolt bizonyítékok és általa megjelölt és felsorolt, nyomatékka figyelembe vett további - bizonyítékok összevetése alapján arra jutott, hogy az alperes az elsőfokú eljárásban a fentebb részletezett jogszabályokból fakadóan a rá háruló bizonyítási kötelezettségének nem tudott eleget tenni, ezért az elsőfokú bíróság a teljesítményértékelés és minősítés jogszerűtlensége miatt azok megsemmisítéséről döntött, amivel az ítéltábla is egyetértett. Az értékelés és minősítés valótlanosságára következtetett abból is, hogy az ő- és járőrszolgálat szabályainak megszegése fegyelemsértés nem vehető figyelembe valamennyi értékelési szempontnál, más munkatársainak fegyelmi ügyét nem vették figyelembe teljesítményt csökkentő körülményként, számos szempontnál a tanúk és az alperes is az átlagosnál magasabb szintű feladatellátást igazolt, azonban az értékelés egységes értékei azt nem tükrözték. Megállapította továbbá, hogy a minősítéssel összefüggő illetménykeretre figyelemmel – tanúnyilatkozatok szerint – kvótarendszert alkalmaz az alperes; a jobb minősítés eléréséhez szükséges konkrét teljesítménykövetelményeket előzetesen a felperes részére nem közöltek, emiatt sem fogadta el, hogy az elvárt szintű szolgálatteljesítés minden esetben megfelelő minősítést eredményezzen, hiszen a szolgálati feladatok teljes körű, hibátlan ellátása esetén sem kaphat megfelelő minősítésnél jobb eredményt.

[31] Az ítélet megalapozottságát annak indokolása biztosítja a valós tényállás megállapításával és a vonatkozó anyagi jogszabályok helyes alkalmazásával. A bíróság indokolási kötelezettségének eleget tesz, ha logikusan, jogilag is követhetően kifejti a döntést megalapozó jogi érveit, utalva az irányadónak vett jogszabályokra, megjelölve, hogy mi volt az oka az alkalmazásuknak. Ezzel egyező álláspontot tükröz az Alkotmánybíróság 26/2020. (XII. 2.) AB határozatának [22] bekezdése is, amely szerint a bíróságok indokolási kötelezettségéből nem következik a felek által felhozott minden észrevétel egyenként való megcáfolási kötelezettsége, különösen nem a szubjektív elvárásaikat is kielégítő mélységű érvrendszer bemutatása. Az ítéletnek tehát a felek által felvetett, az ügy elbírálása szempontjából lényeges jogkérdésekre kell kitérnie, míg a döntéshez szorosan nem tartozó okfejtés felesleges. Csak a szükséges mértékben kell az ítélet indoklásában feltüntetni a tényállást, a pertörténetet és a jogi indokolást, valamint foglalkozni a felek részéről

előterjesztett és nem teljesített bizonyítási indítványokkal, egyéb kérelmekkel, hivatkozásokkal. E követelménynek az elsőfokú bíróság ítélete eleget tett.

[32] A másodfokú bíróság azonban hivatalból megállapította, hogy a törvényszék nem mellőzhette volna az újbóli teljesítményértékelés és minősítés elrendelését. Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a Kp. 109. § (2) bekezdését alkalmazva az elsőfokú ítéletet részben megváltoztatta és a teljesítményértékelés és minősítés Kp. 92. § (1) bekezdés b) pontja szerinti megsemmisítése mellett az alperest a Kp. 89. § (1) bekezdés b) pontja alapján új eljárásra kötelezte. Az új eljárásban az alperes a másodfokú bíróság ítéletében, továbbá az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyott részében foglaltak kötik, azaz a tárgyévet lezáró egyéni teljesítményértékelésnek az értékelő által - mérlegelése kereteit meg nem haladó - valós tényekkel alátámasztottság és okszerűség, míg annak szöveges indokolással kiegészített értékelt tárgyévre vonatkozó minősítésének a valóság, okszerűség és világosság követelményének kell megfelelnie.

[33] A pervesztes alperes a Kp. 99. § (3) bekezdése és 35. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó Pp. 83. § (1) bekezdése, valamint a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés alapján köteles a pernyertes felperes ügyvédi megbízási szerződésében kikötött, felperesi jogi képviselő által a fellebbezésben kifejtett munkával arányosan (3 óra) felszámított másodfokú perköltség megfizetésére.

[34] Az alperes az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 5. § (1) bekezdés c) pontja alapján személyes illetékmentes, ezért a 48.000 forint fellebbezési eljárási illetéket a Kp. 99. § (3) bekezdése és 35. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó Pp. 95. § (1) bekezdés c) pontjára és a Pp. 102. § (6) bekezdésére figyelemmel az állam viseli.

[35] A Fővárosi Ítéltábla a fellebbezést a Kp. 99. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó 77. §-a értelmében tárgyaláson kívül bírálta el.

[36] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Kp. 99. § (1) bekezdése zárja ki.

Záró rész

Budapest, 2024. december 4.

dr. Robotka Imre s.k.	dr. Stumpf-Rádai Ágota s.k.	dr. Drávecz Margit Gyöngyvér s.k.
a tanács elnöke	előadó bíró	bíró