



A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
í t é l e t e

Az ügy száma: Mfv.IV.10.150/2021/6.

A tanács tagjai: Dr. Stark Marianna a tanács elnöke

Dr. Tánczos Rita előadó bíró

Dr. Kovács Zsuzsanna bíró

A felperes: felperes1

cím1

A felperes képviselője: Dr. Hegedűs D. Andrea pártfogó ügyvéd

cím2

Az alperes: alperes1

cím3

Az alperes képviselője: Dr. Salamon Gergely László kamarai jogtanácsos

cím3

A per tárgya: kormánytisztviselői jogviszony jogellenes megszüntetésének

jogkövetkezményei

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.322/2020/17.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 56.M.2483/2017/40.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.322/2020/17. számú ítéletét hatályában fenntartja.

A felperes az eljárás során 100%-ban pervesztes lett, így a pártfogó ügyvéd díját a felperes helyett az állam viseli.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 407.970 (négy százhetezer-kilenc százhetven) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

[1] Az alperes 2016. február 1-i hatállyal határozatlan időre kinevezte a felperest ... referens munkakörbe kormánytisztviselőnek. A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) 46. § (1) bekezdése alapján a kinevezésben a felek 2016. február 1-től 2016. július 31-ig terjedő időre próbaidőt kötöttek ki.

[2] A felperes munkaköri leírása elkészítéséhez hosszabb időre volt szükség, mint egyéb esetben, mivel a felperes az e dokumentum elkészítéséhez szükséges okiratokat, okmányokat nem kívánta átadni az alperesnek attól való félelmében, hogy azok elkallódnak.

[3] A felperes fényképes beléptető kártyája két hét alatt készült el, addig az épületbe történő beléptetéséhez személyi azonosító okmánya felmutatására volt szükség. A munkáltató a felperes részére igényelt a számítógép használatához felhasználónevet és jelszót, azt azonban nem bocsátotta azonnal a rendelkezésére.

[4] Az alperesnél kialakult gyakorlatnak megfelelően az ... Osztályon munkavégzést kezdő kormánytisztviselők a betanulás ideje alatt egy hónapig irattározási tevékenységet végeztek.

[5] A felperes egy általa választott irodában végezte a munkáját. A kartonokat a saját szempontjai alapján dolgozta fel, melyek nem feleltek meg az alperesnél irányadó gyakorlatnak, így tevékenysége a többi illetményszámfejtési referens munkáját hátráltatta, amit jeleztek a felperesnek. A felperes munkavégzésével folyamatosan problémák merültek fel. Felhívták a figyelmét arra, hogy a KIRA rendszerrel kapcsolatos bármely rendellenesség folytán érkező panasz, reklamáció, érdeklődés kapcsán a telefonhívásokat ne fogadja - részben a helyismeret, részben a gyakorlat hiányára tekintettel -, a felperes azonban ezen utasításnak sem tett eleget. Mindezekre figyelemmel a munkáltató 2016. február 17-én kelt intézkedésével a próbaidő hatálya alatt indokolás nélkül megszüntette a felperes kormánytisztviselői jogviszonyát.

[6] A felperes a munkáltató intézkedésével szemben panaszt terjesztett elő a Kormánytisztviselői Döntőbizottsághoz. Arra hivatkozva, hogy jogviszonya megszüntetése jogellenes volt, az a rendeltetésszerű joggyakorlás, illetve az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött. Előadta, hogy közvetlen vezetőjének nem volt lehetősége ilyen rövid idő alatt megismernie a munkáját. Jogviszonya megszüntetésére korára és női nemére tekintettel került sor, s a beléptetési procedura, valamint a számítógép használata lehetőségének hiánya miatt is sértette a munkáltató eljárása a diszkrimináció tilalmát.

[7] A Kormánytisztviselői Döntőbizottság 2016. június 13-án kelt határozatával elutasította a felperes közszolgálati panaszát. Határozata szerint a felperes nem bizonyította, hogy a munkáltató intézkedése a joggal való visszaélés tilalmába ütközött, nem valószínűsítette, hogy neme vagy kora miatt hátrány érte. Megállapította továbbá, hogy a munkaköri leírás hiánya nem állt összefüggésben a jogviszony megszüntetésével.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[8] A felperes keresetében annak megállapítását kérte, hogy kormánytisztviselői jogviszonyát jogellenesen szüntette meg az alperes, ezért eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, továbbá elmaradt illetménye és cafetéria juttatása megfizetését kérte. Fenntartotta a joggal való visszaélés és az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére való hivatkozását.

[9] Az alperes a kereset elutasítását kérte arra hivatkozva, hogy jogszerű intézkedést hozott. A munkaköri leírás és a besorolás elkészültének késedelmében a felperes tevékenysége jelentősen közrehatott. Az alperesnél kialakult szokás, hogy az újonnan belépő személyek először az irattározási tevékenységgel ismerkednek meg, itt végeznek munkát, ezt követően dolgozhatnak a számítógépes ügyintézés körében. Előadta, hogy eljárása nem sértette a joggal való visszaélés vagy az egyenlő bánásmód követelményét.

Az első- és másodfokú bíróság határozata

[10] A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 56.M.2483/2017/40. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította és kötelezte a felperest 100.000 forint perköltség megfizetésére azzal, hogy 244.800 forint eljárási illetéket és a 14.879 forint felmerült költséget az állam viseli. Megállapította, hogy az eljárás során a felperes 100%-ig pervesztett, így a pártfogó ügyvéd díját helyette az állam viseli. Ítélete indokolásában kifejtette, hogy a munkáltató teljes körű tájékoztatást adott a felperesnek a munkavégzéshez, biztosította az ehhez szükséges feltételeket is. A számítógépes jelszó, a felhasználási és hozzáférési jogosultság megadására a kb. egy hónapos betanulási időszakban nem volt szükség. Ugyancsak nem kellett bélyegzőt sem használnia munkavégzése során, így ez munkája minőségét nem befolyásolhatta.

[11] Az egyenlő bánásmód körében előadott felperesi hivatkozás körében megállapította, hogy a megjelölt körülmények (számítógéphasználat, pecsételés, beléptetés) a joggal való visszaélés körében voltak vizsgálhatóak, s a felperes az elsőfokú eljárás során egyéb védett tulajdonságot nem jelölt meg.

[12] A joggal való visszaélésre hivatkozás körében megállapította, hogy a munkaköri leírás késedelmes rendelkezésre bocsátása a felperes magatartására is visszavezethető volt, ennek hiánya pedig nem állt okozati összefüggésben a jogviszony megszüntetésével. A munkáltató a felperes munkavégzési képességének hiányát jelölte meg a megszüntetés indokául, melyet a felperes által megjelölt körülmények nem befolyásoltak, így az intézkedés jogszerű volt.

[13] A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.322/2020/17. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és rendelkezett arról, hogy a fellebbezési illetéket az állam viseli. Megállapította, hogy a próbaidő kikötésére jogszerűen került sor és a munkáltató ez alatt az időtartam alatt jogsértés nélkül szüntethette meg indokolás nélkül a felperes jogviszonyát.

[14] A felperes által állított joggal való visszaélés körében kifejtette, hogy a munkáltatónál általános gyakorlat volt, hogy a betanulás időszakában mindenki irattározási tevékenységet látott el, s a felperesnek is itt kellett gyakorlatot szereznie. A Kttv. nem ír elő minimális időtartamot arra, hogy mennyi ideig kell foglalkoztatni a kormánytisztviselőt a próbaidő hatálya alatti megszüntetés előtt, nem tekinthető jogsértőnek, ha röviddel a kinevezést követően a jogviszonyt azonnali hatállyal felmondják.

[15] A megfelelő munkavégzéssel kapcsolatban a meghallgatott tanúk egybehangzóan nyilatkoztak. Folyamatosan kifogásolta a munkáltató, hogy a felperes nem az utasításoknak megfelelően végezte a munkáját, az iratok rendezését önkényesen megváltoztatta. A munkáltatónak a Kttv. 54. § (1) bekezdése alapján lehetősége volt arra, hogy a felperest munkaköri feladatain kívüli tevékenység ellátására utasítsa.

[16] A felperes keresetében nem kifogásolta, hogy neme vagy kora miatt sértette meg a munkáltató az egyenlő bánásmód követelményét, erre kizárólag a fellebbezésében hivatkozott. Ez meg nem engedett keresetváltoztatásnak minősül, így e körben a felperes fellebbezésében kifejtettek nem képezték a másodfokú eljárás tárgyát. A számítógéphasználat, bélyegzőhasználat, beléptetés vonatkozásában előadott felperesi sérelmek körében a felperes nem valószínűsítette védett tulajdonságát, illetve azt sem, hogy hátrány érte, e körben sem volt megállapítható, hogy a munkáltató eljárása a diszkrimináció tilalmába ütközött. A másodfokú bíróság a hatályos rendelkezéseknek megfelelően kifejtette álláspontját a számítógéphasználat, az ügyiratok rendezésével kapcsolatos munkáltatói intézkedés, beléptetőkártya és a bélyegzőhasználat körében is.

[17] Megállapította, hogy a tanúk egybehangzóan nyilatkoztak arról, hogy a felperessel az együttműködés nehézkes volt, a munkáltatói utasításokat kommentálta, felülvéleményezte, így a jogviszonya megszüntetésére jogszerűen került sor.

A felülvizsgálati kérelem

[18] A jogerős ítélet ellen a felperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben kérte, hogy a Kúria az elsőfokú bíróság ítéletére is kiterjedően azt helyezze hatályon kívül és kötelezze az elsőfokú bíróságot új eljárás lefolytatására, továbbá az alperest a pártfogó ügyvédi díj viselésére. Megsértett jogszabályhelyként a Kttv. 9. § (2) bekezdését, 10. § (1) bekezdését, 43. § (4) és (5) bekezdését, 75. § (1) bekezdését, 115. § (1) bekezdését, továbbá az „Mtk.” 6. § (3) bekezdését, Ebktv. 7. § (1) bekezdését, valamint a Kttv. 193. §-át jelölte meg. Emellett beadványában hivatkozott az Mt. 4. §-ának, 100. §-ának, illetve a Pp. 206. §-ának a megsértésére is.

[19] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság iratellenesen, okszerűtlenül, az általa elmondottakat figyelmen kívül állapította meg a tényállást és a másodfokú bíróság ezt nem ellenőrizte. Egyedül a volt irodavezető mondta el a valóságot, a többi tanút a bíróság befolyásolta.

[20] A munkáltató nem a munkakörében foglaltaknak megfelelően foglalkoztatta és a munkaköri leírásában nem jelölték meg, hogy ki adhatott volna számára utasítást. Bizonyított az is, hogy az alperes megszegte az egyenlő bánásmód követelményét a beléptető kártya elkészítése során. Rajta kívül más jogviszonyát nem szüntették meg a próbaidő során, egyedül őt diszkriminálták.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

[21] A felperes felülvizsgálati kérelme az alábbiak szerint megalapozatlan.

[22] A felülvizsgálati kérelem egymással szorosan összefüggő kötelező tartalmi kellékei a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése, valamint annak kifejtése, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja (Pp. 272. § (2) bekezdés). Ezen együttes törvényi feltételeknek a fél akkor tesz eleget, ha egyrészt a megsértett jogszabályhelyet konkrétan megjelöli, másrészt pedig a hivatkozott jogszabálysértést tartalmilag is körülírja, az arra vonatkozó jogi álláspontját kifejti, vagyis ha a jogszabálysértésre való hivatkozása indokait is ismerteti. Mindezek bármelyikének hiánya a felülvizsgálati kérelem hivatalbóli elutasítását eredményezi [1/2016. (II.15.) PK vélemény 3. pont,].

[23] A felperes a felülvizsgálati kérelmében panaszolta, hogy a jogerős ítélet sérti a Kttv. 43. § (4) és (5) bekezdését, 115. § (1) bekezdését, 193. §-át, ezzel kapcsolatban azonban további nyilatkozatot nem tett, így e körben az állított jogsértést a Kúria nem vizsgálta. Arra is hivatkozott, hogy a jogerős ítélet sérti az „Mtk.” (véltetően helyesen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény) 6. § (3) bekezdését, továbbá 4. §-át és 100. § (1) bekezdését. A közszolgálati jogviszonyban a munka törvénykönyve rendelkezéseit nem lehet alkalmazni, e jogsértésekre történő hivatkozás sem lehetett a Kúria vizsgálatának tárgya.

[24] Sérelmezte továbbá a felperes, hogy a jogerős ítélet sérti a Pp. 206. § (1) bekezdését, mivel az elsőfokú bíróság az irányított kérdései alapján meghallgatott tanúk vallomása alapján állapította meg a tényállást, ami összeesengett az alperes előadásával, nem értékelte azonban a számára kedvező vallomást tevő tanú nyilatkozatát.

[25] A Pp. 206. § (1) bekezdése szerint a bíróság a tényállást a felek előadása és a bizonyítási eljárás során felmerült bizonyítékok egybevetése alapján állapítja meg; a bizonyítékokat a maguk összességében értékeli és meggyőződése szerint bírálja el.

[26] A bizonyítékok mérlegelésén alapuló ítélet felülvizsgálattal eredményesen akkor támadható, ha a bizonyítékok mérlegelése okszerűtlen vagy iratellenes volt. A felülvizsgálati eljárás keretében a bíróság mérlegelési körébe tartozó kérdés általában nem vizsgálható és nincs lehetőség a bizonyítás adatainak újabb egybevetésére és értékelésére. A felülvizsgálat csak arra szorítkozhat, hogy a mérlegelés körébe vont adatok, tények értékelésénél nincs-e nyilvánvalóan helytelen következtetés. Az erre alapított felülvizsgálati kérelem csak akkor lehet eredményes, ha a jogerős ítéletben megállapított tényállás iratellenes, illetőleg a bíróság a bizonyítékokat azok egybevetése során nem a maguk összességében értékelte, és ennél fogva a megállapított tényállás nyilvánvalóan okszerűtlen, vagyis lényeges logikai ellentmondást tartalmaz.

[27] A Kúria álláspontja szerint a jogerős ítélet ilyen jellegű eljárási fogyatékoságban nem szenved. Az elsőfokú bíróság részletesen kifejtette, hogy az általa meghallgatott tanúk vallomása miként támasztja alá az ítéletben tett ténymegállapításokat. A tanúk egybehangzóan nyilatkoztak a felperes munkavégzéséről, munkatársaival való

együttműködése hiányáról. Önmagában az a felperesi állítás, hogy a volt irodavezető-helyettes tanúvallomása nem minden részében egyezett meg a többi tanú által előadottakkal, nem jelentik a mérlegelés okszerűtlenségét. A bíróság jogszerűen élhet azzal a lehetőséggel, hogy az egyes bizonyítékoknak másokkal szemben nagyobb jelentőséget tulajdonít, ha ezt megfelelően megindokolja. A perbeli esetben az eljárás bíróságok megfelelő indokát adták annak, hogy miért az egybehangzó tanúvallomásokat fogadták el ítéletük alapjául, így kellő alap nélkül állította a felperes, hogy a bíróság a tényállást helytelenül állapította meg.

[28] Bár a felperes folyamatosan állította az eljárás során, hogy a munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, az elsőfokú eljárás során azonban védett tulajdonságként életkorára és nemére nem hivatkozhatott. E körben a bíróság nem folytatta le a vizsgálatot és a Pp. 247. § (1) bekezdésére tekintettel ez nem lehetett tárgya a fellebbezési eljárásnak sem. A felperes kora és neme miatti diszkrimináció nem volt sem az első-, sem a másodfokú eljárás tárgya, a jogerős ítélet pedig csak olyan körben támadható felülvizsgálattal, amely az első- és másodfokú eljárásban is felmerült, így a Kúria a felülvizsgálati érvelés ezen kifogását nem vizsgálta.

[29] A felperes sérelmezte azt is, hogy az alperes eljárása a számítógéphasználat, bélyegzőhasználat, beléptetés vonatkozásában az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött, e körben azonban nem valószínűsítette, hogy valamely védett tulajdonságára figyelemmel hátrány érte. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) 9. §-a (1) és (2) bekezdésére figyelemmel helytállóan jutottak ez eljárás bíróságok arra a következtetésre, hogy a perbeli esetben nem sérült az egyenlő bánásmód követelménye.

[30] A felperes felülvizsgálati érvelésében kifogásolta azt is, hogy az alperes eljárása a Kttv. 10. § (1) bekezdésében ütköző módon sértette a joggal való visszaélés tilalmát. Ezt az állítást a felperesnek kellett volna bizonyítani.

[31] Helytállóan jutott a másodfokú bíróság arra a következtetésre, hogy a munkáltatónak lehetősége volt arra, hogy a betanulás időszakában az alperes tevékenységének megismerése érdekében kötelezze a kormánytisztviselőt arra, hogy ismerje meg az irattározási tevékenységet. Ez az utasítása megfelelt a Kttv. 51. § (1) bekezdésében írtaknak is, így eljárása ezen okból sem volt jogsértő.

[32] Nem állt okozati összefüggésben a jogviszony megszüntetésével az a körülmény, hogy a felperes a kinevezésekor nem rendelkezett munkaköri leírással, mivel nem azt rótták a terhére, hogy a munkaköri feladatait nem megfelelően látja el. A munkáltató az eljárás során nem azzal okolta meg a felperes jogviszonya próbaidő hatálya alatti megszüntetését, hogy szakmai munkájával elégedetlen volt, hanem azt rótták a terhére, hogy nem tett eleget együttműködési kötelezettségeinek, a munkáltatói utasításokat kommentálta, felülvéleményezte.

[33] Mindezekre figyelemmel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

[34] A pernyertes alperes a felülvizsgálati eljárásban perköltségigényt nem terjesztett elő, így annak viseléséről a Kúriának a Pp. 82. §-a alapján nem kellett döntenie.

[35] A költségfeljegyzési jogra figyelemmel a meg nem fizetett felülvizsgálati eljárási illetéket a felperest megillető munkavállalói költségkedvezményre tekintettel a 6/1986. (VI. 26.) IM rendelet 14. §-a értelmében az állam viseli.

[36] A felperes a perben 100%-ban pervesztes lett, így a 4.079.733 forint pertárgyérték alapján számítandó pártfogó ügyvédi díjat a felperes helyett az állam viseli.

[37] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2022. május 11.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Dr. Tánczos Rita s.k. előadó bíró, Dr. Kovács Zsuzsanna s.k. bíró