



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

Az ügy száma: Mfv.II.10.076/2024/5.

A tanács tagjai: Dr. Hajdu Edit a tanács elnöke
Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna előadó bíró
Dr. Darákné dr. Nagy Szilvia bíró
Dr. Osztovits András bíró
Dr. Stark Marianna bíró

A felperes: felperes
cím1

A felperes képviselője:
Dr. Királyházi Csaba ügyvéd
cím2

Az alperes: alperes
cím3

Az alperes képviselője:
Dr. Hórich Ferenc ügyvéd /Hórich és Varga Ügyvédi Iroda/
cím4

A per tárgya: kinevezés keletkezésével és módosításával kapcsolatos, közszféra körébe eső és egyéb szolgálati jogviszonyhoz kapcsolódó ügy

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:

Debreceni Ítéltábla Mf.I.50.007/2024/7.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Nyíregyházi Törvényszék 5.M.70.241/2023/3.

Rendelkező rész

A Kúria a Debreceni Ítéltábla Mf.I.50.007/2024/7. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek – 15 nap alatt – 300.000 (háromszázezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

Az ítélet ellen további felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

[1] Az egyetemi végzettséggel rendelkező felperes 2011. április 6-án létesített határozatlan időtartamú közalkalmazotti jogviszonyt a intézmény fenntartásában működő intézmény¹ intézmény munkáltatóval. Munkavégzésének helye az intézmény² cím⁵ szám alatt volt, ahol kezdetben intézményvezető-helyettesi magasabb vezetői megbízása mellett az alapmunkakörébe tartozó mentálhigiénés és foglalkoztatás- szervező osztott munkaköri feladatokat is ellátott.

[2] Vezetői megbízása visszavonását követően 2020. június 3-án kelt munkaköri leírása szerint foglalkoztatásszervező és mentálhigiénés asszisztens volt, azonban a Magyar Államkincstár Központosított Illetményszámfejtési Rendszerében (KIRA) kizárólag a foglalkoztatás szervezői munkakört tüntették fel. A felperes ténylegesen mindkét munkakört ellátta, az ehhez szükséges képesítéssel rendelkezett.

[3] A intézmény és helység Város Önkormányzata 2020. december 9-én megállapodást kötött az intézmény által ellátott szociális ellátás, nevezetesen az intézmény² 2021. április 1-vel az önkormányzat által fenntartott alperes intézménybe történő átadásáról és átvételéről. A megállapodás alapján az önkormányzat átvette az engedélyezett és befogadott férőhelyszámot az ellátottakkal együtt, valamint a foglalkoztatotti létszámot. A felek kikötötték, hogy az idősothoni feladatok ellátásához kapcsolódó szerződések tekintetében az önkormányzatot nem tekintik a társulás jogutódjának.

[4] A fenntartó 2021. január 22-én egy „Együttes nyilatkozat” megnevezésű okmányt juttatott el az idősek otthonában dolgozókhöz azzal, hogy az, aki át akar kerülni az új

munkáltatóhoz, azt aznap írja alá. Az irat szerint az azt aláírók kijelentik, hogy az adott munkakörre előírt kötelező létszámfeltételek teljesítése érdekében legkésőbb a döntés véglegessé válásának időpontjától közalkalmazotti jogviszonyt létesítenek. Ezt a nyilatkozatot felperes is aláírta, amelyben terápiás munkatársként (mentálhigiénés munkakör) tüntették fel.

[5] A fenntartóváltás engedélyezésére irányuló eljárás lefolytatását követően a helység1 Megyei Kormányhivatal a szolgáltatói nyilvántartásban szereplő adatokat módosította. Ezt követően az átadó és az átvevő munkáltató, valamint a felperes részéről háromoldalú megállapodás jött létre 2021. március 25-vel, amelyben a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 25. § (2) bekezdés b) 1.pontjára és a 26. §-ra utalással a felperes végleges áthelyezésében állapodtak meg.

[6] Eszerint 2021. április 1-től a felperest határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszony keretében foglalkoztatásszervező munkakörben, a besorolásnak megfelelő garantált illetménnyel foglalkoztatják az új munkáltató telephelyén. Az átadó munkáltató a jogviszonyt 2021. március 31-én vállalta megszüntetni, kiadni a közalkalmazotti igazolást, az időarányos szabadságot, valamint illetményt és egyéb járandóságokat fizetett. A felperes ekkor kifogásolta, hogy nem mentálhigiénés munkakörben (terápiás munkatárs) szerepel a kinevezésében, ennek ellenére a megállapodást aláírta.

[7] A felperes közalkalmazotti jogviszonyát a intézmény1 2021. március 31-én megszüntette, az új munkáltató pedig a megszerzett jogosultságait változatlanul megtartva kinevezte, mentálhigiénés munkakört szerepeltetve.

[8] A felperes 2021. április 1-jét követően a húsvéti ünnepekre tekintettel 4 napig munkát nem végzett, majd 2021. április 6-val keresőképtelen állományba került, amely 2022. április 20-áig fennállt. Időközben kórházi kezelés alatt is állt.

[9] A felperes felgyógyulását követően a munkáltató kiadta a felhalmozott és a 2022. évi időarányos szabadságát. Miután a felperes felhívás ellenére nem jelent meg a kötelező foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálaton, az alperes 2022. július 13-án kelt intézkedésével közalkalmazotti jogviszonyát rendkívüli felmentéssel, azonnali hatállyal megszüntette.

[10] A felperes megváltozott munkaképességű személyek ellátásának megállapítása iránti igényt érvényesített, amely keretében 20%-os mértékű egészségromlást állapítottak meg nála, kizárólag a pszichés megbetegedésére tekintettel. Jelenleg is szorong, mélyen fekvő hangulatzavarban szenved, pszichés panaszai elérik a betegség szintjét.

[11] A felperes a módosított keresetében a 2021. március 18-án kelt háromoldalú megállapodás és a 2021. április 1-jén kelt kinevezés jogszabályba ütköző semmissége folytán felmentési időre járó távolléti díjat, végkielégítést, valamint 2.500.000 forint sérelemdíjat igényelt.

[12] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Elsődlegesen az eljárás megszüntetését indítványozta a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (továbbiakban: Pp.) 191. § (2) bekezdésére utalással.

[13] A Nyíregyházi Törvényszék 5.M.70.146/2021/51. számú ítéletével az eljárás megszüntetése iránti alperesi kérelmet elutasította, és kötelezte, hogy a felperesnek 2.500.000 forint sérelemdíjat és perköltséget fizessen.

[14] Az alperes fellebbezése és a felperes csatlakozó fellebbezése és fellebbezése folytán eljáró Debreceni Ítéltábla eljárásjogi szabálysértést észlelve az elsőfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú bíróságot új eljárás lefolytatására utasította.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[15] A megismételt eljárásban a felperes módosított keresetében változatlanul a 2021. március 18-án kelt háromoldalú megállapodás és a 2021. április 1-jén kelt kinevezés jogszabályba ütköző semmissége okán felmentési időre járó távolléti díjat, végkielégítést és 2.500.000 forint sérelemdíjat igényelt.

[16] Keresetében hivatkozott a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 36. § (1) bekezdésére, 37-38. §-ára, a Kjt. 26. §-ban foglaltakra, az Mt. 29. § (2) bekezdésére, Mt. 9. §-ára, 166. §-ára, valamint a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) 2:52. § (1) és (2) bekezdésében írtakra.

[17] Az alperes ellenkérelmében elsődlegesen változatlanul az eljárás megszüntetését, másodlagosan a kereseti kérelem elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte.

[18] Állította, hogy nem fenntartóváltás történt, nem volt munkáltatói jogutódlás, amely a megállapodás 10. pontjában is rögzítve lett. A sérelemdíj vonatkozásában kiemelte, hogy egy napos felperesi munkavégzéssel járó új munkaviszony keretében olyan jogsértő magatartás nem állapítható meg, ami a felperesnél személyiségi jogsérelmet válthatott volna ki.

Az első- és a másodfokú bíróság ítélete

[19] A megismételt eljárásban a Nyíregyházi Törvényszék 5.M.70.241/2023/3. számú ítéletével az eljárás megszüntetése iránti kérelmet elutasította, és az alperest 2.500.000 forint sérelemdíj megfizetésére kötelezte perköltség és illeték viselése mellett. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította.

[20] Az elsőfokú bíróság a megismételt eljárásban meghozott ítélete teljes egészében megegyezett a korábban hozott elsőfokú ítélettel.

[21] Rámutatott arra, hogy a felperes keresetében az Mt. 27. § rendelkezésére alapítottn semmisség okán fennálló érvénytelenséget állított, jogi érvelése is ehhez igazodott, melyre az Mt. 27. § (3) bekezdése alapján határidő nélkül hivatkozhatott. Az alperesnek a megtámadásra vonatkozó állítása iratellenes, ugyanis a jogi képviselővel eljáró felperes a Pp. 170. § (2) bekezdés b) és d) pontjaiban foglaltak alapján a keresetlevelet megfelelően terjesztette elő a jogalap megjelölésével, az érvényesíteni kívánt jog megjelölése a tényállítás és a kereseti kérelem közötti összefüggés levezetésére vonatkozó jogi érveléssel történt, így a keresetet a semmisségi jogalapon kellett elbírálni. A pert megelőző levelezésre utalás irreleváns, a sérelemdíj vonatkozásában pedig az Mt. 286. § (1) bekezdése alapján a három éves elévülési idő volt alkalmazandó.

[22] A bíróság megállapította, hogy az áthelyezést megelőző munkáltatónál a felperes közalkalmazotti munkaköre a valóságban mindvégig foglalkoztatásszervező és terápiás munkatárs (mentálhigiénés) volt, ennek megfelelő feladatokat látott el, míg az új munkáltatónál létesített közalkalmazotti jogviszonyában kizárólag a foglalkoztatásszervező munkakörbe nevezték ki. Sérelme kizárólag ebben állt a felmentési idő és a végkielégítés iránti kereseti kérelem tekintetében.

[23] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint nem az okozza a felperes érdeksérelmét, hogy nem a megfelelő jogintézményt és az ahhoz kapcsolódó eljárási rendet követve alakították át a felek a jogviszonyát. A nem megfelelő jogintézményválasztás nem minősül olyan jelentős mértékű hibának, amely a felperesnek kirívó érdeksérelmet okozó hatással járna, ami alapján a jogrend megtagadhatná a joghatás kiváltásának képességét.

[24] A perbeli esetben a közigazgatási eljárás iratai, tanú1 és tanú2 tanúvallomása alapján egyértelmű volt, hogy kizárólag a fenntartók döntésén alapult a régi és az új munkáltató

közötti jogügylet lebonyolítása, felperes ennek aktív részese nem volt, munkakörére vonatkozó kérését nem vették figyelembe. Kétségtelen, hogy az okiratot aláírta, ez azonban nem minősül valódi ügyleti akaratnak, csak a jogviszony fennmaradását kívánta elősegíteni.

[25] Az elsőfokú bíróság az Mt. 36. §- 40. § felhívásával részletesen indokolta, hogy az átadás-átvétel kizárólag a fenntartók döntésén alapult, átszállásról volt szó, amelyet a Tanács 2001/23/EK irányelve és a Spijkers kritériumok is alátámasztottak a Kúria több döntésével egyetemben.

[26] A sérelemdíj vonatkozásában az Mt. 9. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó Ptk. 2:42.-54. § rendelkezéseire utalt, valamint az Mt. 166. §-ban foglaltakra.

[27] Az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy a háromoldalú megállapodás jogszabályba ütközött, a felperest pedig a valódi munkakörtől eltérő munkakörben alkalmazták annak ellenére, hogy ezt a megállapodás során is kifogásolta. A jogutódlás ténye és az áthelyezés esetében is megállapíthatónak találta a munkáltató felelősségét annak ellenére, hogy a felperes ténylegesen egy napon végzett csak munkát az alperesnél.

[28] Az összecszerúségnél értékelte a felperes egészségkárosodását, egészségi állapotát, tüneteit és azoknak a sérelmezett alperesi magatartással való összefüggését.

[29] Az alperes fellebbezése és a felperes csatlakozó fellebbezése folytán eljáró Debreceni Ítéltábla Mf.I.50.007/2024/7. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, és az alperest másodfokú perköltség fizetésére kötelezte.

[30] Az alperes a fellebbezésében a Pp. 379. §-a alapján kérte az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését és az eljárás megszüntetését, így elsődlegesen ezt tette vizsgálat tárgyává a másodfokú bíróság.

[31] Kifejtette, hogy a semmisség az Mt. 27. §-ában szabályozva objektív, a jogszabályba ütközés tényén alapul, míg a megtámadhatóság az Mt. 28. §-a szerint csupán igényt jelent a szerződéses akarat valamilyen lényeges hibájára tekintettel. A semmisség és a megtámadhatóság tehát az érvénytelenségen belül két egymástól teljesen eltérő jogintézmény, esetükben eltérő feltételek alkalmazhatóak. A semmisségre bárki, határidő nélkül hivatkozhat, megvan a bírósághoz fordulás lehetősége, míg megtámadás esetén az arra okot adó körülmény felismerésétől számított 30 napon belül kell a másik félhez fordulni az ezt egyértelműen kifejező nyilatkozattal.

[32] Téves azon alperesi hivatkozás, hogy a kereset benyújtása előtt a felperes megtámadta a megállapodást. A csatolt iratokból megállapíthatóan a felperes a 2021. június 21-én kelt levelében is semmisségre, az Mt. 27. § (1) bekezdésére és az érvénytelenség jogkövetkezményeiként az Mt. 29. § (1) (2) bekezdéseire hivatkozott, abban nincs szó megtámadásról. A levél végén kilátásba helyezett bírósághoz fordulás a másodfokú bíróság szerint csupán a per előtti peren kívüli igényérvényesítés volt.

[33] A felperes által állított érvénytelenség (semmisség) miatt fel sem merülhetett a kereset elkésztése, ahogy a kereset nem is a munkaviszony jogellenes megszüntetése következményének levonására irányult, ezért ezzel összefüggésben az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontjában előírt 30 napos keresetindítási határidő nem volt irányadó, így a hivatkozott kúriai döntések sem.

[34] A másodfokú bíróság szerint téves volt az elsőfokú bíróság azon megállapítása, hogy az átszállás (a munkáltató személyében bekövetkező változás) és az áthelyezés jogintézménye egyenrangú, közöttük a munkáltató választhat. A fellebbezés ezen megállapítása nem alapos, adott esetben egyértelműen átszállás történt. Ennek alátámasztására hivatkozott az Mt. 36. §-ára, valamint az EUB C-24/85. számú ítéletében kifejtett Spijkers kritériumokra.

[35] Tekintettel arra, hogy a perbeli esetben átszállásról volt szó, így szükségtelen volt az áthelyezésre vonatkozó háromoldalú megállapodás megkötése, a felperes közalkalmazotti jogviszonyának megszüntetése és újbóli kinevezése. Ez jelent meg a BH2000.467. számon közzétett eseti döntésében is, amely szerint a munkáltatói jogutódlás esetén a munkavállaló munkaviszonya az új munkáltatónál – eltérő megállapodás hiányában – változatlan feltételekkel folytatódik, új munkaszerződés megkötése szükségtelen.

[36] Amennyiben az átszállással a közalkalmazotti jogviszony folytatódott, akkor – ahogy arra a felperes is hivatkozott – az áthelyezésről szóló okirat semmis (azaz érvénytelen), az a célzott joghatás kiváltására nem alkalmas. Az Mt. 27. § (1) bekezdés szerint ugyanis semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre.

[37] A távolléti díj és a végkielégítés iránti igény azonban alaptalan. Az Mt. 29. § (1) bekezdés szerint az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn, azonban azt a munkáltató köteles haladéktalanul azonnali hatállyal megszüntetni feltéve, ha az érvénytelenség okát a felek nem hárítják el. Az Mt. 36. §-a szerint a jogutódlással ex lege létrejött a közalkalmazotti jogviszony, így az érvénytelenséget nem kellett elhárítani. Az Mt. 29. § (2) bekezdése rendelkezik arról, hogy a munkáltató köteles a munkavállalónak annyi időre járó távolléti díjat megfizetni, amennyi a munkáltató felmondása esetén járna, továbbá alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is, ha a munkaszerződés a munkáltató oldalán felmerült okból érvénytelen.

[38] A perbeli esetben a jogviszony a jogutódlás miatt érvényesen folytatódott, amit rendkívüli felmentéssel szüntetett meg az alperes, így már nincs mit felszámolni. Maga a felperes is azt adta elő csatlakozó fellebbezésében, hogy az áthelyezésre vonatkozó megállapodás és az új közalkalmazotti kinevezés a célzott joghatás kiváltására nem volt alkalmas, mert a felperes közalkalmazotti jogviszonya az alperesnél változatlan feltételekkel folyt tovább. Ebből és a jogviszony időközbeni megszüntetéséből következően pedig sem a távolléti díj, sem a végkielégítés nem illeti meg a felperest az által állított okból.

[39] A sérelemdíjjal összefüggésben a másodfokú bíróság hivatkozott az Mt. 30. §-ára és az Mt. 9. § (1) bekezdésére, miszerint a kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni. A perben bizonyított volt, hogy a felperes pszichés megbetegedésének kiújulása összefügg az áthelyezésével, ami bizonytalan helyzetét okozta. Emiatt lángolt fel pánikbetegsége függetlenül attól, hogy az erre az időszakra megjelölt másik kiváltó okot (a közalkalmazotti jogviszony kilátásba helyezett megszüntetését) a felperes nem tudta bizonyítani. Amennyiben a jogszabályoknak megfelelő átszállásra kerül sor, amely esetben a felperes közalkalmazotti jogviszonya változatlanul fennmarad, a felperesben nem alakult volna ki a bizonytalanság érzés, ami az áthelyezéssel, a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésével, az újbóli, de immár csak foglalkozásszervezőként történő kinevezéssel kapcsolatban kialakult és vezetett betegsége kiújulásához. Az alperes a jogellenes áthelyezés miatt tartozik helytállni, amely nem minősül munkahelyi konfliktusnak, ezért az alperes által hivatkozott MD.II.454. számú döntésre hivatkozása megalapozatlan.

[40] Az alperes rosszhiszeműen állította, hogy ő csak a felperes foglalkozásszervező munkaköréről rendelkezett tudomással, így nem volt más lehetősége, mint ebbe a munkakörbe kinevezni őt. A 2021. január 22-ei együttes nyilatkozatban a fenntartóval együtt maga jelölte meg a felperest mint terápiás munkatársat (a korábbi megnevezéssel mentálhigiénés munkatárs). Ebből következően tehát a felperes megbetegedése miatti lelki egészséghez való személyiségi jog sérelme az alperes magatartásával is okozati összefüggésben következett be, amely magatartás jogellenes volt, egyben felróható, azt az alperes kimenteni nem tudta, ezért sérelemdíj megfizetésére köteles.

[41] A felperest ért nem vagyoni hátrányokat megfelelően vette számba az elsőfokú bíróság: a 20 %-os egészségromlást, az azóta aktív szakaszban lévő betegséget, ennek az életvitelre gyakorolt hatását. A felperes terhére nem értékelhető, hogy a 10 évvel ezelőtti pánikbetegségéről nem tájékoztatta az alperest, hiszen azóta tünetmentes volt. Nincs jelentősége annak a körülménynek sem, hogy a felperes mindössze egy napot dolgozott az alperesnél, mert egyrészt jogutódlásról van szó, másrészt a károsodás független a munkavégzés hosszától, az az átszállás helyett jogsértő módon alkalmazott áthelyezés miatt következett be.

[42] Az elsőfokú bíróság részéről indokolatlan volt az emberi méltóság tiszteletben tartásának követelményére és az ennek megsértéséből eredő jogkövetkezményekre való utalás.

[43] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által megállapított sérelemdíj összegét sem találta eltúlzottnak, hiszen figyelemmel kellett lenni a bírói gyakorlatra és más, összehasonlításra alkalmas ügyekben hozott döntésekre.

Az alperes felülvizsgálati kérelme és a felperes ellenkérelme

[44] Az alperes felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és az eljárás megszüntetését kérte. Másodlagosan a hatályon kívül helyezést követően meghozott határozatban a felperes keresetének elutasítását indítványozta, míg harmadlagosan az ítéletek hatályon kívül helyezését követően az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását kezdeményezte. Perköltséget is igényelt.

[45] Az alperes érvelése szerint a bíróságok jogszabályt sértettek, mivel a Pp. 240. § (1) bekezdés a) pontja szerint az eljárást meg kellett volna szüntetni. E körben is utalt az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontjára, valamint a (3) bekezdésben foglaltakra.

[46] A felperes F/4. alatt csatolta a „megállapodás közalkalmazott végleges áthelyezéséről” szóló, mind az átadó, mind az átvevő, mind pedig a közalkalmazott által aláírt 2021. március 18-án kelt dokumentumot. Felperes jogi képviselője 2021. június 10-én kelt és június 14-én átvett jogellenességet kifogásoló levelében részletesen leírta az általa vélt jogsérelmet, pontos követelését és azt a tényt, hogy a Nyíregyházi Törvényszékhez kíván fordulni. Az alperes ezen követelést megalapozatlannak tartotta, és nem reagált a levélre. A keresetlevél 2021. szeptember 6-án érkezett a bírósághoz.

[47] A keresetindításra a törvényben meghatározott időtartam, 30 nap. Az ítélezési szünet időtartama a határidő számítás szempontjából nem vehető figyelembe. A felperes elmulasztotta a keresetindítási határidőt, így helye van a Pp. 140. § (1) bekezdés a) pontja szerint az eljárás megszüntetésének.

[48] A per során az alperes álláspontja konzekvens volt, hiszen a felperes az alperesi eljárást jogellenesnek tartotta, illetve magát a kinevezést is támadta, ami pedig az Mt. 287. § (1) bekezdés a) és b) pontja alapján értelmezendő. A felperes keresetindítása is ezen jogszabályhelyen alapszik. Alperes álláspontja szerint az a bírósági megközelítés, hogy a felperes keresetének vizsgálata semmisségi jogalapon történt, teret engedne egy olyan – a jogalkotó akaratával ellentétes – folyamatnak, keresetindítási gyakorlatnak, amely lehetőséget biztosítana arra, hogy a kógens 30 napos keresetindítási határidőt elmulasztó felperes a három éves határidőn belül nyújthassa be kereseti kérelmét.

[49] Az alperes felülvizsgálati kérelme szerint a bíróságok megsértették a Kjt. 26. §-át és értelmezhetetlen az a kitétel, miszerint az áthelyezés jogintézményének alkalmazása

jogszerűtlen volt, valamint az is, hogy az okiratot aláírta, és ez még nem minősül valódi üzleti akaratnak.

[50] Az elsőfokú ítélet figyelmen kívül hagyja azt a tény, hogy a Kjt. 26. §-a úgy szabályozza az áthelyezést, hogy a két munkáltatónak és a közalkalmazottnak egymással kölcsönösen meg kell állapodni a közalkalmazott új munkakörében.

[51] Alperes csatolta a 2022. június 18-án kelt okirathoz a felperes személyi anyagából az alapjogviszonnyal összefüggő valamennyi kinevezési iratot. Ezek között megtalálhatók a felperes kinevezései és munkakörének meghatározása. Ezekből megállapítható, hogy a felperest a 2018. július 5-én kelt kinevezésében foglalkoztatásszervező munkakörben tartották nyilván. Az is kiderül, hogy a felperes évente, január 1-től december 31-éig kapott megbízást az intézményvezető-helyettesi beosztásra úgy, hogy munkakörét változatlanul hagyták. Alperes az áthelyező munkáltatótól olyan kinevezést vagy kinevezés-módosítást nem kapott, amely alapján felperes foglalkoztatásszervező és mentálhigiénés munkatárs lett volna. Ezen alperesi állítást támasztja alá a továbbiakban az is, hogy a Magyar Államkincstár 2021. december 15-ei dátummal megküldött hivatalos tájékoztatása egyértelműen rögzíti, miszerint a felperes munkaköre 2021. március 31-ét megelőzően foglalkoztatásszervező volt. Nyilvánvaló, hogy iratellenes az ítélet azon megállapítása, miszerint az áthelyező munkáltató nyilvántartásában „tévesen” tüntették fel a felperes munkakörét.

[52] Az alperes jogszerűen alkalmazta a Kjt. 26. §-ban leírtakat, és nem kívánta figyelembe venni az átszállás intézményét, így érthetetlen, hogy a per során a tanúmeghallgatások alkalmával azt kellett volna bizonyítania, miszerint az Mt. 38. §-a szerint a perben nem szereplő áthelyező munkáltató tájékoztatta-e írásban a munkavállalót 15 napon belül a bekövetkező változásról, illetve alperes tájékoztatta-e a munkavállalókat írásban 15 nappal az áthelyezés után az átadás-átvétel tényéről.

[53] A helység Város Önkormányzata és a intézmény között 2020. december 9-én létrejött megállapodás egyértelműen rögzítette, hogy „Az Önkormányzatot nem tekintik a Társulás jogutódjának. Ezen szerződések megszüntetéséről, felmondásáról, továbbá jogi sorsáról a Társulásnak kell rendelkeznie. Ezen szerződésekből eredő fizetési vagy egyéb kötelezettség kizárólag Társulást terheli”. A fenntartók tehát kizárták az Mt. 36. §-ának alkalmazását, hiszen az abban foglalt szabályok alapvetően eltérnek a fenntartók szándékától.

[54] Nehezen értelmezhető az elsőfokú bíróság ítélete indokolásának az a logikája, amellyel azt próbálja bizonyítani, hogy az alperesnek a Kjt. alá tartozó két munkáltató közötti, törvényben rögzített áthelyezés jogintézményét nem lehetett volna alkalmaznia, és helytelenül tette alperes, hogy a közalkalmazottakra vonatkozó, számukra kedvezőbb áthelyezési szabály helyett nem a jogviszonyokra vonatkozó szabályokat alkalmazva. Összefoglalva tehát az elsőfokú ítéleti indokolás először amellet érvel, hogy az alperes eljárása nem volt jogszabályba ütköző, máshol ennek ellenkezőjét állítja, továbbá az indokolás nagyrésze az Mt. 36.-39. §-át elemzi, holott alperes ezen jogi megoldást nem alkalmazta.

[55] A másodfokú bíróság ezen indokolást és annak hibáit csak kismértékben módosította, ezért ítélete jogellenes, ítéletük sérti a Kjt. 26. §-át.

[56] A sérelemdíjjal összefüggésben az alperes utalt az Mt. 166. § (1) bekezdésére. Kifejtette, hogy a felperes alperessel 2021. április 1-től állt közalkalmazotti jogviszonyban, ezen a napon végzett először és utoljára munkát. Ezért sérelemdíj iránti igénye nem állhat összefüggésben a közalkalmazotti jogviszonyával.

[57] Felhívta az Mt. 6. §-át. Álláspontja szerint a bíróságok ezen jogszabályhelyet döntésüknél nem vették figyelembe, hiszen felperes nem tájékoztatta a betegsége okán egyik munkáltatóját sem arról, hogy annak milyen következményei lehetnek, annak tényét egy olyan munkaügyi perben hozta az alperes tudomására, amelyben tetemes sérelemdíjat követel.

[58] Alperes hivatkozott az Mt. 167. § (1) bekezdése alapján arra, hogy a kár bekövetkezését alperes nem láthatta előre, így azért nem is felelhet.

[59] A bírói gyakorlat szerint is a munkavégzéssel szükségszerűen együtt járó konfliktusok nem minősülhetnek a munkavállaló egészségromlását okozó (vétkes) munkáltatói magatartásként (MDII.454.). A felperes nem az általa elképzelt munkakörben, hanem az átadáskori munkakörben volt köteles munkát végezni, ez pedig egyértelműen munkahelyi konfliktus, amely nem eredményezheti a munkáltatói felelősséget.

[60] Jogszabálysértést követett el az első- és a másodfokú bíróság a sérelemdíj megítélésével, mivel a bizonyítási eljárás során egyértelműen bizonyossá vált, hogy az alperes magatartása nem volt felróható, ezáltal mentesült a felelősség alól (BH2018.13.) megsértette az Mt. 9. § (1) bekezdése alapján a Ptk. 2:42.-54. §-ban foglaltakat. Az alperes a sérelemdíj összegét is eltúlozottnak találta.

[61] Felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában fenntartására, alperes perköltségben marasztalására irányult.

A Kúria döntése és jogi indokai

[62] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.

[63] A Pp. 423. § (1) bekezdése alapján a Kúria a felülvizsgálati eljárás során a felülvizsgálati kérelem korlátai között, az ott megjelölt jogszabályok tekintetében vizsgálhatta a jogerős ítélet jogszabálysértő voltát, figyelemmel a Pp. 523. §-ban foglaltakra is.

[64] A Pp. 413. § (1) bekezdés a) és c) pontjában rögzíti, hogy a felülvizsgálati kérelemnek a beadványokra vonatkozó általános szabályok mellett tartalmaznia kell a felülvizsgálni kívánt ítélet számát, a jogszabálysértés pontos megnevezését, a jogszabályhely megjelölésével az eljárási, illetve anyagi jogi szabálysértést, amely kihatott az ügy érdemi eldöntésére, valamint annak indokait, hogy a fél az új határozat hozatalát, vagy a határozat hatályon kívül helyezését milyen okból kívánja. Ezen együttes törvényi feltételeknek a fél akkor tesz eleget, ha egyrészt a megsértett jogszabályhelyet konkrétan megjelölni, másrészt pedig a hivatkozott jogszabálysértést tartalmilag is körülírja, az erre vonatkozó jogi álláspontját részletesen kifejti (1/2017. polgári jogegységi határozat folytán alkalmazandó 1/2016. (II. 15.) PK vélemény). Mindebből következően azon felülvizsgálati érvelések voltak vizsgálat tárgyává tehetőek, amelyek a fenti kívánalmaknak megfelelnek.

[65] Az alperes felülvizsgálati kérelmében sérelmezte a bizonyítékok téves értékelését, azonban megsértett jogszabályhelyként nem jelölte meg a Pp. 279. § (1) bekezdését, így jelen eljárásban is a jogerős ítélet szerinti tényállás volt az irányadó.

[66] Az alperes felülvizsgálati kérelmében a Pp. 240. § (1) bekezdés a) pontjára hivatkozva állította, hogy a bíróságoknak az eljárást meg kellett volna szüntetniük az Mt. 287. § (1) bekezdés b) és (3) bekezdése alapján alkalmazandó keresetindítási határidő elmulasztása okán.

[67] A felperes – az alperes álláspontjával ellentétesen – keresetében a közalkalmazotti jogviszony megszüntetését követő időpontban a kinevezés semmisségét állította, és annak jogkövetkezményeit kérte. Ebben az időpontban a jogsértés már orvoslásra került, mivel az alperes az állított jogsértő helyzetet (jogszabályba ütköző áthelyezéssel létesített közalkalmazotti jogviszonyt) a rendkívüli felmentéssel orvosolta. Ezt a felperes nem sérelmezte, ezzel összefüggésben jogkövetkezményt sem igényelt. Mindebből következően pedig a másodfokú bíróság ítélete [52] és [53] pontjában helyes következtetést vont le arról, hogy a felperes által állított semmisség miatt a keresetlevél elkészítése nem állapítható meg,

az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja szerinti keresetindítási határidő pedig (az érvényesített jogra tekintettel) nem lehetett irányadó. Mint azt a másodfokú bíróság helyesen kifejtette, nyilvánvaló semmisségre pedig bárki, határidő nélkül hivatkozhat, ezzel a jogával élt a felperes is a jogellenes áthelyezés jogkövetkezményeit kérve.

[68] A felperes keresetét az elévülési időn belül jogszerűen terjesztette elő, a kért jogkövetkezmény azonban nem volt alkalmazható a jogviszony érvénytelenségével összefüggően, arra a másodfokú bíróság ítéletének [61] [62] pontjában helyesen mutatott rá. Ezen jogkövetkeztetést a felperes felülvizsgálati kérelemmel nem támadta. Az áthelyezés az alperes felülvizsgálati kérelme folytán a sérelemdíj másodfokú bíróság által megállapított jogalapjaként volt vizsgálat tárgyává tehető.

[69] Az áthelyezés jogszerűségével összefüggésben előadott alperesi állítás alaptalan. A másodfokú bíróság helyes következtetésre jutott, amikor ítéletében részletesen kifejtette, hogy jelen esetben nem az áthelyezés, hanem az átszállás törvényi esete állt fenn. Helyesen értékelte a Spijkers kritériumok megvalósulását (EUB C-24/85.), és helytállóan rögzítette, hogy a jogalkotó a joghatás bekövetkezését (gazdasági egység jogügyleten alapuló átadása időpontjában fennálló jogviszonyokból származó jogok és kötelezettségek átszállását) nem a felek erre irányuló nyilatkozatának joghatásaként kívánta megállapítani.

[70] Adott ügyben az átszállás törvényi esete valósult meg, és az alperes érvelésétől eltérően nem lehetett jelentősége annak – a törvényi feltétek szerint – hogy az átadó és átvevő nem az átszállás, hanem az áthelyezés jogintézményét kívánták alkalmazni az átvétel időpontjában foglalkoztatott személyek vonatkozásában.

[71] A felülvizsgálati kérelem 4., 5. és 6. oldala az elsőfokú bíróság ítéletének tévedéseit „elemzi”, a felülvizsgálati eljárásban azonban a másodfokú bíróság jogerős döntésének megállapításai képezhették a vizsgálat tárgyát. A felülvizsgálati eljárás rendkívüli perorvoslat, a felülvizsgálati kérelemnek a jogerős ítéletben kifejtettekkel szemben kell érvelést tartalmaznia a Pp. 413. § (1) bekezdés b) pontban meghatározott tartalommal (Gfv.30.250/2023/5.; Gfv.30.345/2023/4.). Az a felülvizsgálati érvelés pedig, hogy „a másodfokú bíróság jogellenes döntést hozott, mivel az elsőfokú bíróság ítéletének az indokolását, illetve annak hibáit csupán kismértékben módosította”, nem felel meg a felülvizsgálati kérelemhez fűzött jogszabályi előírásoknak. Abból nem derül ki, hogy a másodfokú bíróságnak a döntését ezzel összefüggésben mennyiben támadta a felülvizsgálati kérelem, mit takar a „kismértékű módosítás” figyelemmel arra, hogy a másodfokú bíróság döntését az Mt. 36.§-ban foglalt feltételek fennállására, az átszállás ex lege bekövetkezésére alapította, melynek jogsértő voltát a felülvizsgálati kérelem e jogszabályhely megjelölésével, erre vonatkozó érveléssel nem sérelmezett.

[72] A másodfokú bíróság ítélete [64] bekezdésében rögzítette, hogy a sérelemdíj iránti igény elbírálása során van annak jelentősége, hogy az áthelyezésről szóló megállapodás semmis volt, mert az Mt. 30. §-a szerint a megállapodás érvénytelenségéből származó kár megtérítésére e törvény szabályait, a sérelemdíjra pedig szintén az Mt. 9. § (1) bekezdésében meghatározottak szerint e törvény kártérítési felelősségi előírásait kell alkalmazni. Ezen jogerős ítéleti megállapítást az alperes a jogszabálysértés megjelölésével nem támadta felülvizsgálati kérelmében, így a Kúriának sem volt módja ezen jogerős ítéleti megállapítást vizsgálat tárgyává tenni.

[73] A sérelemdíjjal összefüggésben az alperes elsődlegesen az Mt. 166. § (1) bekezdésének megsértését panaszolta vitatva, hogy ezen követelés a közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggésben keletkezett volna. Ezen tény azonban bizonyított, szakvélemény alátámasztotta, amely vitatására nincs alperesi előadás. A másodfokú ítélet [65] bekezdés a szakvéleményre alapozottan jogszabálysértés nélkül állapította meg, hogy a felperes pszichés megbetegedésének fellángolása összefügg a jogszabályt sértő áthelyezéssel,

az amiatt felperes által átélt bizonytalansággal, mely körülményt szintén jogszerűen minősítette nem munkahelyi konfliktusnak.

[74] A munkáltató kárfelelőssége objektív (mely rendelkezés irányadó a sérelemdíj megállapításánál is a Kúria Mfv.X.10.130/ 2020/9. számú határozata alapján), az Mt. 166. § (2) bekezdésére pedig az alperes nem hivatkozott, ami a mentesülés feltételeit – köztük a károsult elháríthatatlan magatartását – rögzíti kimentési okként. Az ezzel összefüggésben felhívott Mt. 6. §-ára az alperes a megelőző eljárásokban nem utalt, a bíróságok azt nem vizsgálták, így jelen eljárásnak sem képezhette tárgyát annak értékelése, hogy a felperes a betegségével összefüggésben megfelelő tájékoztatást adott-e, jóhiszeműen és tisztességesen járt-e el ebben a körben.

[75] A jogvita eldöntése során nem hagyható figyelmen kívül, hogy a felperes egészségsértés miatt sérelemdíj iránti igényt terjesztett elő. A sérelemdíj a személyiségi jogsértések nem vagyoni következményeinek pénzbeli elégtétellel való kompenzálása és egyben magánjogi büntetés, ilyen módon a kártérítés szabályaitól elválik. Annak megfizetésére kötelezésnek nem feltétele az, hogy a sértett az őt ért hátrányt bizonyítsa, a jogsértés ténye (ami adott esetben igazolt volt) önmagában sérelemdíjjal szankcionálható bizonyítható hátrány nélkül is.

[76] Jelen ügyben azonban a másodfokú bíróság ítéletében helyesen fejtette ki, hogy a felperes az őt ért hátrányt igazolta, megbetegedése miatt lelki egészséghez való személyiségi joga sérelme az alperesnél fennállt jogviszonnyal (az alperes ellenőrzési körén belüli körülményként a jogellenes áthelyezéssel) okozati összefüggésben következett be. A Ptk. 2:43. §-ában nevesített személyiségi jogok közül felperes egészséghez való joga sérült, az alperes emiatt a szubjektív szankcióként követelt sérelemdíj megfizetésére köteles.

[77] Az alperes felülvizsgálati kérelmében a sérelemdíj összegét is kifogásolta, azonban ebben a részében nem jelölt meg konkrét jogszabálysértést, nem minősül ilyennek konkrétumok nélkül a Ptk. 2:42-54. §-okra utalás (Pfv.21.113/2023.; Pfv.20.105/2024.), így a Kúriának ezzel a kérdéssel sem volt módja érdemben foglalkozni.

[78] A kifejtettetekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta a Pp. 424. § (1) bekezdés szerint, mivel a felülvizsgálati kérelem jogszabálysértés megállapítására nem adott módot.

[79] A pervesztes alperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles a felperes felülvizsgálati eljárási költségének megfizetésére, amelynek összegét a Kúria a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján határozta meg.

[80] A pervesztes alperes költségvetési szerv, így az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 5. § (1) bekezdés c) pontja alapján teljes személyes illetékmentesség illeti meg.

[81] Az ítélet ellen a további felülvizsgálati eljárás lehetőségét a Pp. 407. § (1) bekezdés d) pontja zárja ki.

[82] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet tárgyaláson bírálta el a Pp. 405.§ (1) bekezdés alapján alkalmazandó Pp. 376.§ (1) bekezdés szerint.

Dr. Hajdu Edit s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró, Dr. Darákné dr. Nagy Szilvia s.k. bíró, Dr. Osztovits András s.k. bíró, Dr. Stark Marianna s.k. bíró