



Fővárosi Ítéltábla

Az ügy száma:	3.Kf.700.186/2024/13.
A felperes:	Felperes(felperes címe)
A felperes képviselője:	Ügyvédi Iroda1 (felperesi képviselő címe.; eljáró ügyvéd: dr. Horváth Antal)
Az alperes:	Nemzeti Fejlesztési Központ (1077 Budapest, Wesselényi utca 20-22.)
Az alperes képviselője:	Ügyvédi Iroda2 (alperesi képviselő címe, eljáró ügyvéd: ifj. dr. Balsai István)
A per tárgya:	KDB határozatának megsemmisítése iránt indult közszolgálati jogvita (joggal való visszaélés tilalmába ütköző - rendeltetésellenes joggyakorlással megvalósult - teljesítményértékelés mint munkáltatói jogkörben hozott intézkedés)
A fellebbezést benyújtó fél:	felperes (42. sorszám alatt)
A fellebbezéssel támadott határozat:	Fővárosi Törvényszék 10.K.706.242/2021/34. számú ítélete

Ítélet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 38.100 (harmincnolcezer-száz) forint másodfokú perköltséget.

A fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

A fellebbezés alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes 2013. február 11-től 2021. augusztus 22-ig állt az alperes jogelődjével kormányzati szolgálati jogviszonyban, amit lemondással szüntetett meg. A lemondást 2021. június 22-én kezdeményezte. A felperes a Főosztályon jogi referens munkakörben dolgozott. 2018-ban személy1 került felettesként a Főosztály élére. Kezdetben jó munkakapcsolatban álltak, később a felperes úgy érezte, hogy a kormányzati szolgálati jogviszony megszüntetését megelőző kb. 1-1,5 éve felettese viselkedése a beosztottakkal szemben diktatórikus formában megváltozott. A felperes és felettese között 2021. március 18-án konfliktus alakult ki. A konfliktusos napon a felettes a felperes „csúsztatott” munkaideje végét közvetlenül megelőzően rendelt el a felperes számára egy sürgős feladat kiigazítását, ami kettejük között szóváltásba, kiabálásba, ajtócsapkodásba torkollott. A véleménye kifejezését követően a felperes úgy érezte, hogy a felettese viselkedése vele szemben is hátrányosan megváltozott.

[2] A felperes teljesítményét személy1 (a továbbiakban: értékelő vezető) a 2021. január 1-től 2021. június 8-ig terjedő időszakra vonatkozóan a kormányzati igazgatásról szóló 2028. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kit.) 96. § (1) bekezdése, valamint a kormányzati igazgatási szerveknél foglalkoztatott kormánytisztviselők teljesítményértékeléséről szóló 89/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet (a továbbiakban: TÉR rendelet) alapján 2021. június 10-én írásban értékelte, és az értékelő lapon a maximálisan adható 80 pontból átlagosan 33,4 pontérték alapján „megfelelt” minősítést adott. Az értékelő lapot az értékelő vezető 2021. június 10-én adta át a felperesnek, indokolását szóban ismertette, amiről jegyzőkönyv készült.

[3] Az indokolás (felvett jegyzőkönyv) szerint a teljesítményértékelésre azért volt szükség, mert a főosztályvezető több szakmai, magatartásbéli kérdésben nem értett egy a felperessel. Az értékelő vezető az értékelési időszakban szakmai-, feladatellátási problémaként jelölte meg az állami projektértékelői jogviszonyról szóló törvény (a továbbiakban: Ápjtv.) módosításával összefüggő feladat kapcsán a feladatmegtagadást (2021. április 6-ai e-mailváltás), mivel a főosztályon nincs több jogi végzettségű munkatárs; a frakciófelkészítő-anyag összeállítása során a felperes régebbi sablonban dolgozott, így a dokumentum legjelentősebb része hiányzott; a Véleményező1 véleményezése során a kétszer is elküldött e-mail ellenére a felperestől nem érkezett válasz; az ECA Audit kapcsán az akkor szabadságát töltő felperes nem adta meg a munkahelyi asztali számítógépének jelszavát (megtagadta azt) a dokumentáció részét képező vonatkozó eljárásrend meglétének ellenőrzéséhez; nem volt megfelelő a jogi-szakmai munka a vagyony nyilatkozatok bekérésének alátámasztása során sem, a 2020. évi LVIII. törvény alkalmazhatósága kapcsán a felperes állásfoglalása tévesnek bizonyult; a felperes a Word, Excel tudását sem fejlesztette, mivel az egyik kiadott munkánál a paragrafus beillesztés felsorolásként történt, egy másik alkalommal a linkek beillesztése számára problémát okozott.

[4] Az értékelő felperes magatartására vonatkozó problémaként jelölte meg, hogy az ajtócsapkodás, kiabálás, táppénz indokolatlan kivétele nem lehet példa a főosztályon; ezen kívül két másik kollégával (személy2 személy3) is összetűzése volt a felperesnek, és az egyik kollégát el kellett ültetni. Konkrét példaként említette a linkmásolási probléma kapcsán, hogy a felperes kiabált és rácsapta az ajtót, míg ő válaszul azt mondta, hogy ekkor telt be nála a pohár. A linkes probléma előzménye volt a home office ügy; a másik pedig, hogy a felperesnek ment a vonatra, aki aznap rugalmas munkarend szerint 7:00 órától 16:00 óráig lett volna a munkahelyen, és sérelmezte, hogy addig nem tud elmenni, míg a hibásan elkészített feladatot nem javítja, ami az értékelő vezető szerint egyszerű feladat volt, nem az a szint, ami

problémát kell, hogy jelentsen. Az értékelő vezető kérte, hogy a felperes a kettejük kapcsolati problémájával a kollégákat ne terhelje, főosztályvezetői szerepével kapcsolatos kritikáit neki jelezze; ezek nem magánbeszélgetések, mert hat a szervezetre, a munkahelyi morálra. Ismertette, hogy három lehetőséget lát: elsőként a felperes felmentését („de tiszteli annyira, hogy ne tegye”); a második opció, hogy egy vonalat húznak, és a felperes változtat a viselkedésén, rendezí kapcsolatait a kollégákkal és a főosztályvezetővel, változtat a visszajelzések alapján a feladatellátásán is; a harmadik pedig a közös megegyezéssel történő jogviszony megszüntetés.

[5] A felperes a teljesítményértékelésre 2021. június 21-én írásbeli észrevételt tett. Véleménye szerint az rendkívül méltánytalan, az értékelő vezető nem a munkáját, hanem a közöttük lévő személyes konfliktust értékelte. A szakmai kifogásokra előadta, hogy egy átlagos napon 30-40 e-mail érkezik, más esetekben; ha elsiklott egy-egy e-mail felett, a főosztályvezető telefonon felhívta a figyelmét, és azonnal intézkedett. Kifogásolta, hogy az értékelő vezető a feladat megtagadásának tekintette, hogy szabadságát a jogi szakvizsgára történő felkészülés miatt nem volt hajlandó részletekben kivenni, különösen, hogy azt több hónappal korábban már szóban is jelezte felé; a betegszabadság igénybevétele pedig indokolt volt, amit a háziorvos igazolt. Az értékelő vezető szerint egy fontos feladat váratlan beérkezése miatt a szabadságán változtatnia kellett volna, ehhez azonban a jogi szakvizsga elhalasztására lett volna szükség. Az értékelő vezető feladatmegtagadásnak tekintette továbbá, hogy a szabadsága alatt nem adta meg a jelszót a munkahelyi számítógépéhez, azonban a gépén semmilyen keresett dokumentum nem volt fellelhető. A munkavállaló (vagy képviselője, meghatalmazottja) jelenléte nélkül az e-mail fiók áttekintés ellentétes a tisztességes adatkezelés elvével, mivel a munkavállaló magánszférájába való behatolásnak minősül. Az MS Office-használat kapcsán előadta, hogy alapszintű felhasználó, ami munkájához elegendő, magasabb felhasználói tudása irreleváns a jogi referensi munkavégzése megfelelőségének megítélése szempontjából.

[6] A magatartásával kapcsolatban arra hivatkozott, hogy a két másik kollégával való összetűzése nem vonható a teljesítményértékelés időszakába, mert nem az elmúlt félévben történt, másrészt a felettes diktatórikus jellegű magatartást vett fel a főosztályon az elmúlt kb. 1-1,5 évben, viselkedése az ő stílusára adott válasz volt. Ami a kollégákkal való magánbeszélgetéseit illeti, a munkahelyi magánbeszélgetések elfojtásának kísérlete a véleménynyilvánítás szabadságának korlátozását célozza.

[7] A felperes a lemondásának benyújtásával egyidejűleg a teljesítményértékelés megsemmisítése és sérelemdíj megfizetésének érvényesítése iránt közszolgálati panaszt terjesztett elő a Közzolgálati Döntőbizottsághoz.

[8] Panaszában kifejtette, hogy a teljesítményértékelés és az arról felvett jegyzőkönyvben szereplő indokolás homályos, és nem alapozza meg a teljesítménye – pontszámokban is kifejezett – értékelését. A jegyzőkönyv továbbá „kiszínezésre” került, ezért azt megjegyzéssel írta alá. A vezetői intézkedés nem a teljesítményéhez kapcsolódott, annak személyes konfliktus az alapja, ami abból adódott, hogy a vezető viselkedése számára nem volt elfogadható, és ennek hangot adott. Véleménye kifejezését követően felettese a korábban szóban már jelzett szabadságát nem kívánta a megbeszélteknek megfelelően kiadni, illetménye ígért – és állítása szerint javasolt – emelését visszavonta, majd adott egy teljesen méltánytalan teljesítményértékelést a jegyzőkönyvben is olvasható instrukcióval, hogy három lehetőség áll előtte: 1. felmentés, 2. aláveti magát a vezetői akaratnak, 3. kormányzati szolgálati jogviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetése (később negyedikként felmerült esetleges más szervezeti egységhez történő áthelyezése). A munkatársakkal történő magánbeszélgetések elfojtásának kísérlete a véleménynyilvánítás szabadságának korlátozására irányul, szabadsága alatt a hivatali számítógépébe belépés érdekében a

megkeresése a Facebook Messenger platformon keresztül történt, majd a vezető az osztályvezetőt arra utasította, hogy telefonján mutassa meg és küldjön részére képernyőképet az üzenetről, ami a magántitok jogosulatlan megszerzésének minősül. 2021. június 21-én kérte a vezetőtől a közös megegyezéssel történő jogviszonymegszüntetést, hogy a közszolgálati jogvita elkerülhető legyen, amire azt a választ kapta, hogy a HR tájékoztatása szerint ilyen kezdeményezés a közigazgatási államtitkár úr elé nem terjeszthető. Más lehetőség hiányában kezdeményezte kormányzati szolgálati jogviszonya lemondással történő megszüntetését. Kérte a Döntőbizottságot, hogy a 2021. január 1. - 2021. június 8. közötti teljesítményértékelést semmisítse meg, valamint kötelezze az alperest legalább 4 havi távolléti díjának megfelelő sérelemdíj megfizetésére a megjelölt személyiségi jogsértésekre tekintettel a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:52. § alapján.

[9] A Közzolgálati Döntőbizottság a 2021. szeptember 21-én kelt határozatszámmal számú határozatával a panaszt elutasította. Határozata indokolásában megállapította, hogy az önálló szervezeti egységet vezető főosztályvezető, mint értékelő vezető a Miniszterelnökség közszolgálati szabályzatáról szóló 1/2019. (VII. 26.) ME-KÁT utasítás 29. § (1) bekezdése és a Kit. 96. §-a alapján a felperes teljesítményét jogszerűen értékelhette; a felperes a teljesítményértékelés időszakában az értékelő vezető irányítása alatt állt; a TÉR rendelet 8. § (1) és (2) bekezdésében írtak teljesültek; az értékelő vezető a TÉR rendelet 2. § (1) bekezdésében foglaltaknak megfelelően a teljesítményértékelés informatikai rendszerében végezte el az értékelést, azt 2021. június 10-én zárta le, és az értékelő lapot - a felek egybehangzó nyilatkozata szerint – még aznap átadta a felperes részére. Az értékelő vezető a TÉR rendelet 3. § (1) bekezdése alapján a teljesítményértékelés kötelező elemeként értékelte felperes álláshelyén ellátandó feladatok végrehajtását, valamint a feladatok végrehajtásához kapcsolódó alap- és szakmai kompetenciákat; kiválósági elemeket nem értékelte, utóbbi ugyanis csak jogszabályi lehetőség. Az értékelő megbeszélésen felvett jegyzőkönyvben foglaltak (2021. június 10.) igazolták, hogy az értékelő vezető a teljesítményértékelés kötelező elemeivel összefüggő értékelési eredményeket részletesen ismertette és indokolta, a felperesnek lehetősége volt az észrevételeit előadni. A jegyzőkönyv alátámasztja, hogy az értékelő vezető eleget tett a TÉR rendelet 10. § (1) bekezdésében foglalt ismertetési és indokolási kötelezettségének. A Döntőbizottság megállapította, hogy az értékelő vezető a teljesítményértékelésre vonatkozó eljárási szabályokat betartotta. Rögzítette, hogy a mérlegelési jogkörbe tartozó teljesítményértékelést és az azzal összefüggésben meghatározott pontértékeket nem vizsgálhatta felül, illetve nem módosíthatta.

[10] A Döntőbizottság kitért arra, hogy a felperes a teljesítményértékeléssel összefüggésben személyiségi jogainak megsértésére utalt, és a kormányzati igazgatási szervet sérelemdíj megfizetésére kérte kötelezni a Kit. 96. § (5) bekezdése alapján; azonban jogszerű teljesítményértékelés okán sérelemdíjnak nem lehet helye, egyébként a felperes nem bizonyította a jóhírnév és a becsület megsértését. Nem megalapozott azon hivatkozása sem, hogy az értékelő vezető megkísérelte elfojtani a munkatársakkal folytatott magánbeszélgetéseit. A felek nem vitatták, hogy az értékelő vezető arra kérte a felperest, hogy amennyiben vele vagy az osztályvezetővel problémája van, azt velük közölje, és ne a munkatársakkal beszélje meg. A Döntőbizottság szerint kizárólag a felperes szubjektív megítélése, hogy a hivatkozott kijelentést mivel tekinti egyenértékűnek, értelmezésére azonban elfogadható magyarázattal nem szolgált.

[11] A felperes a 2021. október 26-án (személyesen eljárva) benyújtott keresetlevelébe foglaltan kérte a Közzolgálati Döntőbizottság határozatszámmal számú teljesítményértékelés tárgyában indult közszolgálati panaszt elutasító határozata hatályon kívül helyezését, egyidejűleg a Kit. 96. § (5) bekezdése alapján a teljesítményértékelés és az ahhoz kapcsolódó

értékelő megbeszélésen felvett jegyzőkönyv (2021. június 10.) közlésre visszamenőleges hatállyal történő megsemmisítését, továbbá az alperes kötelezését 4 havi távoli díjának megfelelő, összesen 1.749.606 forint sérelemdíj megfizetésére. Kinyilvánította, hogy nem a teljesítményértékelés eljárásának jogszerűségét vitatja, hanem annak megalapozatlanságát, nem valós voltát állítja; azt, hogy az értékelő vezető mérlegelése önkényes hatalomgyakorlás eredménye, és az intézkedés alapja személyes konfliktus.

[12] Mivel a teljesítményértékelés eredményét a felperes - tartalmát tekintve - rendeltetésellenes joggyakorlás/joggal való visszaélés címén támadta, az elsőfokú bíróság 3. sorszámú végzésében arról adott tájékoztatás, hogy a minősítés ellen előterjesztett (megállapítási) kereseti kérelmet 10.K.706.242/2021. ügyszám alatt bírálja el, míg attól elkülönítve 10.K.706.495/2021.ügyszámon a sérelemdíj iránti (marasztalásra irányuló) kereseti kérelemről határoz.

Az elkülönített perben pontosított kereset és a védirat

[13] A felperes az elsőfokú bíróság anyagi pervezetése eredményeként (személyesen eljárva) a 2022. június 10-én előterjesztett pontosított keresetében kérte, hogy a bíróság állapítsa meg, hogy az alperes által adott teljesítményértékelés megvalósítja a joggal való visszaélést, kérte továbbá, hogy a Közzolgálati Döntőbizottság határozatszám1 számú teljesítményértékelés tárgyában indult közzolgálati panaszt elutasító határozatát helyezze hatályon kívül, egyidejűleg a Kit. 96. § (5) bekezdése alapján a teljesítményértékelést a közlésére visszamenőleges hatállyal semmisítse meg.

[14] Állította, hogy az értékelő vezető a teljesítményértékelést munkáltatói jogának gyakorlása körében bosszúból, ártási szándékból, a véleménynyilvánítás elfojtása céljából készítette. A teljesítményértékelés indoklását tartalmazó értékelő megbeszélésről készült jegyzőkönyvben rögzített indokok csupán részben terjednek ki a teljesítményére, és azok is valótlanok, hibásak vagy irrelevánsak; a teljesítményértékelés valójában a véleménye kinyilvánításának retorziója volt.

[15] Az előzmények (és az okozati összefüggés) körében előadta, hogy az értékelő vezető a 2018. évi kinevezéséhez képest a jogviszony megszűntetéséig eltelt 1-1,5 évben megváltozott. Értekezleteken és a munkatársakkal való személyes egyeztetések alkalmával többször fordult elő, hogy megalázóan és egyre kevesebb tisztelettel beszélt velük. Számtalanszor jöttek ki tőle a kollégák sírva, dühöngve, mert megalázta, megsértette őket, de rendszeresen ki is hallatszott, hogy hogyan beszélt másokkal. Ezt bizonyítja az a tény, hogy 2021-ben vele együtt öt személy távozott az akkor összesen 14 főből álló főosztályról, konkrétan elsőként személy4 közös megegyezéssel, másodikként személy5 osztályvezető kérte a felmentését, harmadikként személyében távozott, a negyedik személy személy6 volt, akinek közös megegyezéssel szűnt meg a jogviszonya, ötödikként pedig személy7 lemondott a jogviszonyáról az értékelő vezető részéről öt folyamatosan ért támadások miatt. A konfliktusos napon (2021. március 18.) a munkaidő vége előtt nem sokkal kapott sürgős feladatot, egy Word-be beillesztett táblázatba kellett a jogszabályi hivatkozásokat beírni az adott jogszabály linkjével együtt, de a táblázat elcsúszott; ekkor az értékelő vezető utasította, hogy javítsa ki. Kérte az értékelő vezetőt, hogy azt másnap tehesse meg, mert aznap sietnie kellett volna, mivel programja volt, ment a vonata, amire azt a választ kapta, hogy „nem érdekel”. E mondat elhangzása telítette benne a feszültséget, kivonult az irodájából, az ajtót kissé erőteljesebben becsukva, majd szóváltás alakult ki, és elmondta az összegyűlt

problémáját, véleményét. A felvázolt konfliktus után, annak ellenére, hogy januárban előre tájékoztatta az értékelő vezetőt szóban, hogy szüksége lesz egy hosszabb szabadságra a 2021. május 19-i jogi szakvizsgája előtt (hivatalosan 2021. április 6-án írta meg a szabadságkérő e-mailt); az értékelő vezetőtől azt a választ kapta, hogy szeretné, ha részletekben venné ki, heti 2-3 naponként, amit a szakvizsgára felkészülés miatt nem tudott elfogadni. 2021. április 19-től betegállományban volt, illetve az értékelő vezető végül a kért április 29-től engedélyezte a szabadságát. Az értékelő vezető a szabadsága utolsó napjaiban kérte a munkahelyi számítógépe jelszavát, mert kerestek egy anyagot, egy összeférhetetlenségi eljárásrendet. Nem szerette volna, ha az értékelő vezető távollétében belenéz a gépébe, és abban az időszakban nem ő foglalkozott az eljárásrendekkel, ezért a kért jelszót nem adta meg. Az értékelő vezető a távolléte ideje alatt személy5 akkori osztályvezetővel kerestette meg Facebook Messenger alkalmazáson és képernyőképet is küldetett magának a válaszról. A konfliktust megelőzően az értékelő vezető maradéktalanul meg volt elégedve teljesítményével, a mellékelt elektronikus levelezésből is az látszik, hogy folyamatosan dicsérte munkáját, még 2021. áprilisában is pozitív visszajelzéseket adott, és fizetésemelést akart javasolni. A konfliktust követő néhány feladat nyilvánvalóan nem tükrözi a vizsgált fél éves időszakban nyújtott teljesítményét, különösen korábbi teljesítményértékelései pozitív eredményeire is figyelemmel. Állította, hogy a teljesítményértékelés egésze súlyosan sérti a Kit. 63. §-ában foglalt jóhiszeműség és tisztesség követelményét, habár formálisan jogszerűen történt, de megvalósítja a Kit. 64. §-ában foglalt joggal való visszaélést, ennek megfelelően a Kit. 96. § (5) bekezdés alapján megsemmisítendő.

[16] A Kúria 5/2017. (XI. 28.) KMK véleménye (a továbbiakban: KMK vélemény) szerint a joggal való visszaélés fogalmi körébe tartozik, ha a megjelölt hátrány a munkaviszony hierarchikus jellegéből fakad. A teljesítményértékelés, ami azt volt hivatott alátámasztani, hogy a teljesítménye nagymértékben leromlott, következménye a felsorolt három lehetőség. A körülmények alapján a felettes a teljesítményértékelést munkáltatói jogának gyakorlása körében - azt felhasználva, bosszúból, ártási szándékból, a véleménynyilvánítás elfojtása céljából, illetve abból a célból, hogy olyan helyzetbe hozza, amelyben a jogviszonya nem fenntartható – készítette, amely az MK. 95 számú állásfoglalásban foglaltak analógiájaként egyértelműen jogellenes. Ügyében a teljesítményértékelés látszólag jogszerűen történt, azonban annak mögöttes indokai (ártási szándékból, bosszúból, konfliktus retorziójaként) a jogviszony megszüntetése, a további elhelyezkedés megnehezítése a teljesítményértékelés személyi anyaga részévé válása által, az illetmény csökkentése voltak, amik a rendeltetésellenességet megvalósították. A konfliktust bizonyítják a teljesítményértékelésről felvett jegyzőkönyvben szereplő, a felettes részéről történt megfogalmazások. A konfliktus és a leminősítő teljesítményértékelés között az események egymást követő időbeliségére és az okirati bizonyítékokban/tanúvallomásokban foglaltakra tekintettel nyilvánvalóan okozati összefüggés áll fenn.

[17] Az alperes a védiratában az elkülönített kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint a Döntőbizottság helyesen állapította meg, hogy az értékelő vezető a TÉR rendeletben foglalt ismertetési és indokolási kötelezettségének eleget tett, a vonatkozó eljárési szabályokat megfelelően alkalmazta, azokat betartotta. A Döntőbizottság a teljesítményértékelés jogszerűségének és megalapozottságának körében vizsgálta a felperes kereseti kérelmében is előadott hivatkozását, miszerint a teljesítményértékelés személyes konfliktuson alapul. A Döntőbizottság a 2021. június 10-én tartott értékelő megbeszélésről felvett jegyzőkönyvben, valamint a 2021. június 17-én történt elektronikus levelezésben foglaltak alapján megállapította, hogy az értékelő vezető nyitott volt a felperessel történő együttműködésre, nem helytálló a felperes azon megállapítása, hogy a támadott teljesítményértékelés személyes konfliktuson alapult volna, ennek tényét a felperes nem bizonyította.

[18] Nem foghat helyt, hogy a támadott teljesítményértékelés indokolatlanul hátrányos, sértő, megalázó és méltatlan. Az értékelő vezető – a felperes által sem vitatottan – a szakmai munkavégzést, illetve a munkahelyen tanúsított magatartást értékelte. A jegyzőkönyvben a felperes maga is belátta, hogy hibázott, elismerte, hogy ő is szokott hibákat elkövetni. Kiemelte, hogy a felperes korábbi munkateljesítményére vonatkozó teljesítményértékelések nem relevánsak, miként a felperes illetményének emelésére vonatkozó javaslat sem, mivel az értékelő vezető mérlegelési jogkörére tekintettel az egyes kormánytisztviselők munkateljesítményét egyedileg értékeli, az értékelő lapon tett megállapítások kizárólag az adott személyre vonatkoznak. Helytállóan következtetett a Döntőbizottság arra, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójának mérlegelési jogkörébe tartozó teljesítményértékelését és az azzal összefüggésben meghatározott pontértékeket nem vizsgálhatja felül és nem is módosíthatja. A teljesítményértékelés felülmérlegelésére egyébként a bíróságnak sincs lehetősége (Kúria Mfv.II.10.131/2018/5.). Ártási szándékot, bosszút, konfliktus miatti retorziót, az olyan helyzetbe hozását, hogy közszolgálati jogviszonya nem fenntartható, a felperes nem tudta bizonyítani, így a teljesítményértékelés nem lehet rendeltetésellenes joggyakorlás következménye.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[19] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította. Ítélete indokolásában előjáróban rögzítette, hogy a perben azt kellett eldöntenie, hogy rendeltetésellenes joggyakorlással járt-e el az alperes a felperes teljesítményértékelése során. Megállapította, hogy a teljesítményértékelés során az alperes a jogszabályi előírások maradéktalan betartásával járt el, a teljesítményértékelés eljárásjogi hibában nem szenvedett, a munkáltatói mérlegelés körében nem volt lehetőség a bírói felülmérlegelésre, sem megváltoztatásra (Kúria Mfv.II.10.131/2018/5.). Kizárólag a rendeltetésellenes joggyakorlás kérdésköre szempontjából volt lehetséges a bírói vizsgálat, és annak fennállása esetén volt lehetőség a teljesítményértékelés szubjektív (mérlegelésen alapuló) részének megsemmisítésére, ennek fennállását az állító félnek kellett a per során bizonyítania.

[20] A rendelkezésre álló bizonyítékok, a felperes személyes előadása, a meghallgatott tanúk (személy1, személy8, személy4, személy7, személy6) vallomása, a bizonyítási eljárás eredménye alapján nem találta igazoltnak, hogy az alperes joggal való visszaélést vagy rendeltetésellenes joggyakorlást folytatott volna le a teljesítményértékelés során. Kiemelte, hogy az értékelő vezetők egyöntetűen nyilatkoztak, hogy a teljesítményértékelés elrendelésének kizárólag azon célja volt, hogy a felperes munkavégzésével kapcsolatos problémákat rendezzék, és a felperest a korábban tapasztalt helyes munkavégzés ismételt megtételére sarkallják. A felperes és a felettese között felmerült konfliktusok szakmai jellegűek voltak, azokat a felperes értékelte túl, illetve élte meg úgy, mint személye elleni támadást, ennek azonban a per során (a bíróság) alapját nem látta. A felek között lefolytatott levelezésből is az tűnt ki, hogy a felettes a problémák megoldására törekedett, ezt támasztotta alá az osztályvezető tanúvallomása is. A felperes által konfliktushelyzetként felhozott esetek nem alkalmasak arra, hogy retorziós joggyakorlásra lehessen következtetni belőlük. A 2021. áprilisi konfliktus vonatkozásában megállapítható volt, hogy az Excel táblázat helyreállítására vonatkozó feladatot a felperes még munkaidőben kapta, ezt igazolta személy1 és személy6 tanúvallomása. A hivatalos munkaidő 17:00 óráig tartott, a felperesnek a korábbi távozás abban az esetben volt megengedve, amennyiben munka nem merült fel. A felettes nyilatkozatát a felperes cáfolni nem tudta, nem tudott olyan jellegű hivatalos engedélyt, avagy

felhatalmazást bemutatni, ami számára eltérő munkarendet, jogszerű korábbi távozási lehetőséget biztosított volna az előírt munkaidőnél. A szabadság kiadás vonatkozásában sem lehetett megállapítani retorziós jelleget, mert a felettes sürgős munkavégzés miatt kérte az akkor még ki sem írt, így nem engedélyezett szabadság részletekben történő igénybevételét, amitől felperes elzárkózott, így kérésének megfelelően sor került a szabadság kiadására. A munkahelyi számítógépen tárolt adatok tekintetében a felperes betekintési megtagadása jogellenes volt, mivel a munkáltató birtokában lévő számítógép munkahelyi iratok (és nem az esetleges magánjellegű, vagy egyéb dokumentumok) nyilvántartására szolgál, amelybe a munkáltató jogosult betekinteni, különös tekintettel arra, hogy a felperes tartós távolléte miatt nem tartózkodott a munkavégzés helyén. A felettesnek joga volt megkeresni, hogy esetleges adatok hol, merre találhatók, így ezen cselekmény vonatkozásában sem lehet retorziós jelleget megállapítani.

[21] A perben nem volt vitatott, hogy a felperes és a főosztályvezető között konfliktus volt, és a kapcsolatuk minőségében a korábbiakhoz képest változás következett be, azonban ebből nem következett automatikusan a teljesítményértékelés rendeltetésellenes volta. A felperesnek a per során azt kellett volna bizonyítania, hogy a teljesítményértékelés célja a konfliktus miatti retorzió volt, avagy azzal ok-okozati összefüggésben állt volna; arra bosszúból, ártási szándékból került sor, azonban ezen bizonyítási kötelezettségnek nem tudott eleget tenni, így a bizonyítatlanság tényét a terhére kellett értékelni.

[22] Ezzel szemben az alperes a per során igazolta a teljesítményértékelésben foglalt állítások valóságtartalmát, így a felperes együttműködési kötelezettségének hiányát és a nem megfelelő munkahelyi magatartás tanúsítását. Nincs jelentősége annak, hogy a felperes a korábbi években milyen teljesítményértékelést kapott, mert egyrészt a perrel érintett időszakban a teljesítményértékelés szabályai megváltoztak, másrészt a korábbi értékelés magasabb minősítése nem zárja ki az egyén teljesítményében magatartásában, hozzáállásában bekövetkező negatív irányú változást, így teljesítményében a visszaesést. Önmagában az, hogy a felperes a konfliktust a valós helyzetenél súlyosabbnak, vagy személyében érintettsége folytán érzékenyebben élte meg, a tényeken nem változtat. A felperes állításai a retorziós jellegről, illetve a rendeltetésellenes joggyakorlásról nem nyertek bizonyítást, sőt a tanúk vallomásai is arról szóltak, hogy a felperes a szakmai kifogásokat személye elleni támadásként élte meg, és arra adott reakciói is ennek megfelelőek voltak. Nincs jelentősége annak sem, hogy a teljesítményértékelés elbeszélgetésén a felettes a felperes részére a jövőre nézve megoldási lehetőségeket vázolt fel, az önmagában joggal való visszaélést és rendeltetésellenes joggyakorlást nem valósított meg, mivel a jogviszony alperes részéről történő megszüntetésére nem került sor, és a teljesítményértékelés eredménye is a „megfelelt” minősítés lett, ami nem eredményezte a Kit. 107. § (2) bekezdés b) pontja alapján a jogviszony megszüntetését. Az alperes által felvázolt megoldási lehetőségek a jövőbeni együttműködés létrehozását célozták, vagy ennek hiányában az esetleges más irányú megoldásokat, ez azonban nem jelentett sem burkolt fenyegetést, sem pressziót, sem jogellenes intézkedést, még abban az esetben sem, ha a felperes személyesen ezt így élte meg. Ezen alperesi jövőbeni megoldási lehetőségek felvázolása nem meríti ki az MK. 95. számú állásfoglalásban foglalt irányelv megsértését, így rendeltetésellenes joggyakorlás megállapítására sem adhat alapot, és arra sem lehet belőle következtetni, hogy az alperes célja a felperes olyan helyzetbe hozása lett volna, hogy a jogviszonyát a felperes maga szüntesse meg.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[23] A felperes a fellebbezésében elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatását, a Községi Döntőbizottság határozatszáml számú határozatának hatályon kívül helyezését, egyidejűleg a teljesítményértékelés megsemmisítését, másodlagosan az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára kötelezését kérte.

[24] A fellebbezést megalapozó jogszabálysértést a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (a továbbiakban: Kp.) 78. § (1) és (2) bekezdésében, a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 276. § (4) és (5) bekezdésében, a Pp. 279. § (1) bekezdésében, a Kp. 79. § (2) bekezdésében, a Kp. 84. § (2) bekezdése alapján alkalmazandó Pp. 346. § (5) bekezdésében, a Kit. 63. §-ában, a Kit. 64. § (1)-(2) és (4) bekezdésében és a Kúria MK. 95. számú állásfoglalásában jelölte meg, valamint állította, hogy az ítélet jogkérdésben eltér a Kúria Kf.III.45.162/2022/7. számú teljesítményértékelésből eredő községi jogvita tárgyában hozott precedensképes határozatától ([36], [37],[40] és [41] pontok). Állította, hogy az elsőfokú bíróság az ítéletét a bizonyításra vonatkozó általános szabályok, továbbá a bizonyítékok értékelésére vonatkozó szabályok megsértésével hozta meg, az általa benyújtott okirati bizonyítékok közül csupán a teljesítményértékeléséről felvett jegyzőkönyvet és korábbi teljesítményértékeléseit értékelte, ellenben a többi okirati bizonyítékot semmilyen módon nem vizsgálta, a vizsgálat hiányát nem indokolta, a tanúvallomások szöveggörnyezetükből kiragadva, azoknak a valóságtól eltérő jelentést adva értékelte és tévesen mérlegelte, így téves jogkövetkeztetésre jutott. További bizonyítási indítványait szintén nem vizsgálta, mellőzésük indokait sem jelölte meg.

[25] A Kúria a Kf.III.45.162/2022/7. számú határozatának [36] pontja is rámutatott arra, hogy a bizonyítékok szabad mérlegelésének a Pp. 279. § (1) bekezdésében – és a Kp. 78. § (2) bekezdésében – rögzített elve a Pp. 263. §-ában meghatározott, a tényállás szabad megállapítása elvéből következik, és annak legfőbb korlátját a bíróság 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. Álláspontja szerint a teljesítményértékelés indokolásáról felvett jegyzőkönyvben felvázolt problémákat a bíróságnak ugyan nem kötelessége részletesen, a per alapjául szolgáló tényállás keretében rögzíteni, azonban az ítélet további részében sem utalt rá, illetve az azok alapjául szolgáló okirati bizonyítékként benyújtott levelezéseket sem vette figyelembe; többek között a keresetlevél 22. mellékleteként csatolt azon levelezéseket sem, melyekben az értékelő vezető folyamatosan elégedettségét fejezte ki munkavégzését illetően a teljesítményértékelés alapjául szolgáló időszakban is; így a törvényszék által rögzített alaptényállásból tévesen olyan következtetés vonható le, mely szerint az értékelő vezető megalapozott szakmai indokokkal támasztotta alá teljesítményének általa vélt jelentős romlását.

[26] Nem volt vitatott, hogy felettese látszólag jogszerűen járt el, azonban a teljesítményértékelést munkáltatói jogának gyakorlása körében felhasználva, bosszúból, ártási szándékból, a véleménynyilvánítás elfojtása céljából – illetve abból a célból, hogy olyan helyzetbe hozza, amelyben a jogviszonya nem fenntartható – készítette. A 2021. március 18-án kialakult konfliktus kapcsán az ítélet alábbi mondata iratellenes: „*A felettes kifejezetten akként nyilatkozott, hogy a felperesnek a korábbi távozás abban az esetben volt megengedve, amennyiben munka nem merült fel abban az időszakban. A felperes ezen alperesi állítást cáfolni nem tudta, és nem tudott olyan jellegű hivatalos engedélyt, vagy pedig olyan jellegű felhatalmazást bemutatni, amely számára eltérő munkarendet, vagy pedig a felmerülő feladat ellenére jogszerű korábbi távozási lehetőséget biztosított volna az előírt munkaidőnél*”,

ugyanis a keresetlevél 1. mellékleteként csatolt levelezés első oldalán a felettes kifejezett engedélyt adott a csúsztatott munkarendre, amelynek alapján munkaidejét úgy csúsztatta, hogy az 7:00 órától 16:00 óráig tartott. Mivel a feladatot 16:00 óra előtt pár perccel kapta, egyértelmű volt, hogy azt csak a munkaidő lejártát követően tudja elvégezni. Iratellenes továbbá az a megállapítás, hogy „*a felperesnek a korábbi távozás abban az esetben volt megengedve, amennyiben munka nem merült fel abban az időszakban*”, tekintettel arra, hogy nem korábban távozott, mivel korábban kezdte a napi munkát, így a csúsztatott munkarend szerinti munkaideje 16:00 órakor lejárt.

[27] Az illetményemelés javaslata, majd visszavonása (mint a megtorlás része) vonatkozásában indítványozta arra vonatkozó adat bekérését a Kp. 79. § (2) bekezdés a) pontja alapján az alperes Főosztálytól; a bíróság az indítványát jogsértően figyelmen kívül hagyta. Az ítélet nem tartalmazza továbbá azt, hogy az értékelő vezető a kollégákat arra utasította, hogy az általa megküldött magánjellegű üzenetekről képernyőfelvételeket készítsenek és azt továbbítsák. Erre utal a keresetlevél 7. számú melléklete, egyik munkatársától érkezett Messenger üzenet is. Az ítélet nem utal azon okirati bizonyítékra sem, melyben a teljesítményértékelést követően felettese a teljesítményértékelés eredményeként illetményének csökkenését kívánta kezdeményezni (25. melléklet).

[28] A bíróság ítéletében különös figyelmet fordított a vezetők tanúvallomásának, annak ellenére, hogy a 2022. október 29-én benyújtott nyilatkozatában kifejtette, hogy a vezetők nyilvánvalóan nem lehetnek elfogulatlanok, hiszen a teljesítményértékelés jogszerűségéért a munkáltató irányába személyesen ők maguk felelnek, így érdekükben áll annak bizonyítása, hogy a teljesítményértékelés és a kapcsolódó jegyzőkönyv a jogszabályoknak megfelel.

[29] személy1 értékelő vezető szavahihetősége megkérdőjelezhető, személy7, személy4 és személy9 tanúvallomását az elsőfokú bíróság nem kellő mértékben vette figyelembe, ugyanis a per tárgya tekintetében nem annak volt jelentősége, hogy az értékelő megbeszélésen mi hangzott el, hanem annak, hogy mi vezetett odáig. A bizonyítási eljárásnak arra kellett volna irányulnia a joggal való visszaélés megítélése kapcsán, hogy a tény és a hátrány közötti okozati összefüggés fennállt-e, azaz a konfliktus és a teljesítményértékelés közötti időszakban a nem megfelelő munkavégzése vagy az értékelő vezető személyes, megtorló jellegű, ártó szándéka vezetett el a teljesítményértékeléshez. Lényegtelen, hogy személy7, személy4 és személy9 tanúk az értékelő megbeszélésen részt vettek-e.

[30] Azt, hogy az értékelő vezetőnek valójában milyen szándéka vezetett a teljesítményértékeléshez, maga személy1, mint értékelő vezető nyilvánvalóan nem adhatta elő hitelt érdemlően. személy8 a teljesítményértékelés alapját képező időszak nagy részében GYED-en volt, így azt nem tudta megítélni; személy7 akként nyilatkozott, hogy elismert munkaerőnek számított, az értékelő vezető rendszeresen megbízta helyettesítésével, szóban és e-mailekben is elégedettségét adta munkavégzéséről. A konfliktust követően azonban az értékelő vezető hozzáállása megváltozott. személy4 és személy9 tanúk személy10-val egyezően megerősítették, hogy nem szakmai indoka volt a teljesítményértékelésnek, hanem az értékelő vezetőnek a személyével volt kifogása (személy9 tanúvallomását később így javította).

[31] Hivatkozott a Kúria Kf.III.45.162/2022/7. számú határozatának [39] pontjára, a bizonyítékok egyenként és összességében történő értékelése során a bíróság vizsgálati kötelezettségére. Utalt az ítélet [50] bekezdésének iratellenes voltára, mert aláírásával nem a jegyzőkönyv valós megállapításait, hanem csupán a jegyzőkönyv átvételét igazolta. Álláspontja szerint a törvényszék tévesen állapította meg a felettesével való konfliktus szakmai jellegét, hiszen a felettes saját megítélése szerint is fennállt a személyes kapcsolati probléma, ellenszenv, konfliktus köztük, illetve a tanúvallomások, valamint az okirati bizonyítékok is ezt igazolták.

[32] A szabadság kiadása kapcsán a retorziós jelleg abból állapítható meg, hogy azt az értékelő vezető a negatív teljesítményértékelés indokaként határozta meg. Mivel személy8 a teljesítményértékelés alapját képező időszakban GYED-en volt, kizárólag egyetlen tanú (a felettes) – akivel konfliktusa volt – hivatkozott arra, hogy munkavégzésével probléma volt, és ezért volt szükség a teljesítményértékelésre. Ezen túl az alperes sem okirati, sem más bizonyítékokkal nem támasztotta alá a teljesítményértékelés szerinti rossz teljesítményét, ezzel ellentétben az általa ténylegesen benyújtott bizonyítékok és egyéb tanúvallomások arra utalnak, hogy a teljesítményértékelés nem valós, illetve nem releváns indokokon alapul, hanem személyes konfliktuson, amely konfliktusnak azzal okozati összefüggésben álló megtorló következménye volt annak érdekében, hogy jogviszonyát megszüntesse. Attól, hogy a teljesítményértékelés szabályai változtak, még nem zárható ki a korábbi és a jogvita alapját képező teljesítményértékelések összehasonlítása, hiszen azoknak minden időszakban a valós teljesítményre kell irányulniuk. Az értékelések alapján a teljesítmény romlása olyan jelentős, mely életszerűtlen. Előfordulhat az egyén hozzáállásában negatív változás, de könnyen belátható, hogy egy kivételes teljesítményű munkavállaló az általános élettapasztalatok szerint nem válik hirtelen átlag alatti teljesítményszintet majdnem elérő munkavállalóvá olyan kompetenciák alapján, amelyek az egyén emberi jellegét alapvetően determinálják.

[33] Az ítélet [59] pontjának megállapítása nem tartalmazza az értékelő vezető megfogalmazását, hogy (esetleges) felmentését maximálisan alá tudja támasztani. Kérdésére annak indokait nem megfelelő munkavégzésben és érdemtelenségben jelölte meg. Ezek azonban nyilvánvalóan nem lehetnek a jogviszonymegszüntetés megfelelő indokai, amennyiben azok lehettek volna, a felmentés nem választási lehetőség, hanem kötelező erejű. Az alperes a közös megegyezéssel történő jogviszonymegszüntetésre irányuló ajánlatát elutasította (keresetlevél 18. melléklete). A harmadik lehetőséget – miszerint jogviszonya fennmaradhat, ha változtat a magatartásán – felettese ellehetetlenítette azzal, hogy illetményének csökkentését indítványozta, továbbá figyelemmel a felmerült problémák kifejtett alaptalanságára, nem volt min változtatnia, így mindössze az az egy törvényben meghatározott lehetősége maradt, hogy lemondással szüntesse meg jogviszonyát. Vítatta az ítélet [60] pontjában foglalt megállapítást, különösen, hogy a vezető tájékoztatta arról, hogy a teljesítményértékelés során felhozott kifogások alapján akár a felmentésére is sor kerülhet, mely kijelentés bármely munkahelyi vezető részéről pressziónak minősül.

[34] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte. Állította, hogy az elsődleges és a másodlagos fellebbezési kérelem megalapozatlan.

[35] Álláspontja szerint a Kp. 131. § (6) bekezdése értelmében a Közszolgálati Döntőbizottság határozatát támadó kereseti kérelem alapján indult perben a fél nem hivatkozhat olyan tényre, körülményre, bizonyítékra, amely a Közszolgálati Döntőbizottság eljárásának nem képezte a tárgyát, kivéve, ha azt a Döntőbizottság hivatkozása ellenére nem vette figyelembe, azt önhibáján kívül nem ismerte, illetve arra önhibáján kívül nem hivatkozott. A felperes jogsértésként *újólag* a joggal való visszaélésre hivatkozott, amelyet a Döntőbizottság előtti eljárásban nem tett meg, ezért a Kp. 131. § (6) bekezdésére tekintettel azt eleve nem tehette volna eredményesen [IH2023.118. (4.Kf.700057/2023/8.)].

[36] Az 5/2017. (XI.28.) KMK vélemény figyelembevételével és arra tekintettel, hogy a teljesítményértékelés jogszerűsége a felek között nem volt vitatott, a perben az elsőfokú bíróságnak azt kellett vizsgálnia, hogy az egyébként jogszerűen lefolytatott teljesítményértékelés mögöttes (valódi) célja a felperes jogát vagy jogos érdekét sértette volna, azaz a felperes állítása szerint az bosszúból, ártási szándékból, a véleménynyilvánítás elfojtása céljából azért történt, hogy a felperest olyan helyzetbe hozza, hogy jogviszonya nem fenttartható.

[37] A perbeli időszakban hatályos jogszabályi rendelkezések figyelembevételével a 2022. április 12. napján tartott első tárgyaláson határozta meg a bíróság a bizonyítási kötelezettséget. A perben annak volt jelentősége és a bíróságnak azt kellett vizsgálnia, hogy a teljesítményértékelésnek mi volt a valódi célja. Erről kizárólag a meghallgatott személy1 és személy8 tanúk tudtak nyilatkozni, mivel ők voltak jelen az értékelésnél. Helyesen állapítja meg felperes, hogy nem annak volt jelentősége, hogy az értékelő megbeszélésen mi hangzott el, de arról, hogy annak mi volt a célja, más nem tudott volna nyilatkozni, különösen nem a felperes által megjelölt volt kollégák.

[38] Az illetményemelés kérdése vonatkozásában határozott bizonyítási indítványt a felperes nem terjesztett elő, a 2022. június 9-én tett keresetpontosítás 5.8. pontjában akként nyilatkozott, hogy „*Amennyiben a Tisztelt Bíróság relevánsnak ítéli meg, úgy indítványozom*”, vagyis arra az esetre terjesztette elő a bizonyítási indítványt, amennyiben a bíróság relevánsnak ítéli meg, ez semmiképpen sem értékelhető határozott kérdés hiányában bizonyítási indítványnak. Nem az elsőfokú bíróságnak kell eldönteni, hogy egy adott bizonyítási indítványt a felperesnek meg kellene-e tennie vagy sem, másrészt ezen indítványnak az ügy érdemi eldöntésére semmilyen kihatása nem lett volna, mert a teljesítményértékelés valódi céljával összefüggésben a bizonyítandó ok-okozati összefüggést nem támasztaná alá, és nem is cáfolná. Az elsőfokú bíróságnak azt kellett vizsgálnia, hogy a felperes teljesítményértékelése megfelelt-e a Kit.-ben rögzített céloknak (*hatékony kormányzati igazgatási szervezetrendszer kialakítása*).

[39] Álláspontja szerint személy1 és személy8 tanúvallomásai alapján egyértelmű, hogy a teljesítményértékelésnek nem retorziós célja volt, hanem kizárólagosan az volt a célja, hogy a felperes munkájának minőségét a jövőben javítsák. A teljesítmény „megfelelt” minősítése alapján nem lett volna lehetőség a jogviszony megszüntetésére. személy7, személy4, személy6 tanúk bár a felperes által hivatkozott konfliktusról nyilatkoztak, arról azonban nem, hogy a teljesítményértékelés célja a konfliktus miatti retorzió lett volna, illetve, hogy azzal ok-okozati összefüggésben állt volna.

[40] Nem foghat helyt a felperes azon érvelése, hogy az elsőfokú bíróság az ítélet meghozatala során ne vette volna figyelembe a felperes által csatolt okirati bizonyítékokat. Felperes korábbi – 2016. és 2018. években – értékelt teljesítménye kapcsán helyesen jutott az elsőfokú bíróság arra a következtetésre, hogy azok nem relevánsak, és megalapozottnak találta az alperesi érvelést, miszerint a perbeli teljesítményértékelés alapját az értékelő vezető által is megjelölt, a felperes 2021. január 1-től tanúsított nem megfelelő magatartása, együttműködésének hiánya képezte. Ezt igazolják az értékelő lapon az együttműködésre és a konfliktuskezelésre adott alacsony pontszámok is. Iratellenes a felperesi előadás, hogy munkaideje 16:00 órakor járt volna le. A főosztályvezető tanú is kifejezetten akként nyilatkozott, hogy a felperesnek a korábbi távozás csak abban az esetben volt megengedve, amennyiben munka nem merült fel, a felperes pedig nem mutatott be az eltérő munkarendet alátámasztó hivatalos engedélyt, felhatalmazást. Felperes érvelése, hogy a teljesítményértékelés abból a célból készült, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója olyan helyzetbe hozza, amelyben a közszolgálati jogviszonya már nem fenntartható, azért sem helytálló, mert az értékelő vezető negyedik opcióként azt a javaslatot is felvetette, hogy a felperes egy másik szervezeti egységhez is áthelyezésre kerülhet, ami közszolgálati jogviszonyban végezhető. Helyesen vonta le az elsőfokú bíróság a rendelkezésre álló okirati bizonyítékokból azt a következtetést, hogy a felvázolt megoldási lehetőségek a jövőbeni együttműködés létrehozását célozták, illetve ennek hiányában az esetleges más irányú megoldásokat, azonban nem jelentett sem burkolt fenyegetést, sem pressziót, sem jogellenes intézkedést, még abban az esetben sem, ha a felperes esetlegesen személyesen ezt így élte meg.

[41] A szabad bizonyítás elvéből következően a felperesnek lehetősége volt arra, hogy állításait bármely bizonyítási mód indítványozásával, bármilyen bizonyítási eszközzel alátámassza, az így beszerzett bizonyítékokat pedig a bíróság a bizonyítékok szabad mérlegelésével értékelhette. A bizonyítandó tényeket többféle módon lehet igazolni, a keletkezett bizonyítékok alapján pedig valamennyi körülményt együttesen értékelve kell a tényállást megállapítani (Kúria, Kf.39.660/2020/7.). Tekintettel arra, hogy a perben bizonyítandó ténynek a bosszú és ártási szándéknak a bizonyítása olyan körülmény, amely a felperes által csatolt okirati bizonyítékokból nem volt igazolható, és ezért a bíróság főként a tanúvallomásokból vont le következtetéseket, állapított meg tényeket, ami nem jelenti a bíróság bizonyítékértékelési tevékenységének okszerűtlen voltát. A tanúk vallomása és az okirati bizonyítékok alapján az a tényállás állapítható meg, hogy a felperes és az értékelő vezető között számos munkavégzés során felmerülő konfliktus alakult ki, az értékelő vezető kifogásolta a felperes munkahelyén tanúsított magatartását, együttműködését, amit úgy értékelt, hogy ha rendeződnek, lehetőség van a felperes szakmai feladatellátásából fakadó problémák megoldására is. Az értékelő vezető a fentieket teljesítményértékelés keretein belül jelezte vissza a felperes számára. Az elsőfokú bíróság ítélete [50]-[52] bekezdésében helytálló következtetést vont le. A felperes elsődleges fellebbezési kérelme alaptalan. A másodlagos fellebbezési kérelem is megalapozatlan, mert bár a bizonyítékok értékelésére vonatkozó szabályok megsértését jelölte meg a felperes, arra azonban nem tért ki, hogy a Kp. 110. § mely pontja alapján lenne helye az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésének és az elsőfokú bíróság új határozat hozatalára utasításának. Amennyiben a Kp. 110. § (1) bekezdés c) pontjára alapítja kérelmét, elmulasztotta megjelölni azt is, hogy ezen állítólagos eljárási jogszabálysértések esetén miért eredményezik azt, hogy az ítélet formai hiányosságára tekintettel az érdemi felülbírálatra alkalmatlan lenne.

A Fővárosi Ítéltábla döntése és annak jogi indokai

[42] A felperes fellebbezése – az alábbiak szerint – alaptalan.

[43] A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú ítéletet a Kp. 108. § (1) bekezdése alapján, a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem keretei között vizsgálta felül.

[44] A másodfokú eljárás keretét a fellebbezésben megsértettként megjelölt jogszabályi rendelkezések és az azokhoz fűzött részletes, adekvát indokolás együttesen adják. A másodlagos fellebbezési kérelmében a felperes kizárólag a Kp. 110.§ (1) bekezdését jelölte meg, azt azonban elmulasztotta megjelölni, hogy a joghely melyik pontja [a), b) vagy c)] alapján kéri az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését. A perjogi szabályozás alapján a fellebbezésben meg kell jelölni azt a jogszabályhelyet, amellyel az elsőfokú bíróság végzése ellentétes. A jogszabályhely szövegszerű, tartalmi körülírása – a jogszabályhely megjelölése hiányában – a fellebbezés érdemi elbírálását nem teszi lehetővé. A Kp. szerinti perorvoslat lényege az, hogy a támadott határozat a fellebbező fél szerint a jogszabályoknak nem megfelelő, és mint ilyen jogsérelmet eredményez a perorvoslattal élő fél számára. A perorvoslat célja ezért a határozattal okozott jogsérelm orvoslása, a jogsértő, ezért sérelmes határozat felülbírálása útján. A jogszabálysértésnek pontos jogszabályhely útján történő megjelölése jelöli ki a fellebbezés tartalmi kereteit, vagyis azokat a korlátokat, melyek között a másodfokú bíróság a fellebbezéssel támadott határozat jogszerűségét vizsgálni köteles. Ilyen

keret hiányában a másodfokú bíróság nincs abban a helyzetben, hogy a támadott határozat jogszerűségét vizsgálja, a pontatlanul megjelölt másodlagos fellebbezési kérelem ezért nem volt alkalmas érdemi felülbírálatra.

[45] Az elsődleges fellebbezési kérelem kapcsán az ítéltábla kiemeli, hogy a Kp. 78. § (1) bekezdése a bizonyításra a Pp. szabályait a Kp. bizonyításról szóló XIV. fejezetében foglalt eltérésekkel rendeli alkalmazni. A Kp. 78. § (2) bekezdése szerint a bíróság a bizonyítékokat egyenként és összességükben, a megelőző eljárásban megállapított tényállással összevetve értékeli. Ennek kapcsán a Kp. 5. § (4) bekezdése értelmében a Közzolgálati Döntőbizottság eljárása nem minősül megelőző eljárásnak, ezért a Kp. 78. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó Pp. 279. §-a - a Kp. 78. § (2) bekezdésében rögzített, a megelőző eljárásra vonatkozó bizonyíték-értékelési szempont hiányában - irányadó, erre figyelemmel a bíróságnak a perben jelentős tényeket a felek tényállításainak és perben tanúsított magatartásának, valamint a per tárgyalása során megismert bizonyítékoknak és egyéb peradatoknak az egybevetése, egyenként és összességében történő értékelése alapján meggyőződése szerint kell megállapítania.

[46] A Kp. 78. § (1) bekezdése szerint alkalmazandó Pp. 276. §-ának megfelelően az elsőfokú bíróság feladata volt a perben a bizonyítás. Ennek keretében – az ítéletben is ismertetett bizonyítási kötelezettségnek megfelelően (a felperest terheli a teljeskörű bizonyítási kötelezettség) – helyesen, a per eldöntéséhez szükséges tények megállapítása végett bizonyítást rendelt el, és annak eredményét az ítéletben részletesen indokolta, nemcsak formálisan, hanem ténylegesen is számot adott arról, hogy a felperes által felhozott konfliktusos esetek fényében mit tartott relevánsnak és azokat miként értékelte. Az ítéltábla ehelyütt jegyzi meg, hogy a Kit. „új” 64.§ (6) bekezdése a keresetindításkor és a bizonyítási kötelezettség kiosztásakor sem volt hatályban. A módosítás a 2019/1152 és a 2019/1158 irányelvekben foglaltaknak megfelelés érdekében kiegészítette a Kit. 64. §-át egy új bekezdéssel, amelyben – a jogalkalmazást segítve és orientálva – a joggal való visszaélés tilalmához kapcsolódó igények érvényesítésével kapcsolatosan egyértelművé tette a joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapított munkajogi igény érvényesítése esetén, hogy a munkaügyi perben mit kell bizonyítania az igény érvényesítőjének, illetve a jog gyakorlójának [Kit. 64. § (6) bekezdése], azonban a módosítás csak 2023. január 1-jén lépett hatályba, így annak alkalmazhatósága a perben nem volt számonkérhető.

[47] Az ítéltábla előjáróban rögzíti, hogy a felperes által megjelölt precedensképes kúriai döntéssel a perbeli ítélet nem ellentétes. Abban az ügyben a Kúria éppen azt állapította meg, hogy azzal, hogy rögzíti az ítélet az indokolási részében a felek tényelőadásait, majd felsorolja a tanúk nyilatkozatait, nem teljesíti a bizonyítékok mérlegelésére vonatkozó jogszabályi kötelezettségét. A mérlegelés annak részletes kifejtését jelenti, hogy az egyes bizonyítékoknak milyen indokok miatt, milyen bizonyító erőt tulajdonított a bíróság, egyes bizonyítékokat miért nem fogadott el, és a tényállásban rögzített tényeket milyen bizonyítékok alapján állapította meg (BDT 2015.3348.).

[48] A Kúria korábban számos döntésében (Kf.III.45.131/2021/6. – BHGY K-KJ-2022-1187; Kf.III.45.133/2021/6. – BHGY K-KJ-2022-866) rámutatott arra, hogy a fenti eljárási szabályokat *egymással összefüggésben* kell értékelni, mivel a bizonyítékok szabad mérlegelésének a Pp. 279. § (1) bekezdésében – és a Kp. 78. § (2) bekezdésében – rögzített elve a Pp. 263. §-ában meghatározott, a tényállás szabad megállapítása elvéből következik, és annak legfőbb korlátját a bíróság 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.).

[49] A Kúria jogegységi panasz eljárásban kialakított joggyakorlata szerint nincs ügyszorosság az eltérő anyagi jogi háttérű, azonos anyagi jogi háttér mellett elért kérelmet tartalmazó, vagy azonos anyagi jogi háttér mellett eltérő tényállású közigazgatási ügyek és annak alapján indult közigazgatási jogviták között. Alappal kérdőjelezhető meg az ügyszorosság azonos anyagi jogi háttér mellett eltérő kereseti, vagy felülvizsgálati érvelés esetén. A Kúria rámutatott arra is (jogegységi panasz eljárásban), hogy a vizsgálat csak a közzétett és az ítélkező tanács által meghozott döntések jogkérdésben való eltérésére szorítkozhat (Jpe.II.60.027/2021/8., Jpe.II.60.44/2022/10.) A Kúria kimondta azt is, hogy az ügyszorosság fennállásának feltételeit eljárásjogi kérdések esetén eltérően kell vizsgálni, figyelemmel arra, hogy előfordulhat, hogy ugyanazon eljárásjogi rendelkezéseket eltérő ténybeli és anyagi jogi alapon elbírálandó ügyekben kell azonosan alkalmazni. E körben annak kell jelentőséget tulajdonítani, hogy az alkalmazott eljárási rendelkezés azonos-e, és az összehasonlítható ügyekben az alkalmazott normával összefüggésben felvetett absztrakt jogkérdést azonos vagy eltérő módon válaszolták meg a határozatban (Jpe.II.60.027/2021/7., Jpe.60.009/2022/10., Jpe.II.60.006/2023/12.). Ha a jogegységi panasz előterjesztője arra hivatkozik, hogy a jogerős ítélet eljárási szabályt sért, az csak akkor vezethet eredményre, ha megjelöl olyan közzétett kúriai határozatot, amely szerint a Kúria ugyanilyen eljárási helyzetben az ügy érdemében eltérő döntést hozott (Jpe.II.60.004/2023/7.).

[50] Márpedig a Kf.III.45.162/2022/7. számú közzétett döntés (BHGY K-KJ-2023-96) sem anyagi jogi, sem eljárásjogi értelemben nem ügyszorosság a perbelivel, mert abban az ügyben egyrészt a felperes elsődleges kereseti kérelme alapján a 2018-as teljesítményértékelés keresettel érintett szöveges ténymegállapításai *valóságtartalmára* kellett a bizonyítást lefolytatni, másrészt ott az elsőfokú ítélet ténymegállapításai kinyilatkoztatás jellegűek voltak, és nem lehetett követni, hogy mely bizonyítékokat értékelve jutott az adott következtetésre az elsőfokú bíróság. Ezzel szemben a perbeli ügyben kizárólag a rendeltetésellenes joggyakorlás kérdésköre szempontjából volt lehetséges a bírói vizsgálat, nem képezte a vizsgálat tárgyát a teljesítményértékelés jogszabálysértése, ténymegállapításainak valótlanúsága, megalapozatlansága, és a bíróság az indokolási kötelezettségének eleget tett. Az Alkotmánybíróság gyakorlata szerint az indokolt bírói döntéshez való jog azt az általános elvárást fogalmazza meg, hogy »a bíróság az eljárásban szereplő feleknek az ügy lényegi részeire vonatkozó észrevételeit kellő alapossággal megvizsgálja, és ennek értékeléséről határozatában számot adjon.« [7/2013. (III. 1.) AB határozat, Indokolás [34] (lásd hasonlóan: 3159/2018. (V. 16.) AB határozat, Indokolás [31]; 3196/2022. (IV. 29.) AB határozat, Indokolás [36]). Az indokolási kötelezettség azt az elvárást támasztja a bírósággal szemben, hogy a döntés indokolásának nem minden egyes részletre, hanem az ügy érdeme szempontjából releváns kérdésekre kell kiterjednie (3159/2018. (V. 16.) AB határozat, Indokolás [31]). A támadott ítélet indokolása ezeknek az alapvető követelményeknek maradéktalanul megfelelt.

[51] Az indokolási kötelezettség elmulasztása címén a bizonyítékok értékelésének súlyos fokú hiányossága és nem a mérlegelés eredménye támadható. A megalapozatlan ítélet jogszabálysértő, megalapozatlanságról azonban csak akkor lehet szó, ha a tényállás feltáratlan maradt, vagy a megállapított tényállás iratellenes, illetőleg okszerűtlen, vagy logikai ellentmondást tartalmazó bizonyítékértékelésen alapul. A bizonyítékok értékelése, vitatása tartalmában az ítéleti tényállás kapcsán állított jogszabálysértés. Ez azonban csak akkor állapítható meg, ha a jogerős ítélet hiányos, iratellenes, vagy téves, okszerűtlen, a logika szabályainak is ellentmondó tényeket és ténybeli következtetéseket tartalmaz.

[52] Nem állapítható meg az elsőfokú bíróság jogszabálysértő eljárása azon a címen, hogy a fél álláspontja valamely bizonyíték bizonyító ereje tekintetében nem azonos a bíróságéval, ez ugyanis a bizonyítékok felülmérlegelésére irányul. Az elsőfokú bíróság a bizonyítékokat a

Kp. 78.§ (2) bekezdése szerint, egyenként és összességükben értékelte. A bizonyítás eredményének mérlegelése során számot adott a Kp. 78.§ (1) bekezdés folytán alkalmazandó Pp. 279. § (1) bekezdése által elvárt belső meggyőződéséről. Eljárása ebből a szempontból is megfelelt a jogszabályoknak.

[53] A joggal való visszaélés feltárása minden esetben körültekintő eljárást követel meg, tekintettel arra, hogy az ilyen módon meghozott döntések formálisan jogszerűek. Az alperes tévesen érvelt a fellebbezési ellenkérelmében az ÍH2023.118 számon közzétett eseti döntés felhívásával; az abban személyesen eljáró felperes esetében az elsőfokú bíróság a Kp. 2.§ (4) bekezdés második mondatában foglalt tartalom szerinti elbírálás elve alapján helyesen azonosította a joggal való visszaélés jogcímét, ami nem minősült újlagos jogszabálysértés-megjelölésnek; a szolgálati panasz egyértelműen tartalmazta, hogy a vezető intézkedése, az indokolatlanul alulértékelt teljesítmény személyes konfliktus, retorzió, önkényes hatalomgyakorlás eredménye, ami alapján a felperesnek nem maradt más lehetősége, csak a jogviszony lemondással történő megszüntetése. A jóhiszemű és tisztességes eljárás követelménye egy általánosabb szabály, többlettényállási elemek fennállása esetén (bosszú, ártási szándék, véleménynyilvánítás elfojtása) a joggal való visszaélés elvét kell alkalmazni.

[54] Az ítéltábla hangsúlyozza, hogy a polgári jog (Ptk.) talaján a joggal való visszaélés kivételes jelenség az alanyi jogok gyakorlásánál, az adott alanyi jog gyakorlásának a jog elvárásaival szembe-helyezkedő módja valósítja meg a visszaélést. A joggal való visszaélés általános tilalma a bíróság számára a tilalomba ütköző joggyakorlás esetén a korrekció lehetőségét biztosítja a magatartás, jogviszony másként (a visszaélésszerű jelleg figyelmen kívül hagyásával történő) minősítésére. A Kúria polgári jogi joggyakorlata is ezt a felfogást tükrözi: az alanyi jogok gyakorlása során a joggal való visszaélés – mint nem kívánt, az alanyi jog rendeltetésével ellentétben álló eredmény – tilalmát deklaráló rendelkezés nem önálló törvényi tényállás, önmagában nem jogosít, nem kötelez, azaz nem teremt önállóan érvényesíthető, kikényszeríthető alanyi jogot, kötelezettséget, nem alapoz meg kártérítési igényt sem. A joggal való visszaélés általános tilalma a bíróság számára a tilalomba ütköző joggyakorlás esetén a korrekció lehetőségét biztosítja, alapot adhat a magatartás, jogviszony másként (a visszaélésszerű jelleg figyelmen kívül hagyásával történő) minősítésére, megítélésére (BH2019. 198).

[55] A Kit. 64.§ (2) bekezdése is az általános magatartási követelmények között rendelkezik arról, hogy tilos a joggal való visszaélés. Ez ugyanúgy valamely alanyi jog gyakorlásának a jog elvárásaival szembe helyezkedő módját jelenti. A jogalany magatartása ilyenkor formálisan nem sérti valamely szolgálati viszonyra vonatkozó anyagi jogszabályi rendelkezést, ez azonban mégsem tekinthető jogszerűnek. A jogviszonyban álló munkavállalók és a felettesek részére biztosított jogok és kötelezettségek nem öncélúak, hanem a törvényben meghatározott céloknak az elérése érdekében illetik meg, illetve terhelik őket. Jogaikat tehát rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolniuk, és ennek megfelelően kell eljárniuk a kötelezettségeik teljesítése során is, hiszen valamely jog a jogviszony egyik oldalán jogosultsággként, annak másik oldalán kötelezettséggként jelenik meg. Ha a törvényben meghatározott jogok és kötelezettségek nem érvényesülnek megfelelően, felborulhat a jogalkotó által absztrakt módon meghatározott egyensúlyi állapot a jogviszony "ellentét" oldalán szereplő jogalanyok között. A joggal való visszaélés azt jelenti, hogy a jogok gyakorlója túlterjeszkedik a részére megállapított döntési, érdekérvényesítési körön, bár úgy látszik, mintha a keretek között maradt volna. Ezen elv alapján a jogokat és kötelezettségeket a jogalkotó eredeti céljának megfelelően, rendeltetésük szerint kell gyakorolni, illetve teljesíteni. Egy magatartás akkor is jogszerűtlennek minősül, ha a törvény szövegének megfelel ugyan, de nem a jogintézmény rendeltetésének megfelelő célra irányul. Joggal való visszaélés esetén a látszat szerint egy jogos magatartásról van szó, valójában azonban

jogellenes, ezért tilos. A kormánytisztviselő köteles megtartani és másokkal is megtartatni a jogszabályok rendelkezéseit, hatáskörét a jogszabályok keretei között, az azokban előírt célok megvalósítása érdekében gyakorolja, a hatáskörének gyakorlásával nem élhet vissza. Mindezekből következik, hogy a jogszerűség szorosan összefügg a joggal való visszaélés tilalmával, ez annak a negatív, vagy „parancsoló” aspektusa.

[56] A Kit. alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet. Mivel a joggal való visszaélés törvényi tényállása a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 7.§ (1) bekezdésében foglaltakkal megegyezik, az ítéltábla a jelen közszolgálati perben is alkalmazhatónak találta – a felperes által is hivatkozott – a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló KMK vélemény megállapításait. Amint a KMK vélemény 3. pontjának indokolása is rámutat, a joggal való visszaélés esetén a joggyakorlás formálisan jogszerű, ezért a jogsértés nem nyilvánvaló, emiatt széleskörű bizonyítás szükséges annak feltárásához. A KMK vélemény 4. pontjának indokai szerint a joggal való visszaélésre történő hivatkozáskor a munkavállaló a munkajogviszonnyal jogszerűen össze nem függő okból állít hátrányokozást. Ha az alanyi jog gyakorlása mögött valamely, a joggal való visszaélésre vonatkozó szabályba tartozó körülmény (bosszú, ártási szándék, véleménynyilvánítás elfojtása, jogos érdek csorbítása, igényérvényesítés korlátozása) áll, akkor a joggal való visszaélést tilalmazó elvet kell alkalmazni. Joggal való visszaélést megvalósító joggyakorláskor a hátrány valójában valamely egyéni körülményhez kapcsolódik – például a munkáltató ellenszenvén, a munkavállalóval való véleménykülönbségen, konfliktuson alapul –, melynek jellemzője az alá-fölé rendeltséggel, a függőséggel, kiszolgáltatottsággal kapcsolatos helyzet megléte; az okozott hátrány az adott jogviszony hierarchikus jellegéből fakad. Amennyiben a hátrányokozás véleménynyilvánítás elfojtására irányul, és ez a vélemény egy konkrét munkahelyi, szakmai kérdés megítélésében merül fel, akkor a joggal való visszaélés megállapításának lehet helye. Nem tartozik ebbe a körbe az ítéltábla álláspontja szerint a vezető azon elvárása, hogy a vele szembeni kritikáját a munkavállaló ne a kollégáival beszélje meg, hanem közvetlenül a vezetőnek jelezze.

[57] A kialakult polgári jogi, munkajogi, közigazgatási jogi joggyakorlat alapján összegezhető, hogy rendeltetésellenes joggyakorlásra, joggal való visszaélésre történő hivatkozáskor a rendeltetésellenesség akkor állapítható meg, ha a körülmények arra engednek következtetni, hogy a jogviszony alanyainak joggyakorlása jogellenes célok elérésére irányul. A rendeltetésellenes joggyakorlás megállapítása csak formálisan jogszerű munkáltatói intézkedés esetében történhet, amikor a valós és okszerű indok mögött a munkavállaló jogos érdekének csorbítása, véleménynyilvánításának elfojtására áll vagy a magatartás erre vezethet; azokban az esetekben lehet vizsgálni a rendeltetésellenes joggyakorlást, amikor egyébként az intézkedés indoka valós és okszerű volt. A joggal való visszaélés azt jelenti, hogy a jogok gyakorlója túlterjeszkedik a részére megállapított döntési, érdekérvényesítési körön, bár úgy látszik, mintha a keretek között maradt volna.

[58] A Kit. 96.§ (1) bekezdése alapján a teljesítményértékelés szükség szerint, a munkáltatói jogkör gyakorlójának mérlegelése alapján végezhető el. A TÉR rendelet tartalmazza (egyebekben) a kormánytisztviselő teljesítményértékelésének kötelező elemeit, a teljesítményértékelés pontértékét, így a megfelelő teljesítményszint: 30,1 és 80 pont közötti; az átlag alatti teljesítményszint: 20,1 és 30 pont közötti; az elfogadhatatlan teljesítményszint: 0 és 20 pont közötti; ily módon a felperes „megfelelt” minősítése, bár kétségtelen, hogy pontértéke alapján a megfelelő teljesítményszint alját súrolta, a Kit. 107.§ (2) bekezdés b)

pontja szerint (nem megfelelő munkavégzés) a jogviszony felmentéssel megszüntetését nem eredményezhette.

[59] A bosszú, a retorzió állítása esetében nem a keresetben felsorolt munkáltatói magatartások rendeltetésszerűségéről kell állást foglalni, ha azokhoz önálló kereseti kérelem nem fűződik, hanem arról, hogy a keresettel támadott intézkedés a megjelölt magatartások eredményeként, vagy azokkal okozati összefüggésben rendeltetésellenesnek minősül-e, vagyis sikerrel bizonyította-e a munkavállaló az állítását. A megjelölt magatartásokból következtetés vonható le a munkáltató motívumaira is.

[60] Az elsőfokú bíróság okszerűen mutatott rá arra, hogy az értékelő vezetők meghallgatásuk során egybehangzóan nyilatkoztak, hogy a teljesítményértékelés elrendelésének kizárólag azon célja volt, hogy a felperes munkavégzésével kapcsolatos problémákat rendezzék, és a felperest a korábbiakban tapasztalt helyes munkavégzés ismételt megtételére sarkallják. Mindezt alátámasztja, hogy a szóbeli teljesítményértékelésről felvett jegyzőkönyvben is a felperes értékelésének szükségességét a vezető „*a szakmai és magatartási dolgok*” miatti egyet nem értésével indokolta, ténylegesen a teljesítményértékelés „*visszajelzésével*” e negatív folyamatot kívánta megszakítani és a *hatékony működést* biztosítani; amire egyértelműen utalt a jegyzőkönyv zárásaként az osztályvezető észrevétele: „*Ha az emberi kapcsolati kérdések rendeződnek, meglátása szerint a szakmai feladatellátási problémákon is van lehetőség javítani*”.

[61] Habár a felperes kifogásolta, hogy a bíróság az ítéletben különös figyelmet fordított a vezetők tanúvallomásának, akiktől véleménye szerint –helyzetükből, érdekükből adódóan – elfogulatlan nyilatkozat nem volt elvárható. Figyelmen kívül hagyta ugyanakkor, hogy meghallgatásuk nélkülözhetetlen volt a teljesítményértékelés valódi céljának feltárásához. E körben ki kell emelni, hogy a Kjt. 79. §-a szerint a kormányzati szolgálati jogviszony a közszolgálat és munkavégzés céljából létesített különleges jogviszony. Az Alkotmánybíróság a 3070/2017. (IV. 19.) AB határozatában megerősített álláspontja szerint a zárt közszolgálati rendszer alapvető jellemzője, hogy a közszolgálati jogviszony tartalmát, a jogviszony alanyainak, jogait és kötelezettségeit nem a felek megállapodása, hanem jogszabály, törvény határozza meg. A jogviszonyt nem mellérendelt felek szerződése, hanem az állam egyoldalú aktusa hozza létre, amelyben kinevezi a köztisztviselőt, megbízva meghatározott feladatkör, munkakör vagy tisztség ellátásával. A köztisztviselőnek nincs aktív szerepe a jogviszony tartalmának alakításában, csak arról dönthet, hogy elfogadja a törvényben meghatározott feltételek mellett a kinevezést vagy sem. A köztisztviselői jogviszony tartalmát a jog arra figyelemmel szabályozza, hogy a köztisztviselők az állam feladatait látják el, feladataik ellátása során közhatalmi jogosítványokat gyakorolnak, s ez megköveteli, hogy a törvény más munkavállalókhoz képest többlet-követelményeket támasszon a köztisztviselőkkel szemben {3070/2017. (IV. 19.) AB határozat, Indokolás [25]}. Ezen határozatában a testület azt is kimondta, hogy a kormányzati szolgálati jogviszony az állam, valamint az állam nevében foglalkoztatott kormánytisztviselő között jön létre. A kormánytisztviselő a kinevezés elfogadásával, illetve a jogviszony teljes időtartama alatt az Alaptörvény XXIII. cikk (8) bekezdésében biztosított közhivatal viseléséhez való jogát gyakorolja {3070/2017. (IV. 19.) AB határozat, Indokolás [26]}. Az Alkotmánybíróság ezzel összefüggésben azt is kiemelte, hogy a köztisztviselői, kormánytisztviselői jogviszonyok kettős arculatú jogviszonyok. Egyrészt mivel munkavégzésre irányuló jogviszonyok, sok vonatkozásban a munkajogi jogviszonyok sajátosságaival rendelkeznek. Másrészt e jogviszonyok sajátosságait meghatározza az is, hogy e munkavégzés közhatalommal rendelkező állami szervezetben történik, és a tisztviselők közhivatalt viselnek, állami feladatokat látnak el, állami, közhatalmi döntéseket hoznak, készítene elő, ezért alapvetően közjogi jellegű jogviszonyok {1/2016. (I. 29.) AB határozat, Indokolás [44]}. Erre tekintettel az Alaptörvény keretei között a

törvényhozó nagy szabadságot élvez a közszolgálati jogviszonyok szabályozásában {1/2016. (I. 29.) AB határozat, Indokolás [46]}.

[62] Fentiekkel összhangban, helytállóan hivatkozott az alperes a Kit. preambulumban is rögzített, azon jogalkotói célra, amely a korszerű és hatékony kormányzati igazgatási szervezetrendszer kialakítását célozza. A konfliktusok, a rossz munkahelyi légkör megszüntetése jogszerű munkáltatói cél, amelynek elérése érdekében a rendelkezésre álló (munka)jogi eszközöket a munkáltató a jogszabályok által meghatározott keretek között alkalmazhatta. Egyetértett az ítéltábla az elsőfokú bírósággal, hogy a teljesítményértékelés, mint intézkedés igénybevétele, illetőleg a vezető által kinyilatkoztatott három (utóbb negyedik) lehetőség felvázolása önmagában nem valósított meg megtorlást, retorziót, bosszút, jogellenes munkáltatói intézkedést, ahhoz ugyanis a konfliktusok bizonyítása nem volt elegendő. Azt is szükséges lett volna bizonyítani, hogy felperes alulértékelt teljesítménye a személyes konfliktusokból származó bosszúból, retorzióból következő leminősítés, mintegy elrettentés, hogy azzal a felettes a felperest olyan helyzetbe hozza, hogy ne legyen más választása és a jogviszonyát saját maga szüntesse meg. A csupán a felperes és felettese közötti elmérgesedett, rossz viszonyból, az egyes szakmai feladatok teljesítése során keletkezett különféle (folyamatos) kisebb, de túldimenzionált konfliktusokból a perbeli esetben ilyen jellegű jogsérelem (többletényállás) nem következett, különösen, hogy a felperesnek volt választása: lehetősége lett volna kormányzati szolgálati jogviszonyát a főosztályon, vagy áthelyezéssel akár más szolgálati helyen továbbra is fenntartani.

[63] A teljesítményértékeléséhez vezető eseményeket (konfliktusokat) az elsőfokú bíróság az okozati összefüggés körében a bizonyítási eljárás keretében egyenként és összességében is vizsgálta és értékelte. A 2021. március 18-án kialakult konfliktust megelőzően a feladatot a felperes még a csúsztatott munkaidejében, 16 óra előtt 10 perccel kapta, úgy, hogy a felettes biztosította személy6 tanú segítségét az elesűszott Excel táblázat formátumának kijavításához. A feladat végrehajtása bár nem volt bonyolult, a kialakult viták, indulatok (konfliktus) hevében valóban átcsúszott a munkaidő utánra, de abból olyan következtetést levonni, hogy a felettes a felperest jogellenesen munkaidőn túli munkavégzésre kötelezte volna, személy6 tanú és a felettes nyilatkozatainak együttes értékelése alapján sem lehetett; még akkor sem, ha az elsőfokú bíróság iratszerűen hivatkozott a felperes hivatalos munkaidejére, mivel az 1. melléklet alapján a covid miatt a napi munkaidő csúsztatása 7 órától 16 óráig a felperes (és mások) számára vezetői jogkörben (fakultatív módon) engedélyezett volt. A felperes javasolt illetményemelésével és annak visszavonásával kapcsolatban a peradatok az alpesi érveléssel egyezően azt támasztották alá, hogy e körben a felperes határozott bizonyítási indítványt nem is terjesztett elő, annak teljesítését attól a feltételtől tette függővé, amennyiben azt a bíróság relevánsnak ítéli meg; ezért azt a bíróság jogszerűen figyelmen kívül hagyhatta.

[64] A felperes volt közvetlen kollégái, személy7, személy4, személy6 tanúk tudtak a konfliktusról, melyet a felperes egyértelműen a 2021. március 18-ai eseményben jelölt meg, és amelynél személy6 személyesen is jelen volt. A felperes munkájára ugyanakkor a tanúk egyike sem látott rá közvetlenül, teljesítményértékelését sem ismerték, mindhárman másik irodában dolgoztak, azt azonban elmondták, hogy a kezdeti nagyon jó viszony után (a felettes korábban a felperes bízta meg a helyettesítésével) a konfliktust követően a felperes és felettese között a viszony megváltozott, feszültté vált; azonban egyikük nyilatkozata sem támasztotta alá, hogy a teljesítményértékelés valódi célja a konfliktus miatti retorzió lett volna vagy hogy az okozati összefüggés fennállt volna, különösen, hogy a felettesnek nemcsak a felperes személyével, hanem több emberrel (így: személy4 vallomása, 23. sorszámú tárgyalási jegyzőkönyv 5. oldal) volt feszült a viselkedése, illetve a felettes a konfliktust nem értékelte olyan súlyúnak, ahogyan azt a felperes megélte (lásd: személy6 vallomása, 30. sorszámú tárgyalási jegyzőkönyv 3. oldal). A közvetlen kollégák tanúvallomásaiból külön-külön és

összességükben sem lehetett a felettes személyes, megtorló jellegű, ártó szándékára következtetni; a bizonyítékok a konfliktust követően a felettes és a felperes feszült munkakapcsolatát támasztották csupán alá. Kétségtelen, hogy a felettes saját megítélése szerint is fennállt köztük a személyes kapcsolati probléma, konfliktus; a retorziós jelleg azonban a perben nem nyert bizonyítást. A szabadság kiadása kapcsán nem lehet elvitatni, hogy végül a felperes a szabadságát a kérésének megfelelően vehette igénybe, a felettes viszont jogsértés nélkül kifogásolhatta, hogy egy sürgős munkavégzés (államtitkárhoz előterjesztés) miatti részletekben való igénybevételben – különösen, hogy a felperes volt az egyedüli jogász a Főosztályon – a felperes nem működött együtt. Ugyanúgy hiányzott a felperes együttműködése a munkahelyi számítógéphez való betekintés biztosításánál is. Az, hogy e feladattal a főosztályvezető az osztályvezetőt bízta meg és utasította a felperes visszajelzésének (az üzenetről képernyőfelvétel) bemutatására, a retorziós szándék alátámasztására úgyszintén nem volt elegendő. Arra a felperes helytállóan hivatkozott, hogy a mellékelt e-mail-váltások (okirati bizonyítékok) 2021. április 6-áig (a szabadság hivatalos kiírásáig) pozitív hangvételűek, többnyire a vezető dicséretét kifejezőek voltak, amivel kapcsolatban nem a későbbi ártási szándékra, hanem a munkahelyi feladat jogi szakvizsga miatti felperes általi háttérbe szorítása révén a vezetői elégedetlenségre lehetett okszerűen következtetni, miként az értékelő vezető a teljesítményértékelésről szóló megbeszélésén ennek hangot is adott (feladatmegtagadás). A felperes korábbi teljesítményértékeléseinek magasabb minősítése nem zárta ki a későbbi egyéni teljesítményben, magatartásban, hozzáállásban bekövetkező negatív változást, a teljesítmény jelentős leminősítése önmagában retorzióként nem értékelhető, még abban az esetben sem, ha az egyén kvalitásaiban egyébként benne rejlik a sokkal jobb eredmény.

[65] Az elsőfokú bíróság a bizonyítékok egyenként és összességében való értékelése alapján helytállóan vonta le azt a következtetést, hogy a felperes által konfliktusos helyzetként felhozott esetek sem egyenként, sem összességükben, sem szoros egymást követő időbeliségük alapján (a konfliktus kezdete: 2021. március 18., a szabadság kiírása: 2021. április 6., a betegállomány: 2021. április 19., a szabadság kivétele: 2021. április 29.) nem voltak alkalmasak a retorziós joggyakorlás, a bosszú, az ártási szándék bizonyítására. Okszerűen az a következtetés volt levonható, hogy a folyamatok oda vezettek, hogy a felettes és a felperes közötti viszony megromlott, feszültté vált, mely kihatott a szakmai munkakapcsolatukra is, amit a felperes a személye elleni támadásként vett, érzékenyebben élt meg; felettese viszont elégedetlenné vált a felperes teljesítményével, munkahelyen tanúsított magatartásával, együttműködési készségével egyaránt, amelyet úgy értékelt, hogy amennyiben egy időszakai teljesítményértékeléssel a problémákat visszajelzi, lehetőség mutatkozik a magatartási és a szakmai feladatellátás során felmerült problémák rendezésére. E célt szolgálta a jövőre nézve felvezetett három (majd negyedik) lehetőség is, amely nem oktrojálta felperest a jogviszony lemondással való megszüntetésére, mert meghagyta az egyéb lehetőségek közötti választási szabadságát.

[66] A felperes az ítéleti tényállás és bizonyítékmérlegelés megalapozottságát cáfolni nem tudta, a másodfokú bíróságot a bizonyítékok felülmérlegelésének tilalma kötötte; a felülmérlegelés alatt teljesskörű, a törvényességi felülvizsgálat mellett célszerűségi szempontokat is felölelő felülvizsgálat értendő, amely mind a tények, mind az azokból levonható jogi konzekvenciák tekintetében a bizonyítékok egészének vagy bármelyikének ismételt értékelését jelenti, a korábban már eljárt szerv (bíróság) döntésében foglaltakra tekintet nélkül. Mindezekre figyelemmel a felperes elsődleges fellebbezési kérelme nem volt alapos. A Fővárosi Ítéltábla a fentiekben kifejtettekre tekintettel az elsőfokú bíróság ítéletét a Kp. 109.§ (1) bekezdése alkalmazásával helybenhagyta.

[67] A másodfokú bíróság a Kp. 99. § (3) bekezdése és 35. § (1) bekezdése szerint alkalmazandó, a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a pervesztes felperest az alperes másodfokú eljárásban felmerült perköltségének megfizetésére. A másodfokú perköltség mértékét a Pp. 81.§ (1)-(2) bekezdéseire, 82.§ (3) bekezdésére, valamint a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3.§ (3) bekezdésére és 4/A.§ (1) bekezdésére figyelemmel állapította meg.

[68] A felperes munkavállalói költségkedvezménye folytán a fellebbezési eljárási illetéket (196.930 forint) a Kp. 99. § (3) bekezdés és 35. § (1) bekezdés alapján alkalmazandó Pp. 95. § (1) bekezdés c) pontjára és a Pp. 102. § (6) bekezdésére figyelemmel az állam viseli.

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

Záró rész

Budapest, 2024. november 20.

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