

A Kúria a dr. Szomszéd Balázs Attila ügyvéd által képviselt felperesnek a Bajzát Ügyvédi Iroda (ügyintéző: dr. Bajzát György ügyvéd) által képviselt alperes ellen közalkalmazotti felmentés jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei iránt az Egrei Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságnál 6.M.358/2012. szám alatt megindított és másodfokon az Egrei Törvényszék 2.Mf.25.618/2013/4. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által előterjesztett felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

k ö z b e n s ő í t é l e t e t :

A Kúria az Egrei Törvényszék 2.Mf.25.618/2013/4. számú ítéletét abban a részében, amellyel helybenhagyta az Egrei Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.358/2012/21. számú ítéletének a felperes közalkalmazotti jogviszonya megszüntetése jogellenességét megállapító rendelkezését hatályában fenntartja, a kártérítésösszagszerűsége körében a jogerős ítéletet az elsőfokú bíróság ítéletére is kiterjedően hatályon kívül helyezi, és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja.

A peres felek felülvizsgálati eljárási költségét egyenként 50.000-50.000 (ötvenezer-ötvenezer) forintban állapítja meg.

I n d o k o l á s

A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes 1990. február 1. napjától állt az alperes alkalmazásában óvodapedagógusként, 2006. szeptember 1. napjától óvodavezető-helyettes volt. 2010. évben a munkája értékelése során „kiválóan alkalmas” minősítést kapott.

Az óvodavezető 2010. december 2-án visszavonta a felperes vezetői megbízását, amely munkáltatói intézkedés ellen a felperes keresettel fordult a munkaügyi bírósághoz, a per 2011. február 3-án a felperes visszahelyezésére tekintettel megszüntetésre került.

P. Város Képviselő-testülete a ... számú határozatával az

alperesnél létszámcsökkentést rendelt el 2012. április 1. napjától. A felperes közalkalmazotti jogviszonya a létszámcsökkentés miatt megszüntetésre került, amely ellen ismét keresetet nyújtott be a bíróságra. Az Egri Munkaügyi Bíróság a 4.M.161/2012/6. számú ítéletével megállapította, hogy az alperes a felperes közalkalmazotti jogviszonyát jogellenesen szüntette meg, és kötelezte az alperest a felperes eredeti munkakörében történő továbbfoglalkoztatására.

A felperes 2012. június 14-én megjelent a munkahelyén, de nem állították munkába, írásbeli tájékoztatást kapott. Ebben a munkáltató felhívta, hogy 2012. június 21-én jelentkezzen munkára, amely időpontig öt nap szabadságát kiadták részére. A szabadság leteltét követően a felperes délutános óvónóként került foglalkoztatásra, amely az alperesnél a korábbiaktól eltérő munkaidő beosztást jelentett.

2012. április 20-án az érintett önkormányzatok polgármesterei megállapodtak abban, hogy 2012. augusztus 31-étől V. óvodája csatlakozik P. Város Sz. és T. Község Önkormányzatainak Óvodafenntartó Társulásához.

P. Város Képviselő-testülete a ... számú határozatában ismét létszámcsökkentést írt elő, amelynek keretében egy fő teljes munkaidős óvodapedagógus jogviszonyának megszüntetését rendelte el az alperesnél. Az alperes a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 30/B. § (1) bekezdése alapján a felperes kivételével nyilatkoztatta az óvodapedagógusokat arról, hogy vállalják-e a 20 órában történő foglalkoztatásukat.

Az óvodavezető 2012. július 4-én kelt jegyzőkönyvben rögzítette, hogy nincs óvodapedagógusi hely, majd a felperest felhívta, hogy kér-e a tájékoztatást az üres, betölthető munkakörökre, amelyre a felperes igényt tartott.

2012. július 16-án P. Város Képviselő-testülete jóváhagyta a Sz. T. tanintézmény-vezetői állásának a pályázati feltételeit, amely 2012. szeptember 1. napjától volt betölthető. Az érintett önkormányzatok 2012. július 17-én és 18-án bejelentették az alperesnek, hogy nincs olyan felajánlható munkakör, amelyet a felperes betölthetne. A munkáltató a felperest 2012. július 19-én kézhez vett iratban tájékoztatta a megkeresések eredményéről.

Az alperes 2012. július 25-én kelt felmentéssel a felperes jogviszonyát 2013. április 30. napjával megszüntette, egyidejűleg mentesítette őt a munkavégzés alól. A felmentés indokolásában az önkormányzati határozatban foglalt létszámcsökkentésre hivatkozott.

2012. június 19-én a Sz. T. vezetője bejelentette, hogy 2012.

július 31-ével nyugdíjba vonul, amit az alperes tudomásul vett, és a tagóvoda vezető közalkalmazotti jogviszonya közös megegyezéssel ezzel az időponttal szűnt meg. A volt Sz. T. vezetőjének a lányát 2011. augusztus 31. napjától 2012. augusztus 31. napjáig határozott időre alkalmazta az alperes óvodapedagógusként, majd a határozott idő lejártát követően 2012. szeptember 1. napján megbízási szerződést kötöttek a felek a továbbfoglalkoztatás érdekében. Ezt követően az érintett személy pár hét elteltével megkapta a Sz. T. vezetői kinevezését. Az alperes tagintézményeiben további egy fő megbízási szerződéssel helyettesítette az óvodapedagógusokat a szükséges végzettség nélkül, egy főt pedig kinevezéssel alkalmazott az alperes azzal, hogy a szükséges végzettség megszerzésére kötelezte, amelynek időpontját több alkalommal módosították.

A felperes a keresetében kérte, hogy a bíróság állapítsa meg a közalkalmazotti jogviszonya megszüntetésének jogellenességét. Kérte továbbfoglalkoztatásának elrendelését, mert álláspontja szerint az alperes a rendeltetésellenes joggyakorlás mellett megsértette az egyenlő bánásmód követelményét is. Összegszerűségében módosított keresetében elsődlegesen a jogviszonya helyreállítását és a személyhez fűződő jogainak megsértésére tekintettel kártérítés jogcímén 12 havi távolléti díj, másodlagosan - a közalkalmazotti jogviszony helyreállításának mellőzése esetén - 24 havi távolléti díj megfizetését kérte. Az alperes a kereset elutasítását kérte.

Az Egri Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 6.M.358/2012/21. számú ítéletével megállapította, hogy az alperes a felperes közalkalmazotti jogviszonyát jogellenesen szüntette meg, és kötelezte az alperest a felperes részére bruttó 2.265.600 forint megfizetésére. Ezt meghaladóan a bíróság a felperes keresetét elutasította.

Az elsőfokú bíróság az ítéletének indokolásában megállapította, hogy az alperes megszegte a Kjt. 30/C. § (1) bekezdésében írt „legalább tíz nap”-os tájékoztatási és a Kjt. 30/B. § (1) bekezdés szerinti nyilatkozási kötelezettségét, ezáltal a közalkalmazott részére biztosított olyan garanciális szabályok sérültek, amely nem függ a felek mérlegelésétől.

A közigazgatási és munkaügyi bíróság a felmentést érdemben vizsgálva arra a következtetésre jutott, hogy volt olyan álláshely, amelyet a felperes részére fel kellett volna ajánlani. Ilyen volt egyrészt a sz.-i óvodavezető óvónői helye, másrészt pedig a 2012. szeptember 1-jétől alkalmazott szajlai óvodavezető gyermeke által betöltött munkakör, harmadrészt pedig a semmis kinevezéssel alkalmazott óvodapedagógus státusza. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperes rendeltetésellenesen gyakorolta a felmentés jogát, mert a felperes ismételt munkába állásakor több olyan intézkedést tett, amellyel igyekezett lehetetlenné tenni a

jogviszonyának fenntartását.

Az elsőfokú bíróság érvelése szerint a felperes alaptalanul hivatkozott az egyenlő bánásmód elvének megsértésére, mert a perben nem tudott valószínűsíteni hátrányt, illetőleg azt, hogy az őt ért hátrány valamely tulajdonságával függ össze. Mindezek alapján a felperes közalkalmazotti jogviszonyának helyreállítását mellőzte. Az elsőfokú bíróság értékelve a felperes közalkalmazotti jogviszonya megszüntetésének jogellenességét, továbbá azt, hogy az alperes a felperes személyiségi jogait is megsértette, hivatása gyakorlásában akadályozta, 12 havi távolléti díjnak megfelelő kártérítést ítélt meg.

Az alperes fellebbezése és a felperes csatlakozó fellebbezése alapján eljáró Egri Törvényszék a 2.Mf.25.618/2013/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét azzal a pontosítással hagyta helyben, hogy az alperes 15 nap alatt 2.265.600 forint összeg megfizetésére köteles.

A törvényszék álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a jogalap tekintetében helytálló következtetésre jutott akkor, amikor megállapította, hogy a felperes közalkalmazotti jogviszonyát az alperesi munkáltató jogellenesen szüntette meg, azonban az egyenlő bánásmód követelményének megsértése nem volt megállapítható. A felperes felmentése azért jogellenes, mert az alperesnél a felmentés közlésekor volt olyan munkakör, amelyet a felperes végzettsége, életkora alapján betölthetett volna.

A törvényszék álláspontja szerint a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (új Mt.) 82. § (1) bekezdésének rendelkezése szerint a munkáltató kártérítés fizetésére köteles, ha jogellenesen szüntette meg a munkavállalója munkaviszonyát. Kártérítésként megállapítható vagyoni és nem vagyoni kártérítés, illetőleg a vagyoni kártérítésnek is több fajtája lehet, így dologi kár, költség, de akár elmaradt munkabér is. Az új Mt. a 82. § (2) bekezdésében az elmaradt jövedelem címén megállapítható kártérítés mértékét a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegéig határolta be. A perben nem volt vitás, hogy a felperes nem elmaradt jövedelmet, hanem nem vagyoni kártérítést igényelt a személyiségi jogainak sérelme miatt, amelynek összegét a havi távolléti díjára vetítette vissza. Az iratokból megállapítható volt, hogy a felperes igénye az Mt. 82. § (1) bekezdésén, nem pedig a (2) bekezdésén alapul, ezért az elsőfokú bíróság ítéletében elírás történt, amelyet a másodfokú bíróság a Pp. 224. § (1) bekezdése alapján a rendelkező rész szerint kijavított.

Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítéletnek az elsőfokú bíróság ítéletére is kiterjedő hatályú hatályon kívül helyezését, és a felperesi keresetnek helyt adó részében történő

elutasítását, valamint a felperes perköltségben történő marasztalását kérte.

Álláspontja szerint az eljárás bíróságok a közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetése tárgyában a tényállást a Pp. 206. §-ának megsértésével, iratellenesen állapították meg, továbbá a bizonyítékokat sem a maguk összességében értékelték, ezért a megállapított tényállás okszerűtlen, lényeges logikai ellentmondásokat tartalmaz.

Nem vitatta annak tényét, hogy megsértette a Kjt. 30/C. § (1) bekezdésében foglaltakat, mert az előzetes tájékoztatáshoz képest 8 nap múlva közölte a felperessel közalkalmazotti jogviszonyának megszüntetését, azonban ez álláspontja szerint a felperes garanciális jogainak érvényesülését semmilyen módon nem akadályozta, ez önmagában a felmentést nem teszi jogellenessé.

Az alperes további érvelése szerint nem megfelelő az elsőfokú bíróság ítéletének azon megállapítása, hogy a felperes részére volt felajánlható betöltetlen munkakör a felmentés közlésekor. Az elsőfokú bíróság által hivatkozott Utassyné Szekeres Laura munkavállaló végzettsége ugyan nem felelt meg a munkakörének, de a szakképesítés hiánya nem jelenti azt, hogy a munkakör betöltetlen volt. A Kjt. 30/A. § (1) bekezdése pedig kifejezetten a betöltetlen munkakörök vonatkozásában ír elő tájékoztatási kötelezettséget. További érvelése szerint a V. T. a felperes felmentése időpontjában nem volt a P.-i Óvoda tagóvodája, csak 2013. augusztus 1. napjától vált azzá, ezért az ott lévő üres álláshely felajánlása a Kjt. 30/A. § (1) bekezdése alapján nem terhelte.

Az alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság megalapozatlanul értékelte terhére B.-né V. H. 2012. szeptember 1-től 2012. szeptember 14. napjáig tartó határozott idejű foglalkoztatását, mert ő nem a felperes álláshelyén került alkalmazásra, erre nem is lett volna lehetőség. B.-né V. H. foglalkoztatására a Sz. T. vezetőjének nyugdíjazása miatt megüresedett álláshelyen történt, arra csak határozott időre kerülhetett sor, mert folyamatban volt a tagóvoda vezetői munkakör pályázat útján történő betöltése, amelyre 2012. szeptember 15-én került sor. A Sz. T.-ben nem volt a felperes számára jogszerűen felajánlható munkakör, a tagintézmény vezetőjének nyugdíjazása miatt megüresedő munkakört pedig a fenntartó a Kjt. 20/B. § (1) bekezdése alapján kizárólag pályázat útján tölthette be. Mindezek alapján megalapozatlannak, iratellenesnek és okszerűtlennek tartotta az elsőfokú ítélet azon megállapítását, hogy az állásfelajánlási eljárásban nem adott valós tartalmú tájékoztatást a felperesnek.

Az alperes vitatta az elsőfokú bíróság ítéletének a rendeltetésellenes joggyakorlásra történő hivatkozását is. Az a

körülmény, hogy az óvodavezető a felperest a jogviszonyának helyreállítását követően délutános műszakba osztotta be, nem jelentett hátrányt, sérelmet a közalkalmazott számára. A délutános műszakbeosztás egyébként sem végleges, vagy tartós időtartamra szóló munkáltatói intézkedés, hanem kizárólag a nyári szünet időtartamára vonatkozott. Ezt követően a felperes ismét heti váltásban, délelőtti és délutáni műszakban végzett munkát.

Az alperes nem vitatta, hogy a felperest nem nyilatkoztatta a részmunkaidős kinevezés-módosítás lehetőségéről, amelynek oka azonban kizárólag az volt, hogy valamennyi további óvodapedagógus munkakörben dolgozó nemleges nyilatkozatot tett, ezért a Kjt. 30/B. § (1)-(2) bekezdésében rögzített feltételek a felperes bármilyen tartalmú nyilatkozata esetén sem álltak volna fenn. Az alperes sérelmezte, hogy a jogerős ítélet annak megállapításán túl, hogy a felmentés közlésekor volt felajánlható munkakör a felperes számára, a fellebbezésben foglaltakra részletesen nem reagált.

Az alperes álláspontja szerint a felperes javára megítélt 2.265.600 forint nem vagyoni kártérítés megalapozatlan, jogellenes, mert annak törvényi feltételei nem álltak fenn. Álláspontja szerint a felperes a kereseti kérelmében először az eredeti munkakörben való további foglalkoztatását, valamint személyhez fűződő jogainak megsértése miatti vagyoni kárának megtérítését kérte, amelynek összegét 5 millió forintban jelölte meg. Ezt követően a keresetét az utolsó tárgyaláson módosította, és az új Mt. 82. § (1) bekezdése alapján a személyiségi jogainak megsértésére hivatkozva kérte a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kára megfizetését, amelynek összegét 12, illetőleg 24 havi távolléti díjban jelölt meg attól függően, hogy a bíróság helyt ad-e a jogviszony helyreállítása iránti kérelmének.

Az alperes álláspontja szerint a jogszerű felmentéssel szemben előterjesztett kereset özszegszerűségében is megalapozatlan, mert az új Mt. 82. § (1) bekezdése - a korábbi szabályozástól eltérően - nem teszi lehetővé az átalánykártérítés megállapítását. A felperes 12 illetve 24 havi távolléti díjának megfelelő kereseti kérelme pedig annak minősül, ezért az eljáró bíróságok megsértették a Pp. 215. §-át, mivel a nem vagyoni kártérítés megítélésével túlterjeszkedtek a ténylegesen átalánykártérítésre irányuló felperesi kereseten. Álláspontja szerint az a tény, hogy a bíróságok a felperes távolléti díjának 12-szeresét ítélték meg, az Mt. 82. § (1) bekezdésének rendelkezésébe ütközik, mert ezen jogszabályhely nem ad lehetőséget a munkavállaló távolléti díja alapulvételeivel számított átalánykártérítés megállapítására. Mindezek alapján megalapozatlan és jogsértő a másodfokú bíróság határozata is, amely elírásnak minősíti az elsőfokú határozat kártérítési összeget bruttó összegben történő megállapítását.

A felülvizsgálati érvelés szerint a jelenlegi bírói gyakorlat

alapján nincs lehetőség önmagában a munkaviszony megszüntetése jogellenessége ténye alapján nem vagyoni kártérítés megítélésére. A munkaviszony jogellenes megszüntetése a személyhez fűződő jogok megsértésére alapított igényt nem alapozza meg, ehhez valamilyen többlettényállási elem fennállása szükséges, amit a felperes a módosított kereseti kérelmében sem jelölt meg. A felperes a perben sem a konkrét megsértett személyiségi jogát nem jelölte meg, sem bizonyítást nem indítványozott az eljárás során a hátrány bekövetkezése okán, és a kár összezszerősége vonatkozásában sem. Mindezek alapján a felperes javára megítélt nem vagyoni kártérítés megalapozatlan, jogellenes rendelkezés volt.

A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását kérte.

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

A felülvizsgálati kérelem részben megalapozott.

Az alperes a felülvizsgálati kérelmében egyrészt vitatta a bíróságok által megállapított tényállást, valamint azt, hogy a felperes jogviszonyának megszüntetésére a Kjt. szabályainak megsértésével jogellenesen került sor, másrészt pedig támadta a jogellenesség megállapításához fűzött nem vagyoni kártérítés mint jogkövetkezmény jogszerűségét is.

A közigazgatási és munkaügyi bíróság az ítéletében helytállóan állapította meg, hogy az alperes a Kjt. 30/A. § (1) bekezdését a 30/B. § (1) bekezdését és a 30/C. § (1) bekezdésének megsértésével jogellenesen szüntette meg a felperes közalkalmazotti jogviszonyát. Mivel 2012. június 19-én a Sz. T. vezetője, V.-né K. M. kérelmezte a közalkalmazotti jogviszonyának 2012. július 31. napjával közös megegyezéssel történő megszüntetését, amelyre az alperes hozzájárulásával sor került, ezért a felmentés közlésének időpontjában az ő óvodapedagógus munkakörű státusza felajánlható volt a felperes számára, amit a P. Város Önkormányzata 2012. július 17-én az alpereshez címzett tájékoztatója is tartalmazott. Ezáltal az alperes a felmentés kiadásakor megsértette a Kjt. 30/A. § (1) bekezdésében foglaltakat, mert a felperesnek a felmentést megelőzően kérésére adott tájékoztatásban nem tüntette fel ezt a munkakört. Az alperes a felülvizsgálati kérelmében megalapozottan hivatkozott arra, hogy a V. T. a felmentés időpontjában még nem volt része a Tagóvodának, az csak 2012. augusztus 1-jétől csatlakozott, ezért az ott meglévő üres státusz még nem tartozott a Kjt. 30/A. § (1) bekezdésében foglalt felajánlható munkakörökhöz. Az alperes a felperes felmentésekor a bíróságok helytálló megállapítása szerint megsértette ezen túl a Kjt. 30/B. § (1) bekezdésében, továbbá a 30/C. § (1) bekezdésében foglaltakat is,

amikor a részmunkaidő vállalásának lehetőségéről a felperest nem nyilatkoztatta, valamint nem tartotta be a felmentés és az előzetes tájékoztatás között a jogszabály által előírt tíz napos időtartamot sem.

A széleskörű és a fenntartó bevonásával több szereplőssé tett állásfelajánlási rendszerben a közalkalmazott részére biztosított fenti garanciális jogok megsértése pedig a felmentést önmagában jogellenessé tette.

Az alperes a felülvizsgálati kérelmében arra azonban megalapozottan hivatkozott, hogy a jogerős ítélet 12 havi távolléti díjnak megfelelő összegű marasztaló rendelkezése sérti a Pp. 215. § (1) bekezdésében foglaltakat.

A közalkalmazotti jogviszony megszüntetés jogellenességének jogkövetkezményeit 2012. július 1. napját megelőzően - a Kjt. 34. §-a szabályozta, a 2012. évi I. törvény hatályba lépésével az új Mt.-ben foglalt jogkövetkezmények alkalmazásának van helye.

A felperes a keresetének előterjesztésekor a jogellenesség megállapítása mellett a személyhez fűződő jogainak megsértése miatt először 5 millió forint, majd a jogviszonya helyreállításától függően a perben már nem alkalmazható, a Kjt. 2012. július 1-től hatályon kívül helyezett 34. § (4) bekezdése szerint 12 illetve 24 havi távolléti díj kártérítésként történő megítélését kérte.

Az elsőfokú bíróság a felperes jogviszonyának helyreállítása mellőzésével az alperest bruttó 2.265.600 forint, azaz 12 havi távolléti díjának összegében marasztalta, és ítéletének indokolásában ezt az összeget személyiségi jogainak megsértése miatti kártérítés jogcímén ítélte meg a felperes részére, utalva az új Mt. 82. § (1) bekezdésében foglaltakra.

A törvényszék a jogerős ítéletében az elsőfokú bíróság ítéletét akként pontosította, hogy a marasztalási összeg tekintetében a bruttó megjelölést mellőzte. Ítéletének indokolásában utalt arra, hogy a felperes igénye az Mt. 82. § (1) bekezdésén, és nem a (2) bekezdésén alapul, és a kártérítés alapja a felperes személyiségi jogainak megsértése miatti nem vagyoni kártérítés volt.

A törvényszék a jogerős ítéletében helytállóan állapította meg, hogy a közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként az új Mt. 82.§ (1) bekezdése a perbeli időszakban lehetővé tette nem vagyoni kártérítés megállapítását is, de ez a rendelkezés - a korábbi gyakorlattal egyezően - nem minősül általánymegítélésnek, így nem tekinthető automatikus szankciónak. A felperes ezen igényét - amellet, hogy a távolléti díja 12 illetve 24 havi összegében kérte megállapítani - személyiségi jogának



megsértésére alapította, azonban az alperes helytálló érvelése szerint ebben a vonatkozásban tényállítást nem tett, személyiségi jogsértéssel okozati összefüggésben bekövetkezett hátrányt nem bizonyított, bizonyítási indítványt sem terjesztett elő. A személyhez fűződő jogok sérelmének elbírálása a perben még irányadó Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (Ptk.) 75-85. §-ai tartalmaztak rendelkezést. A Ptk. 84. § (1) bekezdés e) pontja alapján lehetőség volt a személyhez fűződő jog megsértése jogkövetkezményeként kártérítést, konkrétan nem vagyoni kártérítést igényelni. Ennek megítéléséhez azonban önmagában nem elegendő a közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása. A felperesnek konkrétan meg kell jelölnie, hogy az alperes magatartása mely személyiségi jogát sértette meg.

Ebben a körben a felperes tényállítást nem tett, a bíróságok sem oktatták ki a felperest a bizonyítandó tényekről és a bizonyítási kötelezettségről, ezért önmagában a jogellenesség megállapításával egyidejűleg megítélt 12 havi távolléti díjnak megfelelő nem vagyoni kártérítés megalapozatlan volt.

A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján abban a részében, amellyel helybenhagyta az elsőfokú bíróságnak a közalkalmazotti jogviszony megszüntetése jogellenességét megállapító rendelkezését hatályában fenntartotta, a kártérítés iránti igény tárgyában azonban a Pp. 275. § (4) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság ítéletére is kiterjedően hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot ebben a körben új eljárásra és új határozat meghozatalára utasította.

Az új eljárás során az elsőfokú bíróságnak tisztáznia kell a felperes kártérítési igényének jogalapját, hogy azt vagyoni vagy nem vagyoni kártérítésként, illetőleg személyiségi jogsértésre alapított nem vagyoni kártérítésként igényli-e, fel kell hívni a felperest e körben tényelőadásának megtételére, valamint tájékoztatni kell az őt terhelő bizonyítási kötelezettségről. A lefolytatott bizonyítási eljárás eredményeként lehet megalapozottan állást foglalni abban a kérdésben, hogy a munkáltató a közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetésével megsértette-e a felperes személyhez fűződő jogát, és ezzel okozati összefüggésben milyen bizonyított hátrányt okozott, mindez milyen összegű nem vagyoni kártérítés megállapítására ad alapot.

A Kúria felülvizsgálati eljárás költségét a Pp. 275. § (5) bekezdése alapján csupán megállapította, annak összegéről az új határozatot hozó bíróság dönt.

Budapest, 2014. június 25.

*Dr. Stark Marianna a tanács elnöke, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. előadó bíró, Sipőczné dr. Tánczos Rita s.k. bíró*

*A kiadmány hiteléül:*

*bírósági tisztviselő*