

A ... Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a személyesen eljáró dr. felperes neve (**felperes címe.**) felperesnek - a Nagy Norbert Ügyvédi Iroda (**alperesi képviselő címe.**; ügyintéző: dr. Nagy Norbert ügyvéd) által képviselt alperes neve (**alperes címe.**) alperes ellen közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetése tárgyában indított perében a ... Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2019. október 17-én meghozott 73.M.1846/2018/28. számú ítélete ellen a felperes 29. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán indult másodfokú eljárásban - tárgyaláson kívül - meghozta az alábbi

Í T É L E T E T

A ... Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

A perben felmerült fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek helye nincs.

I N D O K O L Á S

A fellebbezés alapjául szolgáló tényállás

- [1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felek 2018. augusztus 1. napjától létesítettek határozatlan idejű, teljes munkaidős közalkalmazotti jogviszonyt, jogi referens/adatvédelmi tisztviselő munkakörre. A 2018. augusztus 3. napján kelt és a felperes által 2018. augusztus 14. napján aláírt kinevezésben rögzítésre került a próbaidő alkalmazásának ténye, és annak időtartama is. Ennek értelmében a munkavállaló 2018. augusztus 1. és 2018. november 30. napja között négy hónapos időszakban próbaidő alatt állt. A munkáltatói jogkör gyakorlója **Gy.T.** igazgató volt. A felperes felvételére amiatt került sor, mivel az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról (a továbbiakban: GDPR rendelet) hatályba lépését - 2018. május 25. napját - követően számos adatvédelemmel kapcsolatos feladat hárult a munkáltatóra. A felperes felvételét megelőzően **R-né dr. N.E.** jogi referens végezte az adatvédelmi tisztviselői feladatokat is, úgynevezett „osztott” munkakörben. Az alperesi intézmény alapvetően négyféle nagy tevékenységet lát el, melyek közül a legnagyobb és legkiemelkedőbb terület a hajléktalan személyekre vonatkozó - GDPR rendeletnek megfelelő - adatkezelés és adatnyilvántartás. **R-né dr. N.E.** 2018. augusztus elején átadta a felperes részére az összes adatállományt, valamint minden olyan dokumentumot, ami az adatkezeléssel kapcsolatban a rendelkezésére állt. A felperes napi szintű munkakapcsolatot **D.I.** titkárságvezetővel, illetve **R-né dr. N.E.** tel tartotta. A felperes 2018. november 6. napján megtartott vezetői értekezleten

előterjesztette az általa készített „Adatvédelmi tájékoztató” tervezetét, valamint az ehhez kapcsolódó személyes adatok kezelésére vonatkozó „Hozzájáruló nyilatkozat” és az „Eljárási rend” tervezetét.

- [2] A felperes 2018. november 20. napján „Feljegyzés”-t írt az igazgató részére, amelyben utasítás kiadását kérte az ellátottak adatvédelmi jogi tájékoztatásáról. A titkárságvezető ezt követően - informális úton - 2018. november 21. napján tájékoztatta őt, hogy nem kívánják meghosszabbítani a közalkalmazotti jogviszonyát. A november 21-i tájékoztatást megelőzően pár nappal egy megbeszélésre került sor, amelyen az igazgató, az általános igazgató-helyettes, **R-né dr. N.E.** jogi referens és a titkárságvezető vett részt, megbeszélték, hogy a felperes közalkalmazotti jogviszonyát nem kívánják meghosszabbítani.
- [3] A munkavállaló 2018. november 27. napján újabb „Feljegyzés”-ben kérte az alperest az intézkedések megtételére. A felperes jogviszonyát az alperes megszüntette 2018. november 28. napján, próbaidő alatt, indokolás nélkül.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

- [4] A felperes a pontosított kereseti kérelmében elsődlegesen azt kérte, a bíróság kötelezze az alperest, hogy helyezze vissza az adatvédelmi tisztviselői munkakörébe, állítsa helyre a jogellenesen megszüntetett közalkalmazotti jogviszonyát, és fizessen meg a részére, a jogviszony helyreállításáig elmaradt munkabért. Másodlagos kereseti kérelme szerint, kártérítés jogcímén tizenkét havi bruttó távolléti díjának megfelelő munkabére, azaz 4.800.000 forint, valamint perköltségben való marasztalására kérte kötelezni az alperest. Indokolásában kifejtette, hogy az elsődleges kereseti kérelem, a jogellenesen megszüntetett adatvédelmi tisztviselői (közalkalmazotti) jogviszonyba történő visszahelyezés jogszabályi alapja a GDPR rendelet 38. cikk (3) bekezdése, amely kimondja a következőket: „Az adatkezelő vagy az adatfeldolgozó az adatvédelmi tisztviselő feladatai ellátásával összefüggésben nem bocsáthatja el és szankcióval nem sújthatja.”
- Az elsődleges kereseti kérelme tekintetében hivatkozásként a GDPR rendelet 3. cikk (1) bekezdését jelölte meg, amely szerint: „E rendeletet kell alkalmazni a személyes adatoknak az Unióban tevékenységi hellyel rendelkező adatkezelők vagy adatfeldolgozók tevékenységeivel összefüggésben végzett kezelésére.” Ebben a körben kifejtette, hogy a GDPR rendelet, mint Európai Unió jogszabály közvetlenül hatályos és alkalmazandó Magyarországon, belső jogszabályi ütközés esetén pedig a GDPR, mint uniós jogszabály alkalmazandó elsődlegesen.
- A másodlagos keresete jogalapjaként kifejtette, hogy az alperes kárt okozott azzal, hogy jogellenesen szüntette meg az adatvédelmi tisztviselői jogviszonyát. Előadta, hogy a 2018. november 6. napján megtartott vezetői értekezleten előterjesztette a többnyire hajléktalan nyilvántartott ellátottjainak írt adatvédelmi tájékoztató tervezetét, illetve az ehhez kapcsolódó tervezeteket, azonban a munkáltató részéről intézkedés nem történt. Álláspontja szerint a GDPR rendelet 38. cikkének (3) bekezdése nem teszi lehetővé az adatvédelmi tisztviselővel szemben a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 21/A.§ (3) bekezdése szerinti azonnali hatályú indokolás nélkül történő jogviszony megszüntetést a munkáltató részéről. Véleménye szerint a közalkalmazotti jogviszonya megszüntetése a független adatvédelmi képviselői feladatai ellátásával a hiányosságok feltárásával összefüggésben történt, így az sértette a GDPR 38. cikkének (3) bekezdésében foglaltakat.
- [5] A felperes kérelmet terjesztett elő arra vonatkozólag, hogy a bíróság kezdeményezze az Európai Unió Bírósága előtt előzetes döntéshozatali eljárást, mivel a GDPR rendelet 38. cikk (3) bekezdését közvetlenül alkalmazni kell a magyar bíróságok által, így belső jogszabály ezzel ellentétes rendelkezése nem alkalmazható az adatvédelmi tisztviselőkre. Előadta, hogy a közalkalmazotti

jogviszonyának fennállása alatt kizárólag adatvédelmi tisztviselői feladatokat látott el, jogi referensi feladatokat nem. Hivatkozása szerint az alperes jogellenesen és visszaélészerűen alkalmazta vele, mint adatvédelmi tisztviselővel szemben az indokolás nélküli közalkalmazotti jogviszony megszüntetést. Meglátása szerint az alperes azért távolította el, mert általa nem ismert okból nem akart eleget tenni az alapvető adatvédelmi kötelezettségeinek, amire ő felszólította.

- [6] Az alperes az érdemi ellenkérelmében a kereset elutasítását, valamint a felperes perköltségben való marasztalását kérte. Előadta, hogy a kinevezésben egyértelműen megjelölésre került a próbaidő alkalmazásának ténye és időtartama, mely komplett munkakört érintette, azaz az adatvédelmi tisztviselőit, illetve a jogi referensit is. Kitért arra, hogy a Kjt. 21/A. § (1) bekezdése rendelkezik a jogviszony létesítéskor kötelezően kikötendő próbaidő tartalmáról, melynek mértéke 3 hónap, de a (2) bekezdés lehetővé teszi a 4 hónapos próbaidő kikötését. Ennek következtében a munkáltató az irányadó jogszabályok figyelembevételével járt el. Érvelése szerint a próbaidő intézménye, fogalma a munkajogban alapvetően eltér a jogviszony felmondása vagy a Kjt.-ben rögzített felmentés szabályaitól. A próbaidő kikötése a felek között a jogviszony létesítéskor egy átmeneti jogi helyzetet teremt, melynek éppen az a célja, hogy a munkavégzés során megismerjék egymást, megtudják, hogyan tudnak-e egymással dolgozni. Álláspontja szerint próbaidő alatt történt jogviszony megszüntetés esetében a jogszabály nem írja elő az indokolási kötelezettséget. Előadta, hogy a GDPR rendelet 38. cikk (3) bekezdése nem zárja ki a Kjt. 21/A.§ (3) bekezdésének alkalmazhatóságát. Hivatkozott arra, hogy megítélése szerint nem történt joggal való visszaélés a felperes jogviszonyának megszüntetése során.

Az elsőfokú bíróság ítélete

- [7] Az elsőfokú bíróság elsődlegesen állást foglalt abban a tekintetben, hogy a próbaidő kikötése jogszerűen történt, melyet a felperes a kinevezésének aláírásakor tudomásul vett, és el is fogadott, ennek tartalmával tisztában volt.
- [8] A bíróság az anyagi pervezetés körében tájékoztatta a feleket, hogy a felperesnek kellett bizonyítania, hogy az alperes intézkedése a joggal való visszaélés tilalmába ütközött. Rámutatott arra, hogy a felperes által hivatkozott és keresete jogalapjául alapvetően megjelölt GDPR rendelet 38. cikk (3) bekezdése valóban hatályos és közvetlenül alkalmazandó a magyar jogban is, azonban ez a rendelkezés nem írja felül a fentiekben rögzített bizonyítási teherrel kapcsolatos felperesi kötelezettséget. Mindezt figyelembe véve, a felperesre hárult annak bizonyítása, hogy az alperes intézkedése a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 7.§ (1) bekezdésébe ütközött. A bíróság a döntése során mérlegelte a tanúként meghallgatott **R-né dr. N.E., D.I., Gy.T.** tanúk előadását. A tanúk egyezően nyilatkoztak abban a körben, hogy már a felperes felvételét megelőzően is tisztában voltak az alperesi intézményre vonatkozó adatvédelemmel kapcsolatos kötelezettségekkel, figyelemmel arra, hogy a GDPR rendelet 2018. május 25. napján hatályba lépett. Ennek megfelelően jóval a munkába állást megelőzően - amely 2018. augusztus 1. napja - intézkedniük kellett, vagyis a nyilvántartással kapcsolatos problémákat, hiányosságokat, elmaradásokat igyekeztek minél hamarabb pótolni. Egybehangzóan nyilatkoztak arról is, hogy nem a felperes hívta fel először az alperesi intézmény figyelmét az adatnyilvántartással és az adatkezeléssel kapcsolatos bizonyos problémákra, hiányosságokra, mivel már azt megelőzően is rendelkezésre álltak a munkáltatónál a GDPR megfeleléssel kapcsolatos anyagok, dokumentumok, amelyeket **R-né dr. N.E.** készített el. Nem tagadták azt sem, hogy az informatikai rendszer hiányos és további javításokra, fejlesztésekre szorul, de ez az adatkezelés jogszerűségét nem befolyásolja. Az informatika területén felmerült hiányosságok valóban tényleges problémaként kezelendők, de a fenntartó - a ... Önkormányzat - ehhez nem járult hozzá anyagilag, így nem tudták a fejlesztéseket

végrehajtani, mivel a szükséges összeg nem állt rendelkezésükre. Egyezően adták elő azt is, hogy soha nem merült fel probléma abból, ha a felperes valamilyen javaslatot tett, vagy valamilyen ötlettel állt elő. Az elsőfokú bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárás során megállapította, hogy a felperes nem tudta bizonyítani, miszerint a közalkalmazotti jogviszonya megszüntetésére próbaidő alatt azonnali hatállyal az adatvédelmi képviselő tevékenységével összefüggésben került volna sor. A joggal való visszaélés körében a felperesnek kellett volna a bizonyítási teher alapján olyan bizonyítékokot szolgáltatni a bíróság részére, amelyből ítéleti bizonyossággal megállapítható lett volna, hogy az alperes intézkedése az Mt. 7.§ (1) bekezdésébe ütközött, de ez nem történt meg.

- [9] Az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy a perben nem volt vitatott, hogy a GDPR rendelet 38. cikkének (3) bekezdése hatályos és közvetlenül alkalmazandó a magyar jogban. Erre figyelemmel mellőzte a felperes által indítványozott előzetes döntéshozatali eljárás kezdeményezését az Európai Unió Bíróságnál. A hivatkozott rendelkezés kifejezetten azt írja elő, hogy az adatvédelmi tisztviselőt a tevékenységével összefüggésben nem lehet elbocsátani, illetve szankcióval sújtani. A bizonyítási teher ettől függetlenül a felperest terhelte, akinek konkrétan azt kellett volna igazolnia, hogy a közalkalmazotti jogviszonya megszüntetésére az adatvédelmi tisztviselői tevékenysége miatt került sor. Az elsőfokú bíróság megállapította azonban, hogy a felperes nem tudott konkrét bizonyítékot megjelölni, amely alkalmas lett volna annak alátámasztására, hogy az alperes a jogviszonyát az adatvédelmi tisztviselői tevékenységével összefüggésben feltárt hiányosságok és problémák felvetése miatt szüntette meg.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

- [10] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, mivel álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 369.§ (3) bekezdés a) pontja szerinti okszerűtlen bizonyításból következően téves jogi következtetéseket vont le. Erre figyelemmel a másodfokú bíróság a Pp. 369.§ (3) bekezdés c) pontja szerint a megállapított tényektől eltérő jogi következtetést vonhat le. A felperes továbbra is fenntartotta azon előadását, miszerint bizonyította azt, hogy az adatvédelmi feladataival kapcsolatban szüntették meg a jogviszonyát. Hivatkozott továbbra is a 2018. november 6-án tartott vezetői értekezletre, amikor előterjesztette a tervezeteit. Előadta, hogy a per során meghallgatott tanúk egybehangzóan nyilatkoztak arról, hogy a munkájával, magatartásával teljes mértékben elégedettek voltak, de a jogviszony megszüntetésének indokairól nem akartak nyilatkozni, hivatkozva arra, hogy a Kjt. lehetővé teszi az indokolás nélküli elbocsátást. Előadta, hogy utólagos bizonyítékként terjesztette elő az elsőfokú bíróságnak azt az okiratot, amely a jogviszony megszüntetéséről szóló igazgatói döntést tartalmazta. Ezt az okiratot **Gy.T.** igazgató írta alá 2018. november 6-án, az adatvédelmi témával foglalkozó vezetői értekezlet alapján. Megítélése szerint ez az irat teljes mértékben alátámasztja az állítását, miszerint a munkáltató már 2018. november 6-án eldöntötte, hogy megszünteti a jogviszonyát az adatvédelmi véleménye miatt. Előadta, hogy az igazgató tanúvallomása teljes mértékben ellentmondásban áll az általa aláírt okirattal, melyből az alábbi következtetések vonhatók le. 2018. november 6-án az alperes ... értekezletén az általa készített új Adatvédelmi Szabályzatot tárgyalta. Ugyanazon a napon a munkáltató vezetője aláírta az elbocsátásáról szóló döntést, melyet nem indokolt. Ebből pedig egyértelmű és logikus következtetés, hogy az adatvédelmi tisztviselői álláspontja miatt bocsátotta el a munkáltató. Hivatkozott arra, hogy a tanú szavahihetetlen, mert okirattal cáfolta valótlanságot állított a tanúvallomásában, melynek indoka az volt, hogy elleplezze a munkáltató valódi indokát az elbocsátásról. A jogviszonya megszüntetésének valódi indoka a GDPR 38. cikk (3) bekezdésébe ütközően, az adatvédelmi javaslatai megtetele volt.

- [11] Előadta továbbá, hogy eljárásjogi szabálysértések történtek az elsőfokú eljárás során. Ennek kapcsán sérült a Pp. 4.§-ában foglalt, a felek eljárástámogatási és igazmondási kötelezettségére vonatkozó szabály. Álláspontja szerint, az elsőfokú eljárás során az alperes törvényes képviselője, **Gy.T.** igazgató a saját maga által aláírt okirattal ellentét, valótlan tanúvallomást tett, ennek ellenére az elsőfokú bíróság nem alkalmazta vele szemben a Pp-ben meghatározott szankciókat (pl.pénzbírság). Az ítélet indokolása pedig az alperesi törvényes képviselő valótlan tanúvallomásán alapul, így az sérti a Pp. 4.§-ában foglalt alapelveket.
- [12] Az elsőfokú bíróság továbbá megsértette a Pp. 130.§ (3) bekezdésében foglaltakat is, miszerint, ha a bíróság az előzetes döntéshozatali eljárás kezdeményezésére irányuló kérelmet elutasítja, erről végzéssel határoz, e döntését legkésőbb az ítéletben köteles megindokolni. Hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság előtt kérte az Európai Unió Bíróságának előzetes döntéshozatali eljárásának kezdeményezését, azonban erre vonatkozóan végzést nem hozott a bíróság. Előadta továbbá, hogy az alperes nem nyújtotta be határidőben a Pp. 372. §-a szerinti fellebbezési ellenkérelmet. Mindezekre tekintettel kérte, hogy a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet változtassa meg, és kötelezze az alperest 4.800.000 forint kártérítés és 450.000 forint perköltség megfizetésére.

- [13] Az alperes fellebbezési ellenkérelmet nem terjesztett elő.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

- [14] A fellebbezés nem alapos.
- [15] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítási eljárást lefolytatta, a tényállást megállapította, az elsőfokú ítélet jogi indokaival is egyetértett, ezért azt helybenhagyta a Pp. 383.§ (2) bekezdése alapján.
- [16] A Kjt. 21.§/A. (1) bekezdése rendelkezik a jogviszony létesítésekor kötelezően kikötendő próbaidő tartalmáról. Ennek megfelelően kötelező próbaidő mértéke 3 hónap. A (2) bekezdés teszi lehetővé ezen időtartamnál nagyobb, legfeljebb 4 hónapos próbaidő kikötését. A felperessel létesített közalkalmazotti jogviszony így 4 hónapos próbaidő kikötésével jött létre, mely kinevezést a felperes aláírt, annak tartalmát ismerte.
- [17] A Kjt. 21/A.§ (3) bekezdése értelmében a próbaidő alatt bármelyik fél indokolás nélkül azonnali hatállyal megszüntetheti a jogviszonyt. A Kjt. 25.§ (2) bekezdés fa) pontja értelmében a közalkalmazotti jogviszony azonnali hatállyal megszüntethető a próbaidő alatt. A GDPR rendelet 38. cikk (3) bekezdése rendelkezése szerint: „Az adatkezelő vagy az adatfeldolgozó az adatvédelmi tisztviselőt feladatai ellátásaival összefüggésben nem bocsáthatja el és szankcióval nem sújthatja.”
- [18] A másodfokú bíróság álláspontja szerint nem található ellentmondás az GDPR rendelet előírásai és a Kjt-ben szabályozott próbaidő intézménye között. A GDPR rendelet ugyanis kizárólag azt tartalmazza, hogy az adatvédelmi tisztviselőt feladatai ellátásával összefüggésben nem bocsáthatja el a munkáltató, illetve szankcióval nem sújthatja. A Rendelet nem tiltja próbaidő kikötését, ezen időszak alatt a jogviszony indokolás nélküli megszüntetését. A próbaidő intézménye egy speciális intézmény, amely esetben a munkáltató indokolás nélkül szüntetheti meg a közalkalmazotti jogviszonyát. A Kjt. mindezeket túl még kötelezően is előírja a próbaidőt a közalkalmazotti

jogviszony tekintetében. A Kúria a BH2013.349. számú eseti döntésében kifejezetten rögzítette a következőket: „A kinevezésben a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor - kivételektől eltekintve - próbaidő megállapítása kötelező. Ennek hiányában és a kötelezően írásba foglalt kinevezést követő három hónapban próbaidős közalkalmazotti jogviszony áll fenn”. A másodfokú bíróság megítélése szerint tehát a felek között létrejött közalkalmazotti jogviszony vonatkozásában a munkáltató jogszerűen járt el, amikor próbaidőt kötött ki.

A próbaidő intézményének fogalma a munkajogban alapvetően eltér a jogviszony felmondásának, vagy a Kjt.-ben rögzített felmentés szabályaitól. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság ítélete indokolásával, miszerint a próbaidő pontosan azt a célt szolgálja, hogy a felek felmérjék, tudnak-e egymással dolgozni, megfelelő-e a munkavállaló/közalkalmazott felkészültsége, szakmai tapasztalata. Ugyanezen okfejtésből következik, hogy a próbaidő alatti jogviszony azonnali hatályú megszüntetéséhez az általános szabályoktól eltérően nem szükséges a munkáltató részéről (sem) az indokolás. Figyelemmel arra, hogy a munkáltató a próbaidő alatt indokolás nélkül szüntette meg a jogviszonyt és azt a későbbiekben sem kívánta indokolni, kizárólag az vizsgálható, hogy a felperes adatvédelmi tevékenysége kapcsán történt-e joggal való visszaélés a munkáltató részéről. A Kúria a BH.1995. 608. számú eseti döntésében kimondta, hogy a próbaidő alatt a munkaviszony minden kötöttség nélkül azonnali hatállyal indokolás nélkül megszüntethető. A munkaviszonynak ebben a formában történő megszüntetésére is vonatkozik az a követelmény, hogy a jogokat és kötelezettségeket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetőleg teljesíteni.

Az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, illetve osztotta ki a bizonyítási terhet, miszerint a felperesnek kellett bizonyítania, hogy a munkáltató részéről joggal való visszaélés történt. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, a munkavállaló nem tudta bizonyítani a joggal való visszaélést. **Gy.T.** a munkáltatói jogkör gyakorlója a per során úgy nyilatkozott, hogy közvetlen rálátása nem volt a felperes munkavégzésére, de visszajelzést nem kapott arra vonatkozóan, hogy bármi probléma lett volna vele. Előadta továbbá azt is, hogy amennyiben bármilyen konfliktus merült volna fel, akkor őt személyesen megkereshette volna a munkavállaló, ilyen azonban nem történt meg. A felperes annak vonatkozásában sem kereste meg, hogy mi volt az oka a jogviszony megszüntetésének. A tanú arra vonatkozóan nem tudott egyértelmű nyilatkozatot tenni, hogy miért került sor a jogviszony megszüntetésére, de hangsúlyozta, hogy személyes konfliktusa soha nem volt a felperessel, illetve arról sem volt tudomása, hogy a kollégáival felmerült volna nézeteltérése. **D.I.** szintén úgy nyilatkozott, hogy a felperessel való munkája során nem volt konfliktus, és ilyet nem is tapasztalt. **R-né dr. N.E.** előadta, miszerint nem volt közöttük és a felperes között nézeteltérés. Arról sem tudott nyilatkozni, hogy esetleg más munkavállalókkal felmerült volna ilyen probléma. A tanú egyébként saját maga adta elő, hogy az adatvédelemmel kapcsolatban már a felperes munkássága előtt is voltak hiányosságok, ezeket próbálták megfelelően kezelni, és pótolni a lemaradásokat. Az alperes költségvetési szerv, ezért a helyzet megoldása nem volt olyan egyszerű. Egyáltalán nem merült fel probléma azzal kapcsolatban, amit a felperest javasolt, vagy amilyen ötletei voltak.

A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a tanúk egybehangzóan nyilatkoztak annak vonatkozásában, hogy joggal való visszaélés nem történt. Az adatvédelmi tisztviselői közalkalmazotti jogviszony éppen azért jött létre, hogy az intézményben felmerült hiányosságok megszüntetésre kerüljenek, ennek következtében nem foghatott helyt a felperes azon előadása, miszerint a hiányosságok feltárása miatt került sor a jogviszonya megszüntetésére.

[19] A felperes által az elsőfokú eljárás során, és a fellebbezésben előadottak alapján azt a következtetést lehet levonni, hogy álláspontja szerint az adatvédelmi tisztségviselő fokozott védelemben részesül. A másodfokú bíróság megítélése szerint ez a fokozott védelem csak abban áll, hogy az adatvédelmi

tiszttségviselői feladataival kapcsolatban nem bocsátható el, illetve szankcióval nem sújtható. Az adatvédelmi tisztőségviselő fokozott védelmének vizsgálata során a másodfokú bíróság utal a szakszervezeti tisztőségviselők jogviszonyának megszüntetésével kapcsolatos - a rendes munkavállalóktól eltérő - jogszabályi rendelkezésekre. A szakszervezeti tisztőségviselők jogviszonyának megszüntetése kapcsán valóban speciális eljárás ír elő az Mt., de nincs arra vonatkozó rendelkezés, hogy próbaidő alatt nem lehet megszüntetni a jogviszonyukat. Sem az Mt., sem a Kjt. nem tartalmaz speciális rendelkezéseket az adatvédelmi tisztőségviselő jogviszonyának próbaidő alatti megszüntetése kapcsán, ennek következtében a felperes által felhozott indokok alapján nem állapítható meg a jogviszony jogellenes megszüntetése. A felperes sérelmezte azt is, hogy a munkáltató nem indokolta a felmentését, de ez az előadása szintén nem megalapozott, mivel a munkáltató indokolás nélkül szüntette meg a jogviszonyát. Utóbb a perben már maga a munkáltató sem hivatkozhat a jogviszony megszüntetésének alapjául szolgáló indokokra. A Kúria BH.1996.341. számú eseti döntésében kimondta, hogy a munkaviszonynak a próbaidő alatt a munkáltató által egyoldalúan azonnali hatállyal történő megszüntetése esetén a munkavállaló alaptalanul hivatkozik a jogviszony megszüntetése indokainak hiányára.

[20] A másodfokú bíróság álláspontja szerint megalapozatlan a felperes azon előadása, miszerint **Gy.T.** tanú szavahihetetlen, melyet alátámaszt az utólagos bizonyítékként becsatolt okirat. A 2018. november 6-án kelt okirat tartalma kizárólag arról szól, hogy a személy- és munkaügyi csoportvezető az igazgató álláspontját kérte, azzal kapcsolatban, a felperes próbaideje 2018.november 30-án lejár, így a további foglalkoztatását engedélyezi-e vagy sem. Az igazgató az okiraton a „nem engedélyezem” kitélt húzta alá. Ebből azonban nem következik az a felperesi állítás, miszerint a jogviszonya annak okán került megszüntetésre, mert 2018. november 6-án a vezetői értekezlet tárgyalta az általa készített szabályzat-tervezeteket. Az utólagosan becsatolt okirat ezzel kapcsolatosan bizonyítékot nem tartalmaz, ez csupán a felperes feltételezése, amelyet alátámasztani nem tudott.

[21]én nem megalapozott a felperesnek a Pp. 4.§-ára történt hivatkozása, mivel az elsőfokú bíróság éppen azt állapította meg, hogy a tanúk egyezően nyilatkoztak a jogviszony vonatkozásában. Ennek következtében az elsőfokú bíróságnak nem is kellett **Gy.T.** tanút pénzbírság megfizetésére kötelezni, mivel nem állapította meg, hogy valótlan vallomást tett.

[22] Az elsőfokú bíróság valóban nem hozott végzést az előzetes döntéshozatali eljárás kezdeményezése kapcsán, de a kérelem elutasítását megindokolta az ítéletében. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság mulasztása nem tekinthető olyan mértékűnek, amely megalapozná a Pp. 380. §-ban meghatározott hatályon kívül helyezési okokat. A Pp. 381. §-ában meghatározott feltételek nem állnak fenn, mivel nem történt olyan lényeges eljárásai szabálysértés, amely az ügy érdemi döntésére kihatott volna. Annak orvoslása pedig a másodfokú bíróság előtti eljárásban lehetséges volt és arról a másodfokú bíróság végzést is hozott 5. sorszám alatt. Ugyanakkor a felperes a fellebbezésében az ítélet hatályon kívül helyezését nem is kérte, az ítélet megváltoztatása iránt terjesztett elő kérelmet. A felperes fellebbezési kérelme pedig a másodfokú bíróságot köti a Pp.371.§-ában meghatározottak alapján. A Pp. 371.§ (2) bekezdése pedig kimondja, hogy az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését a fél - az ítélet megváltoztatására irányuló kérelem nélkül - a 379-381.§-ban foglaltakra hivatkozva kérheti. Ilyen jellegű kérelmet azonban a felperes nem terjesztett elő. A fentiek alapján a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet helybenhagyta.

Záró rész

A Pp. 81.§ (1) bekezdése kimondja, hogy a fél a perköltsége megtérítését annak felszámításával kérheti. Az alperes pernyertes lett a fellebbezési eljárás során, de fellebbezési ellenkérelmet, és költségjegyzéket nem terjesztett elő, így a perköltség tárgyában való határozathozatalt a bíróság mellőzte. A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért a fellebbezési illetéket az állam viseli a Pp. 102.§ (6) bekezdése, és a munkavállalói költségkedvezmény megállapításáról, és érvényesítésének szabályairól szóló 73/2009. (XII.22.) IRM rendelet 1.§-a alapján. Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365.§-a zárja ki. A bíróság a fellebbezést a Pp. 376. §-a alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2020. június 09.

dr. Vajas Sándor s.k.. Kovács Miholics Klaudia s.k.

Edit s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró