



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.246/2021/6.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Bosch Márta ügyvéd (Cím9) által képviselt **Felperes1** (Cím1., tartózkodási helye: Cím2.) felperesnek – a Dr. Galambos Károly Ügyvédi Iroda (Cím10, ügyintéző: dr. Galambos Károly ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Cím7) alperes ellen közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei alkalmazása iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 14.M.70.312/2020/31. számú ítélete ellen az alperes 33. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 66.500 (hatvanhatezer-ötszáz) forint másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 40.243 (negyvenezer-kétszáznegyvenhárom) forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2021. június 9-én kelt 14.M.70.312/2020/31. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 503.039 forint elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítést és 133.000 forint perköltséget. Akként rendelkezett, hogy az eljárás illetéke az állam terhén marad.

[2] Az általa megállapított tényállás szerint a felek között 2019. július 17. napjától a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 21. § (1) bekezdése alapján határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszony jött létre recepciós munkakörre. A kinevezésben az alperes a Kjt. 21/A. § (1)-(2) bekezdése alapján 2019. november 16. napáig tartó próbaidőt határozott meg. Ezt követően 2019. november 11-én a Kjt. 25. § (1) bekezdés fa) pontja alapján azonnali hatállyal próbaidő alatt megszüntette a felperes közalkalmazotti jogviszonyát.

[3] 2019. november 12-én a felek között újabb kinevezés jött létre, mivel az alperes törvényes képviselője a felperes családi és anyagi helyzetére tekintettel újabb lehetőséget adott a felperesnek annak bizonyítására, hogy a rábízott munkakört el tudja látni az alperesi elvárásoknak megfelelően. Ebben az alperes újabb 4 hónap próbaidőt határozott meg. 2020. március 11-én az alperes ismételten a próbaidő alatt azonnali hatállyal megszüntette a felperes közalkalmazotti jogviszonyát.

[4] Az elsőfokú bíróság a felperes közalkalmazotti jogviszonya jogellenes megszüntetése miatt a jogkövetkezmények alkalmazása iránt előterjesztett kereseti kérelmét alaposnak találta. Döntését a Kjt. 21/A. § (1)-(4) bekezdésére alapította a jogalap vonatkozásában. A kereset elbírálásakor abban a kérdésben foglalt állást, hogy a felperes 2019. november 12-én létrejött közalkalmazotti jogviszonyát az ismételt 4 hónapos próbaidőre szóló rendelkezésre hivatkozva az alperes a próbaidő alatt 2020. március 11-én azonnali hatállyal indokolás nélkül jogszerűen szüntette-e meg.

[5] A bizonyítási eljárás alapján azt állapította meg, hogy az alperesi tényelőadást a törvényes képviselő és a meghallgatott tanúk (Tanú1a, Tanú2a és Tanú3) vallomása alátámasztotta. Eszerint az alperes a felperes munkavégzésével nem volt elégedett, ezért 2019. november 11-én a jogviszonyt próbaidő alatt megszüntette, de újabb lehetőséget kívánt adni a felperesnek a családi és anyagi helyzetére figyelemmel, ezért ismételt közalkalmazotti jogviszonyt létesített újabb 4 hónap próbaidő kikötésével. Mindez azt eredményezte, hogy a felperesnek egybefüggően összesen 8 hónapnyi próbaidőt írt elő az alperes, noha lehetősége lett volna az újabb jogviszonyt a Kjt. 21/A. § (4) bekezdés c) pontja alapján próbaidő kikötése nélkül létesíteni.

[6] Hangsúlyozta, hogy a Kjt. a megalapozott kiválasztás és a közjogi alapon nyugvó stabilitás érdekében a munkajogi szabályoknál szigorúbban szabályozza a próbaidőt, amelynek rendeltetése az, hogy időtartama alapul szolgáljon a jogviszony teljesítésének (elvárások szerinti) megítélésére. A Kjt. általános szabálya szerint kötelező a 3 hónap próbaidő megállapítása a kinevezéskor és kiköthető felső határa maximum 4 hónapra emelkedhet. Az alperes eljárása - tartalmát tekintve - a felperes próbaidőt meghaladó kipróbálásának minősült. A perbeli esetben az újabb 4 hónap próbaidő a jogintézmény céljának, a Kjt. 21/A. § (2) bekezdésében foglaltaknak nem felelt meg.

[7] A BH2007. 388. számú döntésre hivatkozva hangsúlyozta, hogy a joggyakorlat egységes abban, miszerint a próbaidő lejártá után a próbaidő meghosszabbítása, illetve újbóli kikötése semmilyen körülmények között nem lehetséges. Ez irányadó másik munkakör meghatározása esetén is, a perbeli esetben pedig ugyanarra a munkakörre nevezte ki ismét az alperes a felperest a 2019. november 12-én. A jogviszony ezen kinevezés értelmében ugyan érvényesen létrejött, azonban az abban foglalt, ismételt 4 hónap próbaidőre vonatkozó rendelkezés – mivel ellentétes a Kjt.-vel – érvénytelen. Mindezek okán megállapította, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes jogviszonyát 2020. március 11-én próbaidőre hivatkozással.

[8] Rögzítette, hogy mivel a felmentés jogszerűségét vizsgálta, így nem képezte jelen eljárás tárgyát az a felperesi hivatkozás, hogy az alperes újabb 4 hónap próbaidő kikötésével a második kinevezésben joggal való visszaélés valósított-e meg. Az összecszerűségről a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 82. § (1)-(2) bekezdése alapján határozott a felperes által megjelöltek szerint, amit az alperes nem vitatott.

[9] A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 21. § (1) bekezdése alapján a pertárgy értékét 2.678.352 forintban állapította meg. A Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte az alperest a felperes perköltségének viselésére a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdése szerint felszámított összegben. A Pp. 102. § (1) bekezdése alapján az alperesnek az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 5. § (1) bekezdés c) pontja szerinti személyes illetékmentességére figyelemmel akként határozott, hogy az Itv. 42. §-a szerinti illeték az állam terhén marad.

Az alperes fellebbezése

[10] Az elsőfokú ítélet ellen az alperes élt fellebbezéssel és annak megváltoztatását és a kereset elutasítását, vagy hatályon kívül helyezését kérte, valamint perköltségre is igényt tartott. A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét a Pp. 369. § (1) és (3) bekezdésében jelölte meg.

[11] Hangsúlyozta, hogy a rendelkezésre álló bizonyítékokkal szemben az elsőfokú ítélet [5] bekezdésében az elsőfokú bíróság jogszabálysértően állapította meg, hogy rendeltetésellenes joggyakorlást valósított volna meg 2019. november 11-én a próbaidő alatti jogviszony megszüntetésére vonatkozó intézkedésével. A tanúvallomások ezt egyértelműen cáfolják. Azokból a Pp. 279. §-a alapján okszerűtlenül levont következtetésnek tekintendő az az ítéleti megállapítás, miszerint a próbaidőt meghaladó kipróbálásnak minősült volna a felperes foglalkoztatása. A felperes ugyanis újabb törvényes kinevezést kapott, ahol a próbaidő kikötése kötelező volt.

[12] A tanúvallomásokból kitűnik, hogy a felperes második kinevezését azt követően határozta meg a munkáltató, hogy az első jogviszony megszűnt. A felperes sem ténybeli, sem jogi indokolást nem adott elő a joggal való visszaélés tekintetében és kereseti kérelmet sem fogalmazott meg, így ennek ténybeli alapjai nem álltak fenn. Az elsőfokú bíróság nem végezte el a bizonyítékok értékelését, így történeti tényállása hiányos, az ítélet megalapozatlan. Az elsőfokú bíróság nem tett eleget az indokolási kötelezettségének sem, a felperes ugyanis keresetét kártérítési jogalapra alapította. A felperes keresetében nem jelölt meg olyan jogszabályi rendelkezést, amely a jogviszonyok egymás utáni létrehozását kizárták volna, a 2019. november 12-i kinevezés nem látszólagos volt, hanem új érdemi közalkalmazotti jogviszonyt hozott létre.

[13] Álláspontja szerint „nem játszotta ki” a Kjt. 21/A. § (2)-(3) bekezdését és (4) bekezdés c) pontját, ezekből ugyanis az állapítható meg, hogy 3 havi próbaidő megállapítása kötelező a kinevezésben, a (4) és (5) bekezdésében foglaltak kivételével. Az ott leírt törvényi előírás - miszerint nem kell próbaidőt megállapítani - nem jelenti azt, hogy a próbaidő megállapítása tiltott lenne a felek között. A Kjt. 21/A. § (1) bekezdése csak a (4)-(5) bekezdésében foglaltakat veszi ki „kivételként”, a (2) bekezdésében foglaltakat – miszerint a próbaidő a felek megállapodása napján 4 hónapi mértékben kiköthető – viszont nem. Így a felek jogszerűen kötötték ki a második kinevezésnél a 4 hónap próbaidőt. A felperes a második kinevezést elfogadta, azt törvényes határidőben nem támadta meg, annak semmisségére nem hivatkozott, a jogviszony semmissége (érvénytelensége) hiányában a munkáltató oldaláról jogellenesség nem állapítható meg, így az Mt. 82. § (1)-(2) bekezdésére alapított kártérítési igény alaptalan.

[14] Anyagi jogértelmezés körében tehát azt kérte, hogy az ítéltábla foglaljon állást arra nézve, hogy a felek jogszabályi ütközés nélkül köthettek újabb 4 havi próbaidő kikötésével megállapodást a második kinevezés során. Ez a kinevezés is érvényes volt a felek között és a próbaidő alatt jogszabálysértés nélkül szüntette meg a felperes közalkalmazotti jogviszonyát. A próbaidő kikötésében való megállapodás semmisség okából nem zárható ki (Mt. 27. §), a megállapodást pedig a felperes határidőben nem támadta meg, ezért azt a perbeli tényállás tekintetében figyelembe kell vennie a bíróságnak.

[15] Eljárásjogi jogszabálysértésként jelölte meg a tényállás Pp. 346. § (4)-(5) bekezdése megsértésével történő hiányos megállapítását és a tanúvallomások Pp. 279. § (1) bekezdésébe ütköző értékelését, mert azokból nem lehetett olyan következtetést levonni, hogy rendeltetésellenes joggyakorlás (joggal való visszaélés) folytatott volna a második kinevezés során. A felperes a joggal való visszaélés tekintetében sem tényelőadást nem tett, sem kereseti kérelmet nem terjesztett elő, ezért az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy azt nem vizsgálta. Ugyanakkor a második kinevezés alapján a jogviszony jogellenes megszüntetése mibenléte tekintetében az elsőfokú ítélet indokolást nem tartalmaz. A felperesnek ugyanis nem volt ténybeli előadása és kereseti kérelme a próbaidő „mellőzésére” jogszabályba ütközőség, megtámadás, egyéb okból való érvénytelenségre hivatkozással. Ebből következően a próbaidőt az anyagi jogszabályok alkalmazása tekintetében, mint szerződéses

tartalmat a felek közötti közalkalmazotti jogviszony tekintetében nem lehetett volna a bíróságnak figyelmen kívül hagynia.

[16] Hangsúlyozta, hogy a Kjt. 21/A. § (2) bekezdése alapján a felek a második kinevezésben rögzített megállapodásuk alapján a 4 hónap próbaidőt érvényesen kiköthették, azt semmilyen jogszabályi rendelkezés nem tiltotta. Mivel a felperes ezt a kikötött próbaidőt nem támadta meg a megtámadási határidő alatt (Mt. 28. § (7)-(9) bekezdés), az elsőfokú bíróság ítéletének [14] bekezdésében jogszabálysértően állapította meg, hogy a Kjt. rendelkezéseivel ellentétes a 2019. november 12-i kinevezésben rögzített újabb 4 hónap próbaidő. Az elsőfokú bíróság tartalmilag ugyan a semmisségre hivatkozott, azt jogszabállyal nem támasztotta alá, így ítélete a Kjt. 21/A. § (2) bekezdésébe ütköző.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[17] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes másodfokú perköltségben való marasztalását kérte, mivel az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárás alapján a tényállást helyesen állapította meg és abból megfelelő jogi következtetéseket vont le.

[18] Az alperes indítványára meghallgatott tanúk azt a tényt erősítették meg, hogy a munkáltató a próbaidő meghosszabbítását kívánta elérni egy ténylegesen meg nem szűnt folyamatos jogviszony vonatkozásában úgy, hogy a jogviszony megszüntetésével csupán megkerülte a próbaidő meghosszabbítására vonatkozó törvényi tilalmat. Ugyanarra a munkakörre ugyanazon feltételekkel foglalkoztatta az alperes a jogviszonyának „papíron” történő megszüntetése után. Munkáját maradéktalanul elvégezte, azzal szemben kifogás nem merült fel, erre vonatkozó egyértelmű nyilatkozatot tett a munkáltatói jogkör gyakorlója. Hangsúlyozta, hogy 8 hónap próbaidőt nem biztosít a jogszabály, ahogy kétszer 4 hónapos időtartamot sem. Nincs a munkáltatónak lehetősége arra, hogy a próbaidőt oly módon hosszabbítsa meg, hogy a jogviszonyt ugyan megszünteti „papíron”, majd következő nap visszaveszi a közalkalmazottak és ezáltal ugyanabban a munkakörben foglalkoztatja tovább.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[19] A fellebbezés nem alapos.

[20] Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg és érdemben is az irányadó jogszabályoknak megfelelő döntést hozott a perbeli jogviszony megszüntetésének jogellenessége körében.

[21] A közalkalmazotti jogviszony esetében a próbaidő alkalmazására csak a Kjt-ben meghatározott feltételek alapján van lehetőség. A 2007. szeptember 1-től hatályos, de kisebb mértékben 2008. január 1-től módosított Kjt. 21/A. § (1)-(2) bekezdése értelmében a közalkalmazotti jogviszonyban annak létesítésekor három hónap próbaidő megállapítása kötelező. A 21/A. § tehát nem a próbaidő kikötéséről, hanem annak kötelező megállapításáról rendelkezik. Mindez azt jelenti, hogy a kötelező próbaidőnek a kinevezésben való megállapítása hiányában is - mivel a próbaidő nem a kinevezés megállapodásos része - a kinevezést követő három hónapban próbaidős közalkalmazotti jogviszony áll fenn. A felek megállapodása kizárólag arra terjedhet ki, hogy a kötelező három hónapon túl további egy hónap próbaidőt kössenek ki, így a próbaidő tartama legfeljebb négy hónapig terjedhet.

[22] Az előbbiekből következően a Kjt. 21/A. § (4) bekezdés c) pontjában rögzített azon rendelkezés, amely szerint nem kell próbaidőt megállapítani az azonos felek közötti újabb kinevezés esetén, azt jelenti, hogy az újabb kinevezéskor nem alkalmazható a próbaidő kötelező megállapításának szabálya, azaz nincs próbaidő. Miután a felek megállapodásos joga a fentebb kifejtettek alapján csak a kötelező próbaidőn túli egy hónap vonatkozásában érvényesül, az ismételt jogviszony létesítésekor kötelező szabály hiányában értelemszerűen a felek megállapodásának sem volt helye.

[23] Ezt az értelmezést erősíti a Kjt. 21/A. §-t 2007. szeptember 1-jei hatállyal törvénybe iktató, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény módosításáról szóló 2007. évi C. törvény 4. §-a. Ennek (4) bekezdése szerint az áthelyezés, illetve meghatározott munka elvégzésére vagy feladat ellátására szóló határozott idejű kinevezés esetén az (1) bekezdésben foglalt rendelkezés nem alkalmazható, azonos felek közötti újabb kinevezés esetén nem lehet próbaidőt megállapítani. Az egyes munkaügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2007. évi CLXXIX. törvény 3. §-a a Kjt. 21/A. § (4) bekezdését 2008. január 1-től módosította a jelenleg is hatályos szövegre. Ezen törvény 3. §-hoz fűzött indokolása szerint a törvény a Kjt. 21/A. § (4) bekezdésének módosításával egyszerűbben fogalmazza meg a próbaidő alóli kivételeket.

[24] Mindezekből egyértelműen következik, hogy a perbeli esetben az ismételt közalkalmazotti jogviszony létesítésekor nem lehetett próbaidőt megállapítani és kikötni. Az alperes eljárása a 2019. november 12-i kinevezésben a próbaidő ismételt kikötésére a Kjt. 21/A. § (4) bekezdés c) pontjába ütközött, azaz a kinevezés ezen rendelkezése a Kjt. 2. § (3) bekezdésével alkalmazandó Mt. 27. § (1) bekezdése alapján semmis. A semmisség feltétlen érvénytelenséget jelent, így nem függ külön eljárástól, arra az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat, ezért a megtámadás hiányát megalapozatlanul kifogásolta az alperes. Mindezen túl arra is utal az ítéltábla, hogy az Mt. 27. § (3) bekezdése értelmében a semmisséget a bíróság hivatalból is észleli. Az elsőfokú bíróság ugyan a semmisség jogszabályi alapját ítéletében nem jelölte meg, amit a másodfokú bíróság jelen ítéletében pótol, azonban jogi érvelését levezette és érdemben helyes megállapításokat tett. Mindez az ítélet megalapozottságát nem érintette, az ügy érdemi eldöntésére nem hatott ki.

[25] A fentiek alapján az alperes az érvénytelen próbaidő kikötés miatt jogellenesen szüntette meg a felperes közalkalmazotti jogviszonyát próbaidőre hivatkozással, ennél fogva nem volt jelentősége a megszüntető intézkedés okának, így az ezzel összefüggő megállapításokat a másodfokú bíróság mellőzi az elsőfokú ítélet jogi indokolásából. A közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként a Kjt. 38. §-a alapján az Mt. szabályai alkalmazandók, így helyesen kötelezte az elsőfokú bíróság az Mt. 82. § (1) és (2) bekezdése szerint az alperest az általa egyébként nem vitatott összecszerűségben.

[26] A per eldöntése jogkérdés volt, az alperes a Pp. 379.-381. §-ai szerinti hatályon kívül helyezési okot nem adott elő és illet a másodfokú bíróság sem észlelt.

[27] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[28] A pertárgy értéke a fellebbezéssel érintett követelés összegében (503.039 forint) alakult.

[29] A másodfokú bíróság az eredménytelenül fellebbező alperest a Pp. 81. § (1) bekezdése és 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a felperes másodfokú perköltségének viselésére a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdése szerint felszámított összegben.

[30] Az alperes Itv. 5. § (1) bekezdés c) pontja szerinti személyes illetékmentessége folytán a le nem rótt fellebbezési eljárási illeték a Pp. 102. § (6) bekezdés alapján az állam terhére marad.

Budapest, 2021. december 16.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.
előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla
bíró