



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.157/2021/4.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a személyesen eljáró **Felperes1** (Cím2.) felperesnek – a Cs. Zs. elnök által képviselt **Alperes1** (Cím1.) alperes ellen kinevezés módosítás hatályon kívül helyezése iránt indult perében a Győri Törvényszék 62.M.70.026/2020/24. számú ítélete ellen a felperes 28. sorszám alatt benyújtott fellebbezés folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság a 2021. február 22-én kelt 62.M.70.026/2020/24. számú ítéletével a keresetet elutasította és akként rendelkezett, hogy a perben feljegyzett kereseti illeték az állam terhén marad.

[2] A Győri Törvényszék, mint másodfokú bíróság 2.Mf.20.282/2019/6. sorszámú végzése alapján megismételt eljárásban az elsőfokú bíróság a kereseti kérelem tisztázását és a bizonyítási teher alakulásáról való kioktatást követően lefolytatott bizonyítási eljárás alapján az alábbi tényállást állapította meg.

[3] A felperes 2005. december 1-jétől állt igazságügyi alkalmazotti jogviszonyban az alperes jogelődjével, majd az alperessel. 2007. január 17-ig elnöki irodavezetői, 2007. január 18-tól osztályvezetői munkakört ellátva 2010. október 10-től esélyegyenlőségi referensi, majd bírósági közbeszerzési bíráló bizottsági és biztonsági vezetői feladatai is voltak. 2011. november 2-től igazgatási főosztályvezetői kinevezést kapott, melyet az alperes a 2013.El.VI.B.xxx. számú intézkedésével osztályvezetői megbízásra módosított. Ezt követően az alperes 2015. szeptember 1-jén a 2015.El.VI.B.xxx1. számú intézkedésével a felperes osztályvezetői megbízását 2015. október 1-i hatállyal jogellenesen visszavonta, vezetői pótlékat megszüntette, illetőleg 2015. szeptember 5-től az esélyegyenlőségi megbízotti feladatok ellátására szóló megbízását és visszavonta. 2015. október 15-től a felperes személyügyi ügyintéző 1. (tisztviselő) munkakörbe került.

[4] A felperes felett a munkáltatói jogkört Cs. Ö. törvényszéki elnök gyakorolta. 2015. július 1-jétől 2016. március 31-ig J. Zs. volt a személyzeti főosztályvezető-helyettes, 2015. december 1-től Sz. J. főtanácsadó, majd 2016. január 1-jétől N. I. került a főosztályra, aki 2016. április 1-jétől főosztályvezető-helyettesként a felperes közvetlen vezetője volt.

[5] A felperes 2016. január 1-jétől N.I.-val együtt végezte a személyügyi feladatokat, csökkenő mennyiségben. 2016. márciustól júniusig a felperes betegállományban volt. 2016. októberétől a NEXON rendszer személyi anyagait kellett megvizsgálnia, egyéb feladatait Sz. J.tal és N.I.-val együtt látta el.

[6] Az O. E. 2017. augusztus 21-én kelt 2017.OBH.XXVII.Axxx4. számú levele és Útmutatója alapján az alperes 2016. augusztustól 2017. augusztusig terjedő időszakra elvégezte a felperes értékelését és ennek figyelembevételével megállapította az alapilletményét. Az O. E. levele szerint az értékelés nem azonos az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény (a továbbiakban: Iasz.) 53. §-a szerinti értékeléssel, annak rendelkezései nem alkalmazhatók. Az Útmutató rögzítette, hogy az igazságügyi alkalmazottat 2017. szeptember 1-jén a besorolási okirat átadásával egyidejűleg az eredményről kérelmére kell tájékoztatni. O. E. a 2017. augusztus 25-én kelt 2017.OBH.XXVII.A.xxx5 számú tájékoztatóban is rögzítette, hogy az igazságügyi alkalmazottak értékelését a 2017.OBH.XXVII.Axxx6. - helyesen 61. - számú átiratában meghatározott szempontok szerint kell elvégezni.

[7] A 2017. augusztus 29-én kelt, a felperes közvetlen vezetőjének javaslata és felettes vezetőjének értékelése szerint a felperes szakmai professzionalitása, hozzáállása: 0, a fejlődés igénye, üteme: 3, terhelhetősége, szorgalma: 0, munkaidő kihasználása: 0, együttműködése, kommunikációja: 0 pont, így az összpont értéke: 3 pont, amely 0%-os eredménynek felel meg. Az értékelés 0%-a mellett a végzettség, egyéb képesítés, nyelvtudás 3%-a, a felelősség 5%-a, a terhelés 1%-a alapján az alsó határtól 9%-ban találta eltéríthetőnek a felperes alapilletményét az alperes, így azt - beosztási és címpótlék nélkül - 388.566 forintban határozta meg 2017. január 1-jére visszamenőleg.

[8] Az alperes a 2017. szeptember 19-én a 2017.El.VI.Bxxx3 számú intézkedésével az Iasz. 17. § (2) bekezdés b) pontja alapján 2017. szeptember 20-tól a Gazdasági Hivatalba osztotta be a felperest, mindez munkakörét is érintette, amely pénzügyi, számviteli és költségvetési ügyintéző 1. (tisztviselő) megjelölésre módosult (száma 6.A.1.A.). Az ugyanezen a napon átadott munkaköri leírás szerint a felperes munkakörében bűnjel nyilvántartási, valamint szakmai tevékenységet segítő szolgáltatásokhoz kapcsolódó és egyéb feladatokat köteles ellátni.

[9] A felperest 2004. február 9-én porckorongsérvvvel, majd 2018. március 7-én baloldali és 2018. május 9-én jobboldali lágyéksérvvvel műtötték, 2018. július 10-től augusztus 27-ig rehabilitációs kezelésben részesült. 2017. novemberében, 2018. januárjában és 2018. február 20-tól szeptember 4-ig keresőképtelen állományban volt.

[10] A felperes alapilletménye 2017. szeptember 410.153 forintra, 2018. január 1-jétől 430.664 forintra emelkedett.

[11] A felperes jogviszonya a felek közös megegyezésével 2018. október 4-én szűnt meg. A felperes 2018. október 8-tól 90 nap időtartamra (4.600 forint/nap) álláskereső járadékban részesült, majd ezt követően munkaviszonyban helyezkedett el.

[12] A felek között több per volt/van folyamatban: a felperes a közös megegyezést megtámadta, a pert az eljáró bíróság a keresetindítási határidő elkésettsége miatt megszüntette. A Kúria Mfv.II.10.201/2019/6. szám alatti rész-közbenső ítéletével megállapította, hogy az alperes a felperes osztályvezetői megbízását 2015. szeptember 1-jén kelt intézkedésével jogellenesen vonta vissza, a jogellenesség jogkövetkezménye vonatkozásában a Győri Törvényszék előtt 61.M.70.076/2020. szám alatt van az eljárás folyamatban. A 2015. szeptemberi írásbeli figyelmeztetés, a 2016. februári alkalmatlan értékelés és 2016. augusztusában elrendelt fegyelmi eljárás miatt indult kártérítési per a Győri Törvényszéken 62.M.70.004/2020. szám alatt folyik. A felperes a 2017. december 8-án kelt teljesítményértékelésével szemben benyújtott keresetét elutasító elsőfokú ítéletet a Kúria az Mfv.X.10.059/2020/6. számú ítéletével hagyta helyben, a Kúria döntése ellen a felperes alkotmánybírósági panaszeljárást kezdeményezett.

[13] A felek közötti jelen – megismételt - eljárásban az elsőfokú bíróság a felperes keresetét megalapozatlannak találta, a kereset benyújtásának időpontjára (2017. szeptember 22.) figyelemmel az eljárásra a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: Pp.) rendelkezéseit alkalmazta.

[14] Rögzítette, hogy a felperes többszörösen pontosított kereseti kérelmében

- egyrészt a 2017.El.VI.Bxxx3 számú egyoldalú kinevezés módosítás hatályon kívül helyezését és jogkövetkezményként annak megállapítását kérte, hogy az alperes az Iasz. 7. § (1) bekezdésének, 17. § (2) bekezdés b) pontjának, 38. § (1)-(2) bekezdésének, 39. §-nak, 41. §-nak, 52. §-nak, 53. §-nak, 92. § (1) bekezdésének, 97. §-nak, 99-100. §-nak, 118. §-nak, 134/G. §-nak (2) bekezdésének, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6-7. §-nak, 12. §-nak, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) 5. § d) pontjának, 7-9. §-nak és 10. § (3) bekezdésének megsértésével járt el,
- annak megállapítását kérte továbbá, hogy az egyoldalú kinevezés módosításhoz vezető időszakban az alperes diszkriminatív módon járt el és joggal való visszaélést valósított meg.

A felperest tájékoztatta a megállapítási kereset előterjesztésének a Pp. 123. §-ban rögzített törvényi felételeiről, aki azokat felhívás ellenére sem igazolta. Így az e körben benyújtott kereseti kérelemről azt állapította meg, hogy a megállapítás feltételei nem állnak fenn. A felperes esetében a jogvédelem szükségessége, valamint a teljesítés követelésének a kizártsága nem nyert igazolást, a felperes nem jelölte meg jogainak az alperessel szemben való megóvása indokoltságát, a konkrét megállapítás szükségességét. Utalt továbbá arra a töretlen bírói gyakorlatra, miszerint a megállapítási kereset benyújtásának feltétele nem állapítható meg, ha a felperes marasztalás követelhet (EBH2005.955). A felperes által kifogásolt alperesi intézkedések és magatartás körében a felperes mindkét igénye kapcsán marasztalást is követelhetett volna. Arra figyelemmel, hogy a két feltétel bármelyikének hiánya esetén a megállapítási per nem indítható, ezért a kereseti kérelmeket ebben a körben elutasította.

[15] A Pp. 3. § (3) bekezdésére és 164. § (1) bekezdésére utalva rögzítette, hogy a felperes további, a 2017. augusztus 29-én kelt értékelésének jogellenessége miatti, 2017. január 1. és 2018. október 4-e közötti időszakra járó illetménykülönbözet megfizetése iránti keresete (80.000 forint/hó) kapcsán az alperest terhelte annak bizonyítása, hogy a felperes említett értékelése és az ez alapján történt alapilletmény-megállapítása a jogszabályoknak megfelelő volt, indokai valósnak minősülnek. A felperes ugyan vitatta az értékelési időszak (2016. augusztus - 2017. augusztus) meghatározásának helyességét, azonban az O. E. 2017.OBH.XXVII.Axxx4. számú tájékoztatójában rögzítettek alapján arra a megállapításra jutott, hogy az alperes jogszerűen határozta meg az értékelés előtti utolsó évre vonatkozó értékelési időszakot. Hangsúlyozta, hogy az említett tájékoztató egyértelműen úgy rendelkezett, hogy az értékelés nem azonos az Iasz. 53. §-a szerinti és a jövőben kialakításra kerülő teljesítményértékeléssel. A vitatott perbeli értékelést az Útmutató alapján kellett elvégezni azzal a céllal, hogy az igazságügyi alkalmazott besorolása szempontjából releváns tulajdonságok felmérésre kerüljenek. A tájékoztató és az Útmutató értékelési időszakot nem írt elő, így az alperest nem kötötte az Iasz. 54. §-ba foglalt 6 éves időszakra vonatkozó vizsgálati kötelezettség. Az alperes a vizsgált időszakot minden alkalmazottjára kiterjedően egységesen állapította meg, melyet a felperes nem vitatott. Mindezek okán megalapozatlanul hivatkozott a felperes arra, hogy a jogellenes vezetői megbízására figyelemmel az értékelés során az elmúlt 6 évben, azon belül is a 2014-2015-ös időszakban vezetőként ellátott feladatait kellett volna értékelni. Mindezek alapján az alperes nem valósított meg joggal való visszaélést sem.

[16] Megalapozatlanul hivatkozott a felperes arra is, hogy az alperes az értékelés során nem tett eleget az Iasz. 134/G. § (2) bekezdésében foglaltaknak, ugyanis ez a jogszabályhely a vizsgálat időszakában nem volt hatályban.

[17] Nem találta alaposnak a felperes kifogásait az értékelés jogellenességét eredményező eljárási szabálysértések körében sem. Kiemelte, hogy az értékelés nem volt azonos az Útmutatóban és a tájékoztatóban leírtak szerint az Iasz. 53. §-ban meghatározott értékeléssel, továbbá arra az Iasz. 52. §-a szerinti folyamatos értékelési kötelezettség sem vonatkozott. Ugyanakkor a felperes az értékeléssel szemben bírósághoz fordulhatott, így észrevételezési, jogorvoslati joga nem sérült.

[18] Az értékelés szerinti releváns szempontokra adott pontok objektív és valós jellegének vizsgálata körében abból indult ki, hogy a tájékoztatóban és az Útmutatóban leírtak szerint az értékelési skálán 0-5-ig kellett az értékelést megadni a közvetlen és a felettes vezető javaslata és értékelése alapján. A szakmai professzionalitás, hozzáállás körében arra kellett figyelemmel lenni, hogy a feladatok végrehajtása során az igazságügyi alkalmazott betartja-e a szakszerűség/jogszerűség követelményeit, mennyire vállal felelősséget saját hibáiért, azokat hogyan javítja, mennyire eredményorientált, illetve motivált, milyen a munkájának rendezettsége, igényessége, írásos munkájának külalakja. A felperes részére az alperes 5-ből 0 pontot adott ebben a körben. A fejlődés igénye, üteme kapcsán a szakmai ismeretek bővítését, az elméleti és gyakorlati tudás fejlesztését, annak értékelését kellett megadni, hogy milyen ütemben képes új ismereteket megérteni, elsajátítani és alkalmazni az érintett, erre a felperes a maximális 5-ből 3 pontot kapott. A terhelhetőség, szorgalom körében az értékelés szempontját az adta, hogy a munkatárs milyen gyorsan végzi feladatait, mennyire szorgalmas, jelentkezik-e önszántából a feladat ellátásra, új helyzetekre, problémákra hogyan reagál és váratlan helyzetekben lehet-e rá számítani, 5-ből 0 pontot kapott a felperes. A munkaidő kihasználtsága körében a pontos munkakezdést és befejezést, a munkaidő betartását, valamint azt kellett értékelni, hogy a munkatárs mennyi időt tölt munkaidőben személyes ügyeinek intézésével és a rendkívüli munkavégzéshez hogyan viszonyul, erre is 0 pontot kapott a felperes. Az együttműködés, kommunikáció körében a mások által leírtak, elmondottak megértését, az információk megszerzését, azok megosztását, másokkal való együttműködést, kommunikációt, mások gondolkodására való ráhangolódást 5-ből szintén 0 pontra értékelte az alperes. A maximális 25-ből kapott 3 pont átlag alatti kategóriának minősült és 0%-nak felelt meg.

[19] Kitért arra, hogy az alperes előadása szerint Sz. J. munkaköri leírása a felperesének nem felelt meg, azok 2017. augusztus 15-től kibővültek a kilépő interjúk eredményeit tartalmazó összefoglalók elkészítésével, valamint 2018. február 20-tól az ügyfélelégedettséghez, bíróvizsgálatok személyzeti feladataihoz kapcsolódó és a takarnet rendszer nyilvántartásai körében adódó feladatokkal. Értékelte N. I. tanúvallomását, aki 2016. januárjától dolgozott az alperesnél, V. K. tanúvallomását, aki a Gazdasági Hivatal vezetőjeként 2017. szeptember 19-től volt a felperes közvetlen vezetője és Cs. Zs. alperesi

törvényes képviselő nyilatkozatát, valamint azt, hogy a felperes előadása szerint az értékelés egy éves időszakában depresszió betegséggel küzdött.

[20] Mindezek alapján megállapította, hogy az alperes az őt terhelő bizonyítási kötelezettségnek megfelelően bizonyította, hogy a felperes szakmai hozzáállása 2016-2017. években nem volt megfelelő, a fejlődés igénye körében meghatározott 3 pontot nem értékelte alul. A terhelhetőség kapcsán a felek nem vitatták, hogy a felperes több alkalommal kért feladatot, azonban felperesi cáfolat hiányában elfogadta, hogy a felperes egyes feladatok ellátásba a korábbi magatartása miatt nem volt bevonható. A munkaidő kihasználtsága körében nem volt vitatott, hogy a felperes a pontos munkakezdést és befejezést betartotta, azonban azt aktívan nem dolgozta ki, mivel az alperes a korábbi magatartása, munkavégzésének színvonala miatt nem adott megfelelő mennyiségű feladatot. Az együttműködés és kommunikáció kapcsán azt értékelte, hogy igazolást nyert, miszerint a felperes helyett a feladatok egy részét felettese végezte el, az utasításokat többszöri figyelmeztetés ellenére sem tartotta be, mindezeket pedig a felperes nem cáfolta. Ezért arra a következtetésre jutott, hogy az alperes által adott pontok objektívek és valóságok.

[21] Az alapilletmény megállapításának jogszerűsége körében rámutatott, hogy a felperes nem vitatta a végzettség, egyéb képesítés, nyelvtudás kapcsán az alperes által meghatározott 3%-ot. A felelősség körében adott 5%-ot, míg a terhelhetőség körében meghatározott 1%-ot alátámasztották azok a körülmények, hogy a felperes magatartása és hozzáállása miatt kevesebb feladatban részesült, feladatait helyette a felettese végezte el, betegsége miatt is jelentősen csökkent terhelhetősége, illetőleg bizalmas információkat osztott meg. Mindezeket a felperes nem cáfolta, így az alapilletmény megállapítása is jogszerű volt.

[22] Rögzítette, hogy az alapeljárásban a felperesnek nem volt kereseti kérelme az egészségi állapota kapcsán, a munkaruha mosatásának költsége, a lágyéksérv és porckorongsérv miatti kártérítési igényeit (utazási költségtérítés, egyéb költség, betegápolás költsége, sérelemdíj) 2020. január 30-án nyújtotta be és kizárólag a megismételt eljárásban tett tényelőadást, illetve jelölt meg jogi hivatkozást az élet, testi épség sérelme körében. A Pp. 252. § (4) bekezdésére utalva hangsúlyozta, hogy kizárólag a másodfokú határozat utasításai körében volt köteles eljárni, kivéve amennyiben a megismételt eljárás során olyan új tények, bizonyítékok merülnek fel, amelyek a másodfokú bíróság megállapításait megdöntik. Főszabály szerint azonban a megismételt eljárásban új kereseti igény nem terjeszthető elő, azokat külön eljárásban jogosult a felperes érvényesíteni. Kiemelte továbbá, hogy az Iasz. 90 §-a alapján a kártérítés, illetve a sérelemdíj megfizetése iránti igényt az igazságügyi alkalmazottnak a munkáltatónál kell írásban érvényesíteni, a felperes azonban elmulasztotta a jogszabály által kötelezően előírt megelőző eljárást. Arra is utalt, hogy az Iasz. 83. §-a alapján a károkozás, illetve a személyiségi jogsértés szolgálati jogviszonnyal való összefüggését az igazságügyi alkalmazottnak kell bizonyítani. A felperes ugyan csatolt orvosi dokumentációt, illetve az alperes rendelkezésre bocsátotta a keletkezett e-maileket és tanúbizonyítást terjesztett elő, a felperes azonban az okozati összefüggés alperesi vitatása ellenére sem terjesztett elő bizonyítási indítványt. Mindezek okán a keresetet teljeskörűen el kellett utasítani.

[23] Mellőzte a felperes további bizonyítási indítványait, figyelemmel arra, hogy azok a felperes megállapítási keresetéhez, illetve a kártérítés, sérelemdíj megfizetése iránti igényeihez kapcsolódtak, amelyeket az eljárási szabályok feltételeinek hiánya miatt utasított el.

[24] A Pp. 75. §-a alapján - alperesi perköltségigény hiányában – mellőzte a határozathozatalt perköltségről, az illetékről pedig akként rendelkezett, hogy felperes munkavállalói költségkedvezményére figyelemmel a Pp. 84. §-a alapján az állam terhén maradt.

A felperes fellebbezése

[25] Az elsőfokú ítélet ellen a felperes nyújtott be fellebbezést és tartalma szerint elsődlegesen annak megváltoztatásával a kereset szerinti döntés meghozatalát, másodlagosan hatályon kívül helyezésével az elsőfokú bíróság újabb eljárás lefolytatására és újabb határozat meghozatalára utasítását kérte. Álláspontja szerint a valótlanul megállapított tényállásból az elsőfokú bíróság téves következtetéseket vont le, az eseményeket a maguk komplexitásában, időbeli egymásutániségában kellett volna értékelni, ezzel megteremtve a 2013. és 2018. közötti események miatti kártérítési eljárás megindításának feltételeit.

[26] Érvelése szerint a tényállásban rögzíteni kellett volna, hogy már a 2013. december 11-i vezetői megbízás módosítás is szabálytalan volt és ez az esemény indította el a felek közötti pereskedést, amelyet újabb peres eljárások követtek. A már folyamatban lévő kártérítési perben vizsgált körülmények jelen per előzményeinek minősülnek, csak ezek alapján dönthető el, hogy a perbeli áthelyezés szabályos, a teljesítményértékelés megalapozott volt-e vagy a korábbi megtorlás folytatásának minősülnek. Mindezek tisztázása alapján lehet állást foglalni abban is, hogy a jelen perben becsatolt bizonyítékok (mint pl.: N. I. tanúvallomása) értékelhetőek és hitelesnek minősíthetőek-e. Ellentmondásos az, hogy a kúriai döntés dr. N. O. olyan vallomásán alapul, amely szerint munkájáról személyes tapasztalata a tanúnak csak 2016. szeptemberétől volt, míg jelen perben az került értékelésre, hogy már 2016. januárjától személyzeti területen együtt dolgoztak. Mindez alátámasztja a tanú vallomásának hiteltelenségét. Azt is hangsúlyozta, hogy 2015. decemberétől Sz. J., 2016. januárjától dr. N. O. került át a személyzeti területre, így korábban az általa egyedül ellátott feladatokat 3 fő végezte, ezáltal csökkent az egy főre jutó feladat mennyisége. A jelen ítélet pedig nem érinti, hogy indokolt volt-e a létszámnövelés, ahogy azt sem, hogy az áthelyezéskor megvalósult-e a joggal való visszaélés. Mindezek kapcsolódnak a perbeli teljesítményértékeléshez, azt alátámasztják alá, hogy a korábbi, vezetői megbízás visszavonása miatti per okán teremtett az alperes olyan helyzetet, hogy munkaköréből eltávolíthassa. Az alperes tudomással bírt arról, hogy munkaideje nem volt kitöltve, de csak egy évvel később intézkedett, viszont a kevesebb munka miatt rosszabb értékelést és ezáltal alacsonyabb illetményt adott, gátolva a magasabb szintű teljesítést. Mindez azt eredményezi, hogy szakmai ellehetetlenítése érdekében az alperes tudatosan gátolta munkakörének

megtanulását is. A bűnjelkezelő munkakörbe kolléganője távozása után egy hónappal később került, így a feladatok betanulásában magára volt utalva. Hangsúlyozta, hogy az Iasz. 2017. szeptember 1-jei módosítását megelőzően új munkakörbe kizárólag közös megegyezéssel tudta volna az alperes áthelyezni, ez is magyarázatot ad arra, hogy miért kellett hónapokon keresztül feladatok nélkül lennie.

[27] Megítélése szerint az elsőfokon eljáró bíróság az illetmény megállapításának szabályait nem megfelelően alkalmazta, az értékelési módszertant nem látta át, e nélkül azonban nem hozhatott megalapozott ítéletet. Ki kellett volna térni az elsőfokú ítéletben arra is, hogy az áthelyezési okiratban az illetmény összege nem került rögzítésre és jelentősége lett volna, hogy betegállomány alatt az alperes orvosi felülvizsgálatot kért és keresőképtelenségének megalapozottsága igazolást nyert. Hangsúlyozta továbbá, hogy nem teljesítményértékeléssel, hanem az Iasz. 53. §-a szerinti értékeléssel kapcsolatosan indította a Kúria által jogerősen elbírált pert, azt az elsőfokú bíróság tévesen nevesítette, mivel a jelen per tárgya a teljesítményértékelés. Iratellenesnek minősül az elsőfokú ítélet azon megállapítása, hogy az 1 éves egységes értékelési időszakot nem vitatta volna.

[29] Hangsúlyozta, hogy az áthelyezésekor megállapítási keresettel élt kártérítési igény érvényesítése nélkül, az áthelyezés jogellenességét megalapozó körülmények vizsgálatát kérve. Amennyiben ugyanis hivatkozásai közül bármelyik nem teljesül, az az egyoldalú döntésen alapuló áthelyezés jogellenességét, ezáltal az alperes joggal való visszaélését bizonyítja, egyben a tisztességes eljáráshoz való jog sérelmét jelentik.

[30] Megítélése szerint a megállapítási kereset feltételei fennálltak, éppen jogainak alperessel szemben való megóvását jelenti az, hogy a bíróság megállapítja jogsértés és ezáltal teszi lehetővé a kötelezően előírt Iasz. 90. §-a szerinti egyeztetést és annak lefolytatását. Az elsőfokú bíróság jogértelmezése gátolja az Alaptörvény V. cikke szerinti jogának gyakorlását, nem felel meg a XXVIII. cikk (1) bekezdésének és a 28. cikk szerintieknek. A bíróságok késedelmes ügyintézése miatt egyébként sem érhetne joghátrány.

[31] Álláspontja szerint az OBH módszertana alapján 2017. augusztus 29-én történt illetménymeghatározás jogellenesnek tekinthető. Az OBH levele alapján végzett „értékelés” az illetmény módosítását nem alapozhatta meg – figyelemmel az Iasz. 97. § (3) bekezdésére, 52-54/A. §-ra – mert az nem tartozik az Iasz-ban nevesített értékelések közé. Ellenben úgy került sor az illetmény megállapítására, hogy egyetlen olyan dokumentumot sem vett figyelembe vagy készített el az alperes, amelynek használatát a jogszabály kötelezően előírja. Az Iasz. 134/G. §-a az értékelést követően, de még a besorolás kiadását megelőzően hatályba lépett, így azt már alkalmazni kellett volna. Ezáltal az alperes megfosztotta attól, hogy az Iasz. 134/G. §-a szerinti jogaival élhessen, amit alátámaszt az a körülmény is, hogy O. E. is kiemelte levelében, hogy módszertana az illetmény megállapításának egyik, de nem kizárólagos eszköze. Így az illetmény megállapításakor a vezetőként végzett, dokumentáltan kiváló teljesítményét is figyelembe kellett volna vennie az elsőfokon eljáró bíróságnak döntése meghozatala során.

[32] Az egyes értékelési szempontok valótlanúsága körében kiemelte, hogy a munkakörhöz kapcsolódó felelősségre és terhelésre nem ugyanazokat az értékeket kapta, mint Sz. J., holott a munkaköri leírásuk teljesen egyező. Ennek ellenére az alperesi érvelést az elsőfokú bíróság elfogadta a munkakörök különbözősége kapcsán. Ezek a különbségek azonban 2017. augusztus 15-től, illetve 2018. február 20-tól jelentkező többletfeladatok voltak, így azok egyike sem releváns. Hangsúlyozta továbbá, hogy dr. N. O. tanú nem tekinthető elfogulatlannak, azáltal pedig, hogy az alperes fegyelmi eljárást nem indított, éppen azt támasztotta alá, hogy feladatait jól látta el. Az Iasz. módosításához kapcsolódó feladatok 2017. augusztusában jelentkeztek, mindösszesen 3 hetet lefedve az áthelyezés előtti időszakból, ugyanakkor okiratokkal a nem megfelelő munkavégzést az alperes nem támasztotta alá. Továbbá a bíróságnak a felek közötti megromlott kapcsolatot nem lehetett volna terhére értékelni, a jogellenes intézkedéseket ugyanis ügyintézőként nem követte el. Konkrét feladatot és annak időpontját sem jelölt meg az alperes, amit a vezetője látott el helyette, így ítéleti bizonyossággal ennek megléte nem állítható. Az pedig, hogy törvényi kötelezettségének tett eleget és az alperes dolgozójának kártérítési perében tanúként megjelent, nem eredményezheti a későbbiekben megalapozottan a feladatai jogszerű elvonhatóságát. Nem került megjelölésre, hogy mely esetekben és milyen információkkal élt vissza, ami miatt indokolt volt más területen való foglalkoztatása.

[33] Hangsúlyozta, hogy az Iasz. 53. §-a szerinti értékelésére jogszerűen tehetett észrevételeket. Az alperes utasította úgy, hogy válaszát csak munkaidő után készítheti el, így kerültek hozzá személyzeti iratokról készített másolatok. Illetéktelenekkel információt nem osztott meg, konkrétum sem került megjelölésre ebben a körben. Az elsőfokú bíróság nem vizsgálta ki, hogy hány hibát követett el a perbeli időszakban, ezáltal nem állapítható meg, hogy Sz. J. kevesebbet hibázott és pontosabb lett volna a munkavégzése. Az a megállapítás, hogy személyzeti feladatokat nem megfelelően látta el, konkrét feladat és időpont megjelölése nélkül értelmezhetetlen. Az alperes és az elsőfokú bíróság sem jelölte meg azt a jogszabályt, amely a szolgálati út betartását írta volna elő esetében, ennek hiányában marasztalása nem lehet indokolt.

[34] Hangsúlyozta, hogy az értékelt időszakban ellátott tevékenységével kapcsolatosan dr. N. O. és a törvényszék elnökének vallomása vehető figyelembe, V K. az értékelés után lett a vezetője, így az ő nyilatkozata figyelmen kívül kell, hogy maradjon. Okirat az alperesi állítások alátámasztására nem került becsatolásra, az alperes nem is jelölte meg, hogy az értékeléskor milyen iratokat tekintett át, ezáltal nem értelmezhető, hogy milyen hibákat vett figyelembe és azt sem, hogy mulasztása az értékeléssel érintett időszakban volt-e. Fixen meghatározott értékelési időszak hiányában az sem beazonosítható, hogy a vélelmezett mulasztás az irányadó időszakra esik-e és az illetmény megállapítását befolyásolhatja-e. Azáltal, hogy az alperes nem vizsgálta, hogy ki, hány hibát követett el, a vizsgálat objektivitása sérült.

[35] Az elsőfokú ítélet megalapozatlan amiatt is, hogy a szakmai fejlődés igényére, ütemére adott 3 pontos értékelést miért fogadta el, a tanúk e körben ugyanis nem tettek

nyilatkozatot. Vallomásukból az következtethető ki, hogy fejlődés nem volt az adott időszakban, a Kúria a hivatkozott ítéletében azt állapította meg, hogy teljesítménye folyamatosan romlott, ebből következően negatív irányú fejlődést értékelt 3 ponttal az alperes.

[36] Jogellenesen fogadta el az elsőfokú bíróság azt az állítást, hogy a feladatok ellátásába korábbi magatartása miatt nem lehetett bevonni, nem tisztázta, hogy mi minősül korábbi magatartásnak, ellenben nem érheti hátrány amiatt, hogy nem kapott munkát a munkáltatójától. Foglalkoztatása az alperes kötelezettsége lett volna, azáltal, hogy két tanú is nyilatkozott, hogy nem adott részére munkát az alperes, a jogsértés igazolást nyert. A munkavégzésének tempójára, gyorsaságára vonatkozóan az alperes nyilatkozatot nem tett, továbbá az alperes azt sem vonta kétségbe, hogy a szolgálati út megkerülésével is dolgozni akart. Mindez nem jelentheti azt, hogy a viselkedésével a munkavégzést ellehetetlenítette, éppen azt támasztja alá, hogy aktívan reagált új helyzetekre, problémákra. A munkaidő kihasználása körében nem volt vitatott, hogy a pontos munkakezdést és a befejezést betartotta és olyat nem állított az alperes, hogy munkaidő alatt személyes ügyeket intézett volna vagy, hogy a rendkívüli munkavégzéshez viszonyulása nem lett volna megfelelő. Ezért a teljesítménye e körben 100%-nak minősíthető, ellentétben az ítéletben foglaltakkal. Hangsúlyozta, hogy az együttműködés és kommunikáció egymással összefüggésben, de csak az előzmények ismeretében értékelhető és arra is figyelemmel kell lenni, hogy időközben középsúlyos depresszió is kialakult esetében. Az eljárásban több alkalommal kérte M. A. tanúkénti meghallgatását, aki az alperes irányába folytatott kommunikációjáról tudott volna nyilatkozatot tenni, ezt az elsőfokú bíróság megalapozatlanul utasította el.

[37] Ugyanakkor azt kérte, hogy az Iasz. 53. §-a szerinti értékelésével kapcsolatos per anyagát a másodfokú bíróság ne vegye figyelembe, annak alapján nem különíthető el ugyanis, hogy hogyan végezte munkáját 2017. szeptember előtt, illetve 2017. szeptember és december 8. között. Az OBH módszertana nem feleltethető meg teljeskörűen az értékelésnek és tartalmilag sincs teljes azonosság. Hangsúlyozta, hogy a munkahelyéről származó információkat csak a fegyelmi eljárásokban, a soron kívüli értékelésekben és a bírósági ügyeiben indokoltan használta fel, bizonyítva több esetben az alperes jogellenes eljárását. Az alperes ezzel szemben az áthelyezéssel azt igyekezett megakadályozni, hogy újabb bizalmas információkhoz jusson és jogsértései rejtve maradjanak, ez az alperesi eljárás alapozta meg a folyamatos konfliktusokat. A munkaköri feladatokat emiatt, joggal való visszaélést megvalósítva vonta el, ezáltal illetményét alacsonyabb összegben állapította meg, amely egy újabb joggal való visszaélést eredményezett. A feladatok jogellenes elvonása alapozta meg az augusztus 29-i teljesítményértékelést, annak eredménye hivatkozási alapot teremtett az áthelyezés indokolásához és megalapozta azt, hogy az illetményemelés minimalizálható legyen. Az alperesi kötelezettségek szándékos elmulasztása elősegítette azt is, hogy az új munkakörben problémák merüljenek fel és ezáltal munkavégzésében akadályozták, így lerontva a 2017. decemberi értékelést is. Az alperes a bizonyítási eljárás során azt a képet kívánta kialakítani, hogy a munkakörétől és munkatársaktól függetlenül rosszul végezné feladatait és mindez a személyiségéből adódik. Sérelmezte, hogy kérelme ellenére az elsőfokon eljáró bíróság nem várta be a 62.M.70.004/2020. számú ügyben kirendelt szakértő szakvéleményének elkészültét, ezért fellebbezése mellékleteként csatolta annak igazolásául, hogy a munkahelyi események hozzájárultak a depresszió kialakulásához és amiatt nem

tudott képességeinek megfelelően teljesíteni, illetőleg mindez az életminősége romlását is eredményezte.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[38] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az érdemben helyes elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte.

[39] Az elsőfokú eljárás során tett nyilatkozatait teljeskörűen fenntartva hangsúlyozta, hogy az elsőfokú bíróság tisztázta a felperes - több alkalommal is módosított - valamennyi kereseti kérelmét, mindezt a tárgyalásokról készült jegyzőkönyvek alátámasztják. A releváns tényeket az elsőfokú bíróság teljes mértékben feltárta, a tényállást a rendelkezésre álló bizonyítékok okszerű mérlegelésével állapította meg. Hangsúlyozta, hogy a felperes szubjektív és több esetben a per tárgyát nem érintő hivatkozásai az objektív tényállási elemek részét nem képezhetik.

[40] Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a Pp. 123. §-ban rögzített eljárásjogi feltételeknek a felperes megállapítási keresete nem felelt meg, az Iasz. 90. §-a szerinti eljárásnak és az azt követő, a kártérítési igény bíróság előtti érvényesítésének nem előfeltétele a jogsértés bíróság általi megállapítása.

[41] A tanúvallomásokat is helyesen mérlegelte az elsőfokú bíróság és állapította meg, hogy a perben vitatott értékelés objektív, az abban rögzített megállapítások pedig valóságosak voltak. Kiemelte, hogy a törvényszék összes dolgozója esetében az O. E. tájékoztatója alapján került sor az értékelésre és ezt a gyakorlatot folytatta az ország összes bírósága. Az értékelés eredménye a 2017. évi illetmény meghatározását érdemben befolyásolta. Arra is helytállóan utalt az elsőfokú bíróság, hogy az Iasz. 134/G. §-a a vizsgálat időszakában nem volt hatályban, így a felperes arra alappal nem hivatkozhat. A 2017. december 8-i teljesítményértékelés korábbi per tárgyát képezte, ugyanakkor a kúriai ítélet igazolta a teljesítményértékelés jogszerűségét és a felperes szakmai hozzáállásának hiányosságait. Rámutatott mindezekén túl, hogy a fellebbezés mellékleteként csatolt szakértői vélemény érdemben nem befolyásolja a perbeli ítélet helyességét figyelemmel arra, hogy a szakértői vélemény nem állapította meg és nem is állapíthatta meg az alperesi intézkedés jogellenességét.

[42] Kiemelte, hogy a felek között folyamatban lévő további perek kiindulópontja valóban ugyanazon jogviszonyhoz köthető, de tárgyuknál fogva egymástól elkülönülnek, így az előzményi peres eljárások befejezésének bevárása nélkül hozhatott döntést az elsőfokú bíróság. A Kúria az Mfv.II.10.201/2019/6. számú döntésében rendeltetésellenes munkáltatói joggyakorlást ugyan megállapított, de az intézkedés a tételes jogszabályokba nem ütközött, és a további már lezárt vagy folyamatban lévő peres eljárások sem állapítottak meg jogellenességet a munkáltatói intézkedések kapcsán.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai.

[44] A fellebbezés nem alapos.

[45] Az elsőfokú bíróság a Győri Törvényszék, mint másodfokú bíróság 2.Mf.20.282/2019/6. számú végzése szerint eljárva a megismételt eljárásban a szükséges bizonyítást lefolytatta, a bizonyítékok logika szabályainak megfelelően egyenként és összességében történő értékelésével és helytálló jogi következtetések levonásával érdemben helyes döntést hozott. Azt azonban rögzíti a másodfokú bíróság, hogy a felperes keresetmódosításai, annak a mennyisége megnehezítették annak megállapíthatóságát, hogy milyen jogcímen, milyen konkrét indokok alapján és milyen összegű kereseti kérelmeket kívánt érvényesíteni. Emellett a bíróságnak nem feladata a felperes által a perben felhozott, a felek közötti valamennyi konfliktusban való állásfoglalás, az ítéleti döntés az anyagi jogszabályban biztosított és a törvényi követelményeknek megfelelően érvényesített kereseti kérelemre vonatkozóan hozható.

[46] A fellebbezés kapcsán az alábbiakat emeli ki a másodfokú bíróság.

[47] A másodfokú bíróság nem észlelt az elsőfokú bíróság eljárásával kapcsolatos, Pp. 252. § (1) és (2) bekezdése szerinti eljárási szabálysértést, ilyet a felperes maga sem jelölt meg fellebbezésében. Továbbá a bizonyítási eljárást is megfelelően folytatta le az elsőfokú bíróság, így a Pp. 252. § (3) bekezdése szerinti - az elsőfokú ítéletre vonatkozó - hatályon kívül helyezési ok sem állott fenn, ezért a felperes ezirányú fellebbezési kérelme megalapozatlan volt.

[48] Az elsőfokú ítélet megváltoztatásával kapcsolatos indokként a felperes fellebbezésében mindenekelőtt azt adta elő, hogy az áthelyezésének jogellenességéhez kapcsolódó megállapítások iránti keresetet a további kártérítési eljárások megalapozása céljából terjesztette elő. A felperesnek az előbbi, ténylegesen a kinevezés-módosítás jogellenessége iránti keresete az elsőfokú bíróság helyes álláspontja szerint nem felelt meg a Pp. 123. §-ában foglalt feltételeknek, ezért az e körben előadott hivatkozásait a létszámnövekedéssel, a munkateherrel, a munkakör megfelelőséggel kapcsolatban nem lehetett vizsgálni. Alaptalanul állította a felperes, hogy megállapítási kereset hiányában kártérítési igénye nem lehet a munkáltatóval szemben. A jogalap megállapítása érdekében önálló megállapítási per nem indítható, mivel ilyen esetben marasztalás kérhető (BDT2012. 2709.). Az Iasz. 90. §-a szerinti igényérvényesítésnek sem feltétele a felperes által hivatkozott jogsértések bekövetkeztének megállapítása, ezért a jogvédelem szükségességét ezek az indokok sem eredményezhetik. A felperes által vitatott munkáltatói intézkedések önmagukban jogmegóvási érdeket nem generáltak, azok nem kizárólag megállapítási perben vizsgálhatóak a kártérítési igények „előkérdéseként”, hanem marasztalási kereset

előterjesztése esetén. Ugyanez igaz a felperesnek arra a keresetére, amelyben annak megállapítását kérte, hogy az alperes kinevezés-módosításához vezető események során hátrányos megkülönböztetést és joggal való visszaélést követett el, nem igazolta a felperes, hogy fennáll olyan joga, amelynek megóvása érdekében indokolt a megállapítási keresetnek történtő helytadás. A törvényi feltételek meglétének vizsgálata a kereseti kérelem megalapozottsága kapcsán nem mellőzhető, ezáltal az az Alaptörvényben előírt jog sérelmét sem jelentheti.

[49] A felperes keresetében kifogásolta a 2017. augusztus 29-én kelt értékelési lapjának megállapításait és erre figyelemmel 2017. január 1-től 2018. október 4-ig, azaz a jogviszony megszüntetésének időpontjáig terjedő időre illetménykülönbözet megfizetésére tartott igényt, melyet az elsőfokú bíróság megalapozottan utasított el. Az elsőfokú bíróság az irányadó szabályzat alkalmazása tekintetében és a körben is helyesen fejtette ki álláspontját, hogy az Iasz.-nak mely, a felperes által hivatkozott rendelkezései nem voltak alkalmazhatóak. E körben a fellebbezésre figyelemmel az alábbiakat hangsúlyozza a másodfokú bíróság.

[50] Peradat, hogy a 2017. augusztus 29-i „igazságügyi alkalmazott értékelési lap” elnevezésű értékelést az alperes O. E. által 2017. augusztus 21-én kiadott 2017.OBH.XXVII.Axxx4. számú tájékoztatója és az ennek mellékletét képező Útmutató alapján készítette el az alperes.

[51] Az Útmutató 2. pontja értelmében az értékeltek körébe tartozott valamennyi, a 2017. szeptember 1. napjával állományban lévő igazságügyi alkalmazott, az ebben a pontban felsorolt kivételekkel. Az értékelés nem esett az Iasz. 53. §-a szerinti és a jövőben kialakításra kerülő teljesítményértékelési körbe. Az Útmutató tartalmazza a mellékletben csatolt értékelési lap szerinti szempontrendszert az ott megjelölt 5 kategóriát illetően [1.) szakmai professzionalitás, hozzáállás, 2.) a fejlődés igénye és üteme, 3.) terhelhetőség, szorgalom, 4.) munkaidő kihasználása, 5.) együttműködés, kommunikáció]. A tájékoztató azt is rögzíti, hogy az értékelés nem azonos a jövőben kialakításra kerülő - azaz Iasz. 54/A. §-a szerinti, minden év június 30. napjáig elvégzendő - teljesítményértékeléssel sem, melynek szabályait az Iasz. 2017. szeptember 1-jétől hatályos módosítása vezette be, 2019. január 1. napjától történő alkalmazással. Az Iasz. 134/F. § (1) bekezdése pedig azt rögzíti, hogy 2017. szeptember 1. napjától számított 30 napon belül el kell végezni az igazságügyi alkalmazott besorolását és illetmény megállapítását.

[52] Az Útmutatóból kitűnik, hogy 2017. augusztus 31-ig elvégzendő értékelés elkülönül az Iasz. szerinti, az abban felsorolt értékelési módokatól és egységesen érintette valamennyi igazságügyi alkalmazottat a 2. pontban megjelölt kivételektől eltekintve, amely kivétel a felperes esetében nem állt fenn. Mindezekből az is megállapítható, hogy az alperesi munkáltatónak egységesen kellett elvégeznie az értékelést az érintett személyi körre nézve, amely azonos értékelési időszak meghatározását is magában foglalta. Az alperes a 2017. augusztus 31-ét megelőző 1 éves időtartam vizsgálatát írta elő egységesen az érintett igazságügyi alkalmazottak vonatkozásában, ebből az is következik, hogy nem a felperes vezetői tevékenységét kellett értékelni. A felperes valóban vitatta az elsőfokú ítéletben

rögzítettekkel ellentétben az 1 éves egységes értékelési időszakot, azonban ennek alkalmazása a rendelkezésre álló adatok – különösen a felperes értékelését is elvégző N. I. tanúvallomása – alapján megállapítható volt és jogszerűen vonta le ezt a következtetést az elsőfokú bíróság.

[53] Megalapozatlanul hivatkozott a felperes a fellebbezésében az egyes értékelési szempontok valótlanúságára és az elsőfokú bíróság helytelen következtetéseire. A döntés megalapozottságát nem érinti az, hogy Sz. J. munkaköri leírása az értékelési időszak végét megelőzően 2017. augusztus 15-től bővült a kilépő interjú feladatokkal, illetve az időszak lezárását követően fél évvel később, azaz 2018. február 20-án újabb személyzeti és a takarnet rendszerrel kapcsolatos feladatokkal. Ezt a módosítást ugyan rögzítette az elsőfokú bíróság, de a felperesi értékelés megalapozottságát nem erre a körülményre alapította. Az Útmutató szerinti szempontrendszerek számbavétele során N. I. tanúvallomását és Cs. Zs. alperesi törvényes képviselő nyilatkozatát jogszerűen vette figyelembe az elsőfokú bíróság, ugyanakkor nem lehetett releváns V K. tanúvallomása a bűnjelkezelői feladatok teljesítése kapcsán, mivel ez az időszak már kívül esett az értékelés szempontjából releváns időszakon.

[54] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú ítéletben kifejtettekkel. Ezen kívül figyelembe vette a periratokhoz csatolt és a per anyagává tett, a Kúria Mfv.X.10.059/2020/6. számú ítéletében foglaltakat, mivel a Kúriának a 2017. december 8-án közölt értékelés felülvizsgálata iránti perben tett megállapításai jelen ügyben irányadó időszakra is vonatkoznak. Nem az értékelések során alkalmazott módszertanok esetleges különbözőségének, hanem a jelen perben is releváns szempontokkal kapcsolatos megállapításoknak volt ugyanis jelentősége.

[55] E szerint az említett perben megállapítható volt, hogy a felperes a rá bízott feladatokat felületesen látta el, önállóan, ellenőrzésre szorult, az általa készített táblázat nehezen volt értelmezhető, azt át kellett alakítani. A 2016. október 19-én N. I. által a felperesnek küldött e-mail üzenetek alátámasztották, hogy a pontatlanságra többször felhívták a figyelmét, a feletteseivel való együttműködése és a munkatársaival való kapcsolata nem volt megfelelő. Ugyancsak a munkavégzés körében volt értékelhető a felperes sorozatos, a munkafeladatok megerősítését kérő e-mailjei, amelyek a hatékony munkavégzést nagy mértékben hátráltatták. A felperes a felettesével való kapcsolattartás során nem tartotta be a hivatali eljárási rendet, a szolgálati utat, továbbá a Kúria ítélete arra is tartalmaz okfejtést, hogy dr. N. I. O. az alperes elnökéhez címzett e-mailben részletes beszámolót tett arról, hogy a felperes személyes adatokat tartalmazó iratokat tartott magánál, azt az aktatáskájából vette elő, és mindezt a felperes is elismerte.

[56] A Kúria az ítéletében azt is rögzítette, hogy N. I. tanú elfogultnak nem tekinthető, e körben sem helytálló a felperes fellebbezési érvelése. Önmagában ugyanis az a körülmény, hogy az értékelés tervezetét a tanú készítette, nem adhat alapot az elfogultság megállapítására, ahogy az sem, hogy a törvényszék elnökével e körben konzultációt folytatott. A Kúria kifejtette, hogy mindezekből éppen az volt megállapítható, hogy a felperes munkavégzésében felmerült problémákról, hiányosságokról, a munkáltatói jogkör gyakorló

igazgatási vezetőknek is tudomása volt, a problémák köztudomásúnak minősültek a munkáltató szervezetén belül.

[57] N. I. jelen perben tett tanúvallomásában elmondta, hogy az Iasz. módosítása miatt rengeteg feladat merült fel 2017. nyarán, amelybe eleinte bevonta a felperest, de a felperes pontatlan, hanyag munkavégzése, illetve a munkáltató irányába mutatkozó kifejezett ellenszenv miatt ezekre a későbbiekben már nem kerülhetett sor. Továbbá a felperes személyes adatok kezelésével és információkkal is visszaélt – amit a Kúria az említett ítéletében tényként megállapított - és emiatt vált indokoltá egyes feladatokból való mellőzése. A tanú azt is elmondta, hogy a nem kellően pontos munkavégzés miatt a bizalmas ügyek elintézését sem lehetett a felperesre bízni. Mindezekből következik, hogy N. I. tanúvallomása alátámasztotta azt is, hogy mely feladatokat látta el a felperes helyett, megalapozatlan volt e körben a fellebbezési érvelés. Az alperes maga sem állította, hogy a feladatellátást a felperesnek egy törvényszéki dolgozó perében tanúként megtett nyilatkozata akadályozta volna, a felperes ezzel ellentétes érvelése nem foghat helyt. Felperes hivatkozásával szemben nem az elkövetett hibák pontos számának és konkrét időpontjának volt relevanciája, hanem annak a ténynek, hogy a felperes pontatlanul végezte a munkáját, amiről a közvetlen felettes rendszeresen tájékoztatta a törvényszék elnökét is és amit egyébként már a perben becsatolt 2014. évi teljesítményértékelésben is jelzett az alperes.

[58] Alaptalanul kifogásolta a felperes, hogy az alperes fegyelmi eljárással „nem próbálta a jó munkavégzés irányába terelni”. Önmagában a fegyelmi eljárás megindításának hiánya nem jelenti azt, hogy a felperes a feladatait minden esetben kifogás nélkül, megfelelően látta el. A fegyelmi eljárás egy önálló jogintézmény és a jogszabályban rögzített kritériumok teljesülése esetén indítható a vétkes kötelezettségszegés kivizsgálása érdekében. Az alperes jogszerűen vehette figyelembe a perbeli értékelés elkészítése során, hogy a felperest egyes feladatok ellátásába korábbi magatartása miatt bevonni nem lehetett. A kúriai döntésből kitűnik, hogy a felperes munkafeladatok írásbeli megerősítésére vonatkozó e-mailjei a hatékony munkavégzést nagymértékben hátráltatták. Ezek a hiányosságok a jelen perbeli értékelésre irányadó időszakban, azaz a személyügyi ügyintézés során is tetten érhetőek voltak a Kúria döntése szerint.

[59] Az előbbiek alapján megállapítható, hogy a felperes szakmai professzionalitására, hozzáállására, terhelhetőségére, szorgalmára, a munkaidő kihasználtságára, együttműködésére, kommunikációjára vonatkozó szempontokat az alperes megalapozottan értékelte „0” ponttal. Sz. J. illetményváltozásából a felperes megalapozatlanul indult ki, mivel az alperes által meghatározott illetményösszege nem önmagában azon alapult, hogy az igazságügyi alkalmazott milyen munkaköri feladatot látott el. A besorolás és az illetmény megállapítása a fent kifejtettek szerint a munkaköri feladatok előbb ismertetett szempontok szerinti ellátásától függött.

[60] A szolgálati út betartására vonatkozó kötelezettséget is alaptalanul kifogásolta a felperes, erre vonatkozó előírás a bírósági szervezet egészére vonatkozóan egységesen jelenik meg, munkáltatói utasítások formájában. Arra is helytállóan mutatott rá az elsőfokú bíróság, hogy a felperes általa sem vitatottan a munkaidőt aktívan nem dolgozta ki, de annak indoka,

hogy a munkáltató e körben feladatokat nem biztosított folyamatosan, a korábbi munkavégzésben megjelenő hiányosságok, illetve a felperes magatartása volt. Mindez joggal való visszaélés nem igazolt az alperes részéről, ezt a felperes az őt terhelő bizonyítási kötelezettség ellenére nem tudta alátámasztani, ahogy azt sem, hogy az áthelyezés valódi indoka az lett volna, hogy az alperes jogsértései rejtve maradjanak.

[61] Helytállóan fejtette ki a felperes megismételt eljárásban előterjesztett vagyoni kártérítés és sérelemdíj iránti igényeit kapcsán az elsőfokú bíróság, hogy az Iasz. 90. §-a alapján az igazságügyi alkalmazott az említett igényeit a munkáltatónál írásban érvényesítheti és ennek elutasítása vagy részbeni elismerése esetén fordulhat bírósághoz. A megelőző eljárást a felperes - nem vitatottan - nem indította meg, kizárólag a megismételt eljárásban adott elő e körben határozott kereseti kérelmet, mindez a jogszabályban előírt kötelezettség alól nem mentesíti. Mindezek okán kártérítés iránti igényt a felperes jelen perben nem, csak új keresetlevelet előterjesztve érvényesíthet. Figyelemmel arra, hogy a felperes a kinevezés módosítása körében kizárólag megállapítási keresettel élt és nem támadta az egészségi állapota miatti alkalmatlansága okán, illetve a kártérítési igény kapcsán hivatkozott az élet, testi épség sérelmére, így az egészségi állapotával kapcsolatos – és a fellebbezési eljárásban becsatolt - szakértői megállapítások nem bírnak relevanciával. A bizonyítási indítványok elutasításáról is helytálló indokolást adott az elsőfokú bíróság, amellyel teljes körűen egyetértett az ítéltábla.

[62] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a Pp. 253. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[63] Az alperes másodfokú perköltségigényt nem kívánt érvényesíteni, így e körben a másodfokú bíróság a határozathozatalt mellőzte.

[64] A megismételt eljárásra figyelemmel az Itv. 51. §-a alapján illetékfizetési kötelezettség nem merült fel.

Budapest, 2021. október 28.

dr. Orosz Andrea s.k.
s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró

