



Fővárosi Ítéltábla

Az ügy száma:	4.Kf.700.237/2024/4.
A felperes:	felperes (felperes címe)
A felperes képviselője:	dr. Kheireddine Abbas Antal egyéni ügyvéd (felperesi képviselő címe)
Az alperes:	Budapest helység1 Polgármesteri Hivatal (alperes címe)
Az alperes képviselője:	Ügyvédi Iroda1 (alperesi képviselő címe) (eljáró ügyvéd: dr. Szekfű Gábor)
A per tárgya:	közszolgálati jogviszony megszüntetéséből származó közigazgatási jogvita elbírálása
A fellebbezést benyújtó fél:	felperes (88. sorszám alatt)
A fellebbezéssel támadott határozat:	Fővárosi Törvényszék 52.K.700.313/2022/85. számú ítélete

Í t é l e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 299.620 (kétszázkilencvenkilencezer-hatszázhusz) forint másodfokú perköltséget.

A fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

A fellebbezés alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes 2017. október 13. napjától az alperes Osztálylán adóigazgatási ügyintéző munkakörben állt közszolgálati jogviszonyban; a feladatkörét – a munkaköri leírása szerint – a gépjárműadóval, valamint az adók módjára behajtandó köztartozásokkal kapcsolatos feladatok ellátása képezte. A 2020. november 30. napjától 2021. november 05. napjáig terjedő időszakban keresőképtelen állományban volt. Az alperes a 2021. március 12. napján kelt szám1 számú okirattal a felperes közszolgálati jogviszonyát a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) 63. § (1) bekezdés b) pontjára hivatkozással – 2 hónap felmentési idővel – felmentéssel megszüntette, mivel a gépjárműadóról szóló 1991. évi LXXXII. törvénynek (a továbbiakban: Gtv.) az egyes adótörvények módosításáról szóló 2020. évi CXVIII. törvénnyel történt módosítása szerint a gépjárműadóval kapcsolatos adóhatósági feladatokat az állami adó- és vámhatóság (a továbbiakban: NAV) látja el; ezáltal a felperes munkakörébe tartozó feladat nála 2021. január 1-jével megszűnt. A felmentési idő kezdő napjaként a keresőképesse válás napját jelölte meg.

[2] A felperes a jogviszony megszüntetéséről rendelkező okiratot 2021. április 1-jén töltötte le, így az ezen a napon kézbesítettnek minősült. Az alperes a felmentési okiratot a felperes újbóli keresőképes állományba vételének napján, 2021. november 5. napján szám2 ügyiratszámmon – azonos indokolással – ismételten kiállította, megjelölve azt, hogy a felperes közszolgálati jogviszonya megszűnésének időpontja 2022. január 4. napja, a felmentési ideje 2022. november 05. napjától 2022. január 4. napjáig tart, melynek teljes tartamára a munkavégzési kötelezettség alól mentesítésre kerül. Az alperes a szám3. ügyiratszámú intézkedésével az 5. sorszámú okiratot visszavonta, és tájékoztatást adott arról, hogy a felmentési okirat ismételt kiállítására a felmentési időnek a Rendszerbe történő rögzítése miatt volt szükség, azonban az új felmentési okiratnak nem volt tekinthető, ilyen joghatással nem bírt, a jogviszony megszüntetése szempontjából joghatályosnak a 4. sorszámú felmentési okirat minősül.

A kereset, a védírat

[3] A felperes a többször módosított keresetében a felmentési okirat jogellenességének megállapítását, és ennek jogkövetkezményeként az alperest elmaradt munkabér jogcímén 4.284.000 forint; 2021. és 2023. közötti időre elmaradt ajándékutalvány jogcímén 1.200.000 forint; eseti jutalom jogcímén 1.759.158 forint; jubileumi jutalom jogcímén 1.181.600 forint; elmaradt cafetéria jogcímén 704.205 forint; valamint sérelemdíj jogcímén 4.726.400 forint, továbbá ezen összegek után járó kamatok megfizetésére kérte kötelezni. Előadta, hogy a munkakörében foglalt feladatok nem szűntek meg, az adóhatósági (így a gépjárműadóval kapcsolatban meglévő, a 2020. december 31-ét megelőző időszakról áthúzódó) feladatok továbbra is önkormányzati hatáskörben vannak, a NAV-hoz pusztán az új adókiutalvány feladatok kerültek át a Gtv. 19/C. § (1) és (2) bekezdései alapján. A felmentése a Kttv. 63. § (1) bekezdés b) pontjába és (3) bekezdésébe ütközött, annak indoka nem valós. E körben hivatkozott a Kúria Mfv.10.057/2016. számú döntésre. A gépjárműadóval kapcsolatos feladatok 2021. január 1-jétől kerültek ki az alperes hatásköréből, ezzel szemben a jogviszonya megszüntetéséről csak 2021. áprilisában értesítették, azaz nem valós az sem, hogy a feladatkör megszűnésével a munkaköre is megszűnt. A szintén azonos feladatot (gépjárműadó ügyintézés) ellátó 4 kolléga jogviszonya már 2020. decemberében felmentéssel megszüntetésre került, ebből következően a felmentése mögött más indok (átszervezés,

létszámcsökkentés) állhat, azonban az alperes a felmentésben nem ezen okra hivatkozott. A munkáltatói intézkedés visszamenőleges hatályú volt, mivel 2021. áprilisában kézbesítették, de a jogviszony 2021. január 1-jével került megszüntetésre, továbbá két felmentési okirat készült, nem lehet eldönteni, hogy melyik valós. Munkakörébe egyéb feladatok is tartoztak (köztartozásokkal kapcsolatos feladatok; felszámolási, csőd- és végelszámolási feladatok; adóívek készítése; fizetési könnyítések előkészítése, döntéshozatal; adóhátralékról listavezetés; kimutatások készítése; határozathozatal adóügyekben; iktatási feladatok; ügyfélfogadás; adóigazolás kiállítása; hitelezői igénybejelentés hagyatéki ügyekben), melyeket az alperes továbbra is végez. A felmentés – a nem valós ok folytán – a Kttv. 9. § (2) bekezdése szerinti rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe ütközik. Az alperes eljárása sértette a jóhiszeműség és tisztességes eljárás alapelvét is. A felmentése időpontjában az Osztályon a korábbi 15 főből már csak 11 fő dolgozott, nem észszerű, hogy az ő jogviszonyát miért kellett megszüntetni. A kilépéskori iratait is csak késve, 2022. májusában kapta meg, addig nem tudott munkát vállalni; az alperes a jövedelemigazolást, munkáltatói igazolást pedig nem adta ki, melyből a diszkrimináció ténye kiolvasható.

A diszkrimináció kapcsán jogszabálysértésként és védendő tulajdonságként az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) 8. § h) és t) pontjait jelölte meg. A felmentése valós indoka a hosszan tartó táppénzes állománya, valamint a többi dolgozóhoz mérten rövidebb szolgálati viszonya volt. Sérelmezte, hogy több dolgozónak felajánlottak másik munkakört, a részére azonban nem, mely szintén diszkriminatív. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről szóló 4/2017. (XI. 8) KMK vélemény (a továbbiakban: KMK vélemény) alapján neki azt kell valószínűsítene, hogy hátrány érte, és valamely védendő tulajdonsággal rendelkezik. Az ok-okozati összefüggés hiányát e körben az alperesnek kell bizonyítania. A sérelemdíj megfizetését a Kttv. 193. § (4) bekezdése alapján kérte figyelemmel arra, hogy súlyos betegsége alatt került részére a felmentés közlésre, valamint a megváltozott munkahelyére tekintettel az életvitelét is át kellett alakítania, gyermekét új iskolába kell járatnia. Jubileumi jutalomra való jogosultsága a Kttv. 150. § (1) bekezdése alapján áll fenn, mivel a kinevezési okmánya szerint a közsolgálati jogviszonyának kezdő időpontja 1996. augusztus 8. napja, így a 25 éves szolgálati idő 2021. augusztus 18. napján letelt.

[4] Az alperes védiratában a kereset elutasítását kérte, annak jogalapját vitatva. Előadta, hogy az Osztályon 2020. december 31-ig 5 fő építmény- és telekadó ügyintéző, 8 fő gépjárműadó ügyintéző, és két főkönyvelő dolgozott. A Gtv. módosításával az osztály létszámának 10 főre csökkentése vált indokolttá, mivel a gépjárműadóval kapcsolatos feladatok átkerültek a NAV-hoz, az ügyek száma radikálisan csökkent. A jogszabályváltozást követően a munkáltatói intézkedést valamennyi érintett vonatkozásában nyomban megtette, a felperes vonatkozásában azért várt, mivel azt remélte, hogy hamarosan újra munkába áll. Nem vitatta, hogy a költségvetési rendeletben engedélyezett létszámot 10 fővel kellett csökkenteni, melyből 5 fő az Osztályt érintette, de ez a Gtv. hatálybalépése miatti ügycsökkenés következménye volt. A felperes munkakörének több mint 86%-át a gépjárműadóval kapcsolatos feladatok tették ki. A Gtv. módosításának hatálybalépésével a felmentés okának valóságtartalma egyértelműen igazolt, azt nem a létszámcsökkentés, hanem a valóban megszűnő feladatok indokolták. Racionális döntést hozott, mely nem minősülhet rendeltetésellenes joggyakorlásnak. Az adóhatóság által fogatosítandó végrehajtásokról szóló 2017.CLIII. törvény 2018. január 1-jei hatálybalépésével az adók módjára behajtandó köztartozások végrehajtása is átkerült 2018. január 1-jével a NAV-hoz, így ezen feladatok

sem jelentettek jelentős ügymennyiséget. Munkakör felajánlási kötelezettsége nem volt, így a felperes ezen hivatkozása irreleváns. A sérelemdíjra való jogosultságnak a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 2:52. § (2) bekezdése szerinti feltételei hiányoznak, ugyanis a felmentés nem volt jogellenes. A munkáltatói intézkedés nem volt visszamenőleges hatályú sem, mivel az nem azt tartalmazza, hogy a felperes jogviszonya szűnik meg 2021. január 1-jétől, hanem az alperesnél lévő feladat. A felperes a joggal való visszaélésre és a munkáltatói intézkedés jogellenességére egyidőben nem hivatkozhat, a két jogintézmény egymást kizárja. A felperes cafetéria juttatásra a Budapest helységi Önkormányzat Jegyzője 1/2019. (IV. 9.) jegyzői utasítása a közszolgálati szabályzatról (a továbbiakban: Közszolgálati Szabályzat), valamint a 2022. szeptember 27. napjától hatályos közszolgálati szabályzatról szóló 16/2022. (IX. 27.) utasítás 29. §-a alapján nem jogosult, mivel távollétének időtartama meghaladta a 30 napot. Ajándékutalványra a Közszolgálati Szabályzat 22. §-a alapján az jogosult, aki a tárgyévben legfeljebb 30 napot volt keresőképtelen; a 22. § (3) bekezdése a jogviszony megszüntetéséről szóló munkáltatói okirat kiadását követően az ajándékutalványban való részesítést kizárja. Az eseti jutalom a Közszolgálati Szabályzat 14. §-15. §-ai alapján nem jár alanyi jogon, hanem a munkáltató döntésén alapul. Mivel a felperes munkát nem végzett, így jutalmazása fel sem merülhetett.

A felperes az Ebktv. 8. §-a alapján védendő tulajdonságot ugyan megjelölt, azonban összehasonlítható csoportot nem; a táppénz a Kúria gyakorlatában önmagában nem minősül védendő tulajdonságnak. Több azonos munkakörben dolgozó jogviszonyát szüntette meg melyben semmilyen szerepet nem játszott a felperes egészségi állapota vagy egyéb védendő tulajdonsága. E körben hivatkozott KMK vélemény 3. pontjára, miszerint a védett tulajdonságok keretei nem értelmezhetők tágan. A sérelemdíj vonatkozásában kifejtette, hogy a felperes COVID megbetegedése és posztcovid tünetei a jogviszonya megszüntetésével nincsenek semmilyen kapcsolatban; a gyermeke kényszerű iskolaváltásával kapcsolatban előadottak pedig nem értelmezhetőek.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[5] Az elsőfokú bíróság ítéletében a keresetet elutasította. Döntését a Kttv. 63. § (1) bekezdés b) pontjára, 150. § (3) bekezdésére, a Közszolgálati Szabályzat 14. §-15. §-aira, 20. §-ára, 22. § (3) bekezdés a) pontjára, 29. § (1)-(2) bekezdéseire alapította. Rögzítette, hogy a felmentő okirat indokolása valós, a gépjárműadóval kapcsolatos önkormányzati feladatok 2021. január 1-jétől az alperesnél megszűntek; kizárólag az áthúzódó részfeladatok maradtak nála, melyek csökkenő, kifutó tendenciát mutattak. A csatolt okiratok és a perben meghallgatott Tanúl tanúvallomása szerint a felperes összes feladatának 80-85%-át a gépjárműadókkal kapcsolatos ügyintézés fedte le. A valós indokolásból okszerűen következett, hogy jogviszonya a megmaradt minimális feladatokra nem volt fenntartható, munkaköri feladatainak döntő többsége megszűnt, kiüresedett. Ezt a helyzetet nem az alperes, hanem a jogszabályváltozás idézte elő, a vitatott intézkedés a jogszabályváltozás következménye, ami joggal való visszaélést nem jelenthetett. Megállapította, hogy a jogviszony a 2021. március 12. napján kelt okirattal került joghatályosan megszüntetésre, amennyiben későbbi okirat is rendelkezett volna a jogviszony megszüntetéséről, az hatálytalan. Jelen esetben azonban ismételt megszüntetésre nem került sor. Az alperes világos indokát adta annak, hogy miért került két okirat kiállításra, melyből az 5. sorszámú irat a jogviszony megszüntetése szempontjából irreleváns. Rögzítette, hogy a joggal való visszaélés és a jogellenesség egymást formálisan kizárják. A felperest terhelte annak bizonyítása, hogy

az alperes joggal való visszaélést valósított meg, azonban ennek nem tudott eleget tenni. A felperes az egyenlő bánásmód megsértése tekintetében összehasonlítható csoportot nem jelölt meg, illetve nem valószínűsítette azt az okozati összefüggést, oksági kapcsolatot, mely a védendő tulajdonság és a hátrány között fennállt. E körben hivatkozott az EBH2010.2272. számú elvi döntésre. Az Ebkt. 8. § t) pontjára történő felperesi hivatkozások (a jövedelem kimutatását nem kapta meg, a jogviszony megszűnésekor iratait késve kapta meg) nem minősülnek az egyén személyes tulajdonságának, jellemzőjének, a személyiség integráns részét nem képezik, ezért nem védendő tulajdonságok. Ezen fenti körülmények egyebekben függetlenek a jogviszony megszüntetésétől; a diszkrimináció e körben nem is lett volna megállapítható, mivel ezen tényezők csak a jogviszony megszüntetését követően jelentkeztek. A meghallgatott tanú cáfolta, hogy a felperes egészségi állapotának köze lett volna a jogviszony megszüntetéséhez. A jogviszonya a védendő tulajdonsággal nem rendelkező kollégáknak is megszüntetésre került a felperessel egyidejűleg. Elmaradt illetmény, illetve kártérítés csak a jogviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként állapítható meg, ennek hiányában az erre irányuló keresetet el kellett utasítani. A jutalom a foglalkoztatottakat alanyi jogon nem illette meg, ilyen rendelkezést egyetlen jogszabály sem ír elő, az pusztán lehetőséget jelent a munkáltató számára, e tekintetben kötelezettségszegés nem állapítható meg. A Közszerződési Szabályzat 14. §-15. §-ai rögzítik a jutalmazás lehetőségét, illetve taxatívén meghatározza azon eseteket, amikor a foglalkoztatott jutalomban nem részesíthető. Ugyanez volt megállapítható a 20. §-a alapján adható ajándékutalvánnyal kapcsolatban is.

A Közszerződési Szabályzat 20. § (3) bekezdés a) pontja ki is zárja az ajándékutalvány juttatást azon foglalkoztatottak vonatkozásában, akiknek a jogviszony megszüntetéséről szóló munkáltatói okirat már kiállításra került. A cafetéria juttatás arányos részére a felperes Közszerződési Szabályzat 29. § (1) és (2) bekezdései alapján jogosult volt, melyet az alperes a részére ki is fizetett. A felperes a jubileumi jutalomra jogosító szerződési időt az annak kezdő időpontját (2000. június 22. napja) megállapító okirat alapján nem érte el, arra 2025. június 22. napján szerzett volna jogosultságot.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[6] Az felperes fellebbezésében elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a módosított kereseti kérelmének helyt adó döntés meghozatalát, másodlagosan az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára történő utasítását kérte. Álláspontja szerint az elsőfokú ítélet iratellenes, az általa hivatkozott bizonyítékokat figyelmen kívül hagyta, a bizonyítási indítványainak nem tett eleget, a tényállásban meglévő ellentmondásokat nem oldotta fel, ezáltal megsértette a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (a továbbiakban: Kp.) 78. § (2) bekezdésében, valamint a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 279. §-ában foglaltakat. A felmentés a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 22. § (4) bekezdése alapján érvénytelen jognyilatkozat, mivel visszamenőleges hatályú. A munkaköre a felmentés szerint 2021. január 1-jével szűnt meg, az okiratot 2021. március 16. napján írták alá, azaz az visszamenőleges hatályú volt. A perben hivatkozott Mfv.10.057/2016. számú döntést az elsőfokú bíróság tévesen értelmezte, mivel az egyértelműen rögzíti, hogy a munkakör megszűnésére akkor lehet hivatkozni, ha a munkakör ténylegesen és teljes mértékben megszűnik. A Gtv. módosítása értelmében csak 2020. december 31-ét követő időszakra veszi át a NAV a gépjárműadóval kapcsolatos feladatokat, azt megelőző időszakra még az alperes jár el. Emellett a munkaköri feladatait nem csak a

gépjárműadóval kapcsolatos ügyintézés képezte. A munkaköre tehát nem szűnt meg, a felmentés indokolása nem valós és nem okszerű. E körben az elsőfokú bíróság a bizonyítási indítványait figyelmen kívül hagyta. Az alperes védiratában maga hivatkozott arra, hogy a jogszabályváltozás miatt az Osztálylón létszámcsoökkentést kellett végrehajtani, azaz nem a munkakör szűnt meg, hanem átszervezés történt, mivel gépjárműadó ügyintézés az alperesnél továbbra is folyik. Az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta azon állítását is, hogy a gépjárműadó kivetéssel kapcsolatos időráfordítás kb. 1-2 napot jelentett havonta, mely a munkaidejének csupán 10-15%-a volt. A becsatolt ügyirati darabszámokból valós következtetéseket erre vonatkozóan nem lehet levonni, mivel az ügyek bonyolultsága, időráfordítása a számszerű adatokból nem kiolvasható, és több feladat esetében (pl. adathátralékról lista készítés, ügyfélfogadás, iktatási feladatok) nem is készül ügyirat. A tanúként meghallgatott Tanú soha nem dolgozott ASP rendszerben adóhatósági ügyintézőként, a munkáját soha nem ellenőrizte, értékelte, ezért a tanúvallomása bizonyítékként nem volt értékelhető, a tényállást e körben az elsőfokú bíróság nem derítette fel. A rosszhiszemű pervittel, egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatban kifejtette, hogy az alperes senkinek nem mondott fel kétszer. Az alperes részéről történő hátráltatás, rosszindulat, akadályozás az egész eljárásban tetten érhető volt. Az egyenlő bánásmód megsértését jelentette, hogy a felmentés egyik oka az volt, hogy a hosszan tartó táppénzen volt, melyet az alperes nem tolerált, illetve a felmentésnél a dolgozók kívánságát és a fennálló szolgálati viszonyuk időtartamát vette figyelembe, továbbá – vele szemben – több dolgozónak is másik álláshelyet ajánlott. Az egyenlő bánásmód sérelme kapcsán az Ebktv. 8. § h) és t) pontjait jelölte meg, mellyel kapcsolatban az alperes nem bizonyította, hogy ezen védendő tulajdonságok tekintetében az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta.

A KMK vélemény alapján a védendő tulajdonságot és a hátrány bekövetkezését valószínűsítette, azonban annak bizonyítása, hogy ok-okozati összefüggés áll fenn a hátrány és a védett tulajdonság között, nem az ő kötelezettsége volt. Az alperes által hivatkozott összehasonlítható csoportba tartozó további 4 kolléga felmentése nem helytálló, mivel az ő jogviszonyukat az alperes már 2020. decemberében megszüntette, azaz vele azonos csoportba nem kerülhettek. Az eseti jutalom nem adható juttatás volt, mivel valamennyi kolléga részesült jutalomban. A Kttv. 151. § (1) bekezdés alapján a kereseti kérelemben megjelölt cafetéria megilleti, mivel azt törvény írja elő, szemben az alperes által megjelölt utasításokkal. A jubileumi jutalom számításánál az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe az Kft.1-nél 1996. augusztus 18-tól 1999. október 31-ig eltöltött munkaviszonyát, mely munkakör ellátása jelenleg kormányzati ügyintézői munkakörben történik. Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítási indítványait megalapozatlanul utasította vissza.

[7] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a beszerzett bizonyítékok és tanúvallomások alapján okszerűen jutott arra a következtetésre, hogy a felperes közszolgálati jogviszonyát jogszerűen megszüntette meg. Tisztázásra került, hogy a felperes munkakörének túlnyomó többségét a gépjárműadóval kapcsolatos ügyintézés tette ki, így a Kttv. 63. § (1) bekezdés b) pontja szerinti felmentési ok fennáll. A felmentés oka nem a munkáltató önkéntes elhatározáson alapuló átszervezése, hanem jogalkotói döntés következménye. E vonatkozásban a perben meghallgatott tanú és a csatolt kimutatások alapján megállapítható volt, hogy a felperes munkakörének 86,53%-át a gépjárműadó ügyintézés tette ki. A felperes által megjelölt egyéb feladatok is a gépjárműadó ügyintézéshez kötődtek, melyek teljes egészében átkerültek a NAV-hoz. A felperes jogviszonya a 2021. március 12. napján kiállított okirattal került megszüntetésre, mely nem volt visszamenőleges hatályú. E körben joggal való visszaélés sem

volt megállapítható, mivel a később kelt okirat csupán a felmentési időt rögzítette, melyre a korábbi megszüntető okiratban – a felperes keresőképtelen állapota folytán – nem volt mód. Ez utóbbi okirat a későbbiekben visszavonásra is került. Az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatban a felperes összehasonlítható csoportot, valamint a védendő tulajdonság és a hátrány közötti összefüggést nem jelölt meg. A táppénzes állomány mint az általa az Ebktv. 8. § h) pontja alapján megjelölt védendő tulajdonság a Kúria joggyakorlatában önmagában nem is minősül ilyennek, és a felmentésében semmilyen szerepet nem játszott. Az Ebktv. 8. § t) pontja kapcsán a felperes által megjelölt egyéb helyzet mint védendő tulajdonság – a felperes állítása szerint is – nem a felmentéssel kapcsolatban, hanem azt követően merült fel, melyek a felmentés jogszerűsége szempontjából nem értékelhető. Valamennyi felmentéssel érintett munkavállaló tekintetében azonos módon járt el, a felmentést azonos jogalapra tekintettel hozta függetlenül attól, hogy a felperesnek azt csak később kézbesítette. A felperes által kért járandóságok tekintetében utalt arra, hogy a Közzszolgálati Szabályzat a Kttv. 75. § (5) bekezdése alapján megalkotott szabályzatnak minősül, mely a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény 23. § (4) bekezdés j) pontja alapján jogszerűen került kiadásra. A cafetéria juttatás kizártságára a Kttv. 151. § (2) bekezdése, a közzszolgálati tisztviselők részére adható juttatásokról és egyes illetménypótlékokról szóló 249/2012. (VIII. 31.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Korm. rendelet) 9. § (3) bekezdése, valamint a Közzszolgálati Szabályzat IV. fejezete vonatkozik. A felperes 2021. évben november 5. napjáig keresőképtelen állományban volt, ezt követően felmentési idejét töltötte. Ebből következően a cafetéria időarányos részére volt jogosult. Az eseti jutalmazás nem alanyi jogon járó, hanem adható juttatás, ami az elvégzett munka minősítése alapján kerül kiosztásra. A felperesnek 2021. évben nem volt minősítése, munkát nem végzett, így nem volt mit jutalmazni. Az ajándékutalvány juttatást a Közzszolgálati Szabályzat 22. § (3) bekezdése zárta ki. A jubileumi jutalomra való jogosultsághoz a felperes a Kttv. 150.§ (3) bekezdés szerinti jogviszonyban eltöltött 25 év időszakot nem igazolta.

Az általa hivatkozott Kft.1-nél munkaviszonyban töltött idő a jubileumi jutalom számításánál nem vehető figyelembe. E körben hivatkozott a Kúria Kf.VII.40.252/2020/4. számú, valamint az Mfv.10.353/2014/4. számú döntéseire.

A Fővárosi Ítéltábla döntése és annak jogi indokai

[8] A fellebbezés nem alapos.

[9] A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét Kp. 108. § (1) bekezdése szerint a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem keretei között bírálta felül. Ennek során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a közzszolgálati jogviszony megszüntetését érintő releváns jogszabályi rendelkezéseket megfelelően hívta fel, a döntése indokait kifejtette, amelyekkel a másodfokú bíróság – az alábbi kiegészítésekkel – egyetértett. A fellebbezésben előadottakra tekintettel az alábbiakat emeli ki.

[10] A felperes keresetében és a fellebbezésében több, egymástól jogilag elkülöníthető jogalapot megjelölve támadta a munkáltatói döntést, valamint az elsőfokú bíróság ítéletét, mely hivatkozásokat a másodfokú bíróság külön-külön vizsgált.

[11] A közszolgálati jogviszony megszüntetésének jogellenességével kapcsolatban a felperes a munkáltatói döntés érvénytelenségére hivatkozott, mivel álláspontja szerint az visszamenőleges hatályú rendelkezés. Az elsőfokú bíróság e körben kifejtett jogi indokolásával az ítéltábla – annak megisméltése nélkül – egyetért. Kiemeli, hogy a felmentést tartalmazó okiratot a jegyző 2021. március 12. napján írta alá, az 2021. április 1-jén került a felperes részére szabályszerűen kézbesítésre. A Kttv. 14. § (2) bekezdése szerint az egyoldalú jognyilatkozat – mint amilyen a felmentési okirat is – a címzettel való közléssel válik hatályossá, ezért a felmentés 2021. április 1. napjával hatályosult. Az okirat a felmentés kezdő időpontját nem jelölte meg, csak a 2021. január 1-jei jogszabályváltozásokra hivatkozott, ami nem azonos a felmentés kezdő időpontjával. Nem alapos a felperes azon állítása, hogy a felmentési okirat szerint visszamenőleges időpontban került a jogviszonya megszüntetésre, ilyen adatot az okirat nem tartalmazott. A felperes jogviszonya ténylegesen az okirat kézbesítésével került megszüntetésre, azonban a felmentési ideje nem kezdődhetett meg a keresőképtelen állománya megszűnéséig. Az 5. sorszámú okirat már valóban tartalmazza, hogy a közszolgálati jogviszony (a felmentési idő beszámításával) 2022. január 4. napjával szűnik meg, ugyanakkor az sem minősül visszamenőleges hatályú rendelkezésnek, valamint az hatályos okiratnak nem is volt tekinthető. Ezt meghaladóan a Kttv. rendszerében az Mt. egyes rendelkezéseire való hivatkozás csak a közigazgatási szervnél munkaviszonyban foglalkoztatottak vonatkozásában irányadó [Kttv. 258. § (1) és (7) bekezdései], ezért a közszolgálati jogviszonyban foglalkoztatott felperesre az Mt. tárgyi hatálya nem terjedt ki, az arra való hivatkozása ezen okból sem foghatott helyt.

[12] A közszolgálati jogviszony megszüntetésével kapcsolatban a másodfokú bíróság az alábbiakra mutat rá. A Kttv. 63. § (1) bekezdése a kormányzati szolgálati jogviszony felmentéssel történő megszüntetésének több esetkörét szabályozza. A felmentési okok elkülönítése eltérő jogi célokat szolgál. Az Kttv. 63. § (1) bekezdésében szabályozott esetkörök közül a b) pontban megjelölt felmentés akkor alkalmazható, ha az államigazgatási szervnek megszűnt az a tevékenysége, amelyben a kormánytisztviselőt foglalkoztatták. A jogalkotó szándéka ezen felmentési ok kapcsán az volt, hogy a közigazgatási szerv anélkül, hogy létszámcökkentést [Kttv. 63. § (1) bekezdés a) pont] vagy a működésében átszervezést kelljen eszközölnie [Kttv. 63. § (1) bekezdés c) pont], a működését és a létszámszükségletét a megváltozott feladataihoz igazíthassa. A Kttv. 63. § (1) bekezdés b) pont szerinti felmentési ok esetében tehát ahhoz, hogy az valós és okszerű legyen, az alábbi két konjunktív körülménynek kell fennállnia: 1.) a közigazgatási szervnél korábban meglévő tevékenység megszűnése, és 2.) a kormánytisztviselőnek ezen tevékenység keretében történő foglalkoztatása. A Kttv. e felmentési okhoz nem a munkakör, hanem a tevékenység megszűnését írja elő, valamint azt, hogy a kormánytisztviselő ezen tevékenység szerint kerüljön foglalkoztatásra. A munkakör megszűnésének a Kttv. 63. § (1) bekezdés a) és c) pontjai szerinti felmentési ok esetében van jelentősége, míg a b) pont alapján a munkakör vizsgálata csak annyiban releváns, hogy a megszüntetésre kerülő feladatot a munkáltató a megszűnt tevékenység ellátása céljából jogszerűen végeztette a kormánytisztviselővel, az a munkaköre részét képezte-e. A munkakör és a tevékenység fogalma tehát elkülönül: a munkakör azon feladatok (tevékenységek) összességét foglalja magába, melyeket a

kormánytisztviselő jogszerűen végezhet, illetve amelyek elvégzésére a munkáltató jogszerűen kötelezheti, ezzel szemben a Kttv. 63. § (1) bekezdés b) pontjában foglalt tevékenység a közigazgatási szerv jogszabály által ráruházott hatáskörének a tényleges ellátását jelenti. Ahhoz tehát, hogy a b) pont szerint a kormányzati szolgálati jogviszony jogszerűen megszüntetésre kerüljön nem szükséges, hogy a kormánytisztviselő munkaköre is megszűnjön. A fentiek alapján az elsőfokú bíróságnak a felmentés jogszerűsége kapcsán azt kellett vizsgálnia, hogy valóban megszűnt-e az a tevékenység az alperesnél, amelyre a felmentésben hivatkozott, és a felperest ténylegesen a megszűnt tevékenységben foglalkoztatta-e.

[13] Az elsőfokú bíróság a tényállást e tekintetben megfelelő módon feltárta, széleskörű bizonyítást folytatott le az alperesi tevékenység meghatározása és megszűnése vonatkozásában, és ugyan a tevékenységet tévesen a felperes munkaköréként azonosította, azonban ez a fogalmi tévedés a döntése érdemére nem hatott ki. A Gtv. módosításával a gépjárműadóval kapcsolatos valamennyi hatósági feladat 2021. január 1. napjától a NAV hatáskörébe került, azaz a jövőre nézve ezen időponttól kezdődően az alperesnél a gépjárműadóval kapcsolatos ügy nem keletkezhetett, e körben a tevékenysége megszűnt. A tevékenység megszűnése tényszerűen akkor is megállapítható, ha a folyamatban lévő ügyekben azok lezárásához esetleg még további ügyintézés szükséges. A tevékenység megszűnését az alperes a csatolt ügyforgalmi adatokkal számszerűen is alátámasztotta, azaz a felmentés ezen oka valós volt. Az elsőfokú bíróság a perben beszerzett tanúvallomás és a csatolt okiratok (felperesi ügyiratok ügyszám szerinti kimutatása) alapján helytállóan állapította meg azt is, hogy a felperes tevékenységét szinte teljes egészében a gépjárműadó megállapítása, illetve az ahhoz kapcsolódó további részfeladatok képezték. Ezen tevékenység megszűnésével a felperes munkakörében ellátott feladata szinte teljes egészében kiüresedett, azaz a meglévő alperesi működési struktúrában lényegében nem maradt olyan feladat, amelyet végezhetett vagy a jövőben végezhetett volna. A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy mivel a Kttv. 63. § (1) bekezdés b) pontja szerinti felmentésnél nem a munkakör megszüntetésének volt jelentősége, így az sem bírt relevanciával, hogy a munkaköri leírás alapján a felperes egyéb feladat ellátásával is megbízható lett volna. Kizárólag a tevékenység megszűnése és azzal összefüggésben a munkakör kiüresedése volt értékelhető, e körben pedig az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a felperes által ténylegesen folytatott tevékenység olyan mértékben lecsökkent, hogy a jogviszonya fenntartása az alperestől nem volt elvárható. A felmentés ebből következőleg okszerű is volt, mivel a valós felmentési okból következett, hogy a felperes munkájára a továbbiakban nincs szükség.

[14] Nem volt helytálló a felperes azon hivatkozása, hogy a felmentési ok valójában átszervezést takart, mivel az alperes pontosan azért alkalmazta a Kttv. 63. § (1) bekezdés b) pontja szerinti felmentést, mivel nem akart átszervezést végrehajtani és azon munkavállalóitól kívánt csak megválni, akik munkájára a megszűnő tevékenység okán már nem volt szükség. Arra peradat nem is merült fel, hogy az alperes a szervezeti felépítését átalakította vagy átszervezte volna. Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felmentésre okot adó körülményben (jogszabályváltozás) az alperes szerepet nem játszott, csupán a megváltozott jogszabályi körülményekhez, illetve feladatokhoz igazította a működését. Egyetlen munkáltatótól (államigazgatási szervtől) sem várható el olyan jogviszony fenntartása, ami egy már nem létező tevékenységi kör ellátására létesült. A felperes által hivatkozott Mfv.10.057/2016/1. számú Kúria döntés jelen perben nem volt irányadó, mivel az

eltérő felmondási ok (csoportos létszámcsökkentés; átszervezés) kapcsán, eltérő jogi indokok mentén került meghozatalra.

[15] Az elsőfokú bíróság megfelelő módon rögzítette, hogy a felmentés jogellenessége (valós és okszerű volta) és a joggal való visszaélés egymást kizáró jogintézmények, a jogellenesség megállapítása esetén joggal való visszaélés megállapításának fogalmilag nem lehet helye. A jogviszonyt megszüntető okirat indokolásának a valótlanlansága a jogviszony jogellenes megszüntetését eredményezi, azonban joggal való visszaélést egyidejűleg nem valósíthat meg. Erre alapozottan a törvényszék helytállóan ismerte fel, hogy a jogviszony jogellenes megszüntetése körében a Kttv. 9. § (2) bekezdésében szabályozott jóhiszemű és tisztességes eljárás követelménye, valamint a 10. § (1) bekezdésében szabályozott joggal való visszaélés a felmentés valós és okszerű voltától külön vizsgálendő, mivel utóbbi tényállás akkor valósul meg, ha egy jog gyakorlása ugyan nem ütközik semmilyen más konkrét (tételes jogi) tilalomba, azonban a jog gyakorlásának e módja nem adekvát a rendeltetésével. A joggyakorlás formálisan tehát jogszerű, valójában azonban arra egyéb, jogilag nem tolerálható okból vagy célból került sor. E körben a felperes azonban az érveit a jogellenesség megállapítása kapcsán felhozott indokaitól tételesen nem különítette el, ennek keretében olyan sérelmet is megjelölt, mely csak a jogellenesség vonatkozásában volt vizsgálható (tevékenység megszűnésének valós volta, visszamenőleges hatály).

[16] A joggal való visszaélés körében vizsgálendő körülménynek minősült a felperes azon sérelme, hogy a felmentése nem a többi, azonos tevékenységet végző kollégájával egyidőben, hanem későbbi időpontban történt, mely körülményből arra következtetett, hogy arra valójában a felmentésben megjelölttől eltérő indokból került sor. Ezen állítását azonban a feltételezésen túl semmilyen bizonyítékkal nem támasztotta alá. Figyelemmel arra, hogy a felperes munkát nem végzett, táppénzes állományban volt, nem volt relevanciája annak, hogy az alperes a közszolgálati jogviszonyát nem a többi kollégájával egy időben szüntette meg, ez önmagában joggal való visszaélésnek nem minősül, olyan bizonyítékot ezen állításához a felperes nem csatolt, melyből arra lehetett volna következtetni, hogy a felmentés későbbi közlése valójában eltérő jogi célokat takar. Jogellenes joggyakorlás körében volt vizsgálható azon állítás is, hogy az alperes valójában az általa megjelölt felmentési okkal szemben ténylegesen átszervezést hajtott végre, mellyel kapcsolatban a másodfokú bíróság az álláspontját fentebb már kifejtette, és ezzel kapcsolatban az elsőfokú bíróság is helytálló megállapításokat tett.

[17] A felperes sérelmezte, hogy a jogviszonya megszüntetésére az Ebktv. 8. § h) és t) pontjaiban meghatározott védendő tulajdonságainak megsértésével került sor. A felperes védendő tulajdonságként az egészségi állapotát (covid fertőzés miatti táppénzes állományát), valamint egyéb helyzetét (később kapta meg a kilépéskori igazolásait, a keresetkimutatást nem kapta meg) jelölte meg. E körben sérelmezte azt is, hogy két kollégájának az alperes más munkakör betöltését felajánlotta, míg a részére ilyen felajánlást nem tett. A másodfokú bíróság rögzíti, hogy a Kp. 78. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó Pp. 265. § (1) bekezdése szerint törvény eltérő rendelkezése hiányában a perben jelentős tényeket annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valósnak fogadja el, továbbá a bizonyítás elmaradásának vagy sikertelenségének a következményeit is ez a fél viseli. A diszkrimináció miatt indított eljárásokban a sérelmet szenvedett fél hátrányos

helyzetére figyelemmel az Ebktv. a Pp. bizonyításra vonatkozó általános szabályaihoz képest speciális rendelkezéseket tartalmaz. Ennek megfelelően az Ebktv. 19. § (1) bekezdése értelmében az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítene, hogy hátrány érte, vagy – közérdekű igényérvényesítés esetén – ennek közvetlen veszélye fenyeget és a jogsértéskor rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal. Emellett legalább állítania kell, hogy milyen módon van összefüggés a hivatkozott hátrány és a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonság között. Ugyanezen jogszabályi rendelkezés (2) bekezdése szerint pedig az (1) bekezdésben foglaltak valószínűsítése esetén a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményeit megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani [KMK vélemény 1. pont, Mfv.II.10.134/2019/5., Mfv.II.10.276/2014/5.]. Ezt az álláspontot erősítette meg a Kúria az Mfv.I.10.517/2014/4. számú döntésében is. Ennek megfelelően a perbeli esetben a felperesnek kellett valószínűsítene, hogy az alperesnél jogsérelmet szenvedett és rendelkezett az Ebktv. 8. §-ában meghatározott valamely tulajdonsággal, neki kellett megjelölnie az összehasonlítható helyzetben lévő csoportot, illetve legalább állítást tennie arra, hogy milyen összefüggés van a hivatkozott hátrány és védett tulajdonsága között.

[18] Ezen bizonyítási, valószínűsítési kötelezettségének azonban a felperes nem tett eleget. Önmagában az, hogy hosszú ideig keresőképtelen állapotban volt, nem jelent védendő tulajdonságot. Arra vonatkozóan, hogy – a felmentésben szereplő indokkal szemben – ezen „tulajdonsága” miatt került a jogviszonya megszüntetésre, az állításon kívül semmilyen konkrét bizonyítékkal nem szolgált, olyan összehasonlítható csoportot sem tudott megjelölni, melyhez képest őt hátrány érte. Azon kollégák közül, akiknek a jogviszonya azonos indok alapján került megszüntetésre és összehasonlítható csoportot képezhet, a jogviszony megszüntetése időpontjában egyik sem volt keresőképtelen állományban. Azaz az alperes ezen az alapon nem tett különbséget a munkavállalók között, a felperes az állítását valószínűsítés szintjén sem tudta alátámasztani.

[19] A Kúria számos ítéletében kifejtette és a KMK véleménye 3. pontjában is rögzítette, hogy az Ebktv. 8. § t) pontja szerinti „egyéb helyzet”, mint védett tulajdonság kereteit fontos minél pontosabban meghatározni, mivel annak tág értelmezése a diszkriminációs eljárás során alkalmazandó speciális bizonyítási szabályok indokolatlan kiterjesztésével járna. Az egyén által nem, vagy nagy nehézségek által befolyásolható, a személyiség lényegi vonását adó jellemzők alapján egy adott csoporthoz tartozás miatt alkalmazott hátrány kiküszöbölését szolgálja. Az Alkotmánybíróság is több döntésében [42/2012. (XII. 20.) AB határozat, 3206/2014. (VII. 21.) AB határozat] vizsgálta a védett tulajdonságok jellegét. Mindezek alapján megállapítható, hogy az egyéb helyzetnek két fő fogalmi kritériuma van: az tartozzon az egyén személyisége lényegi vonásához, és az egyént egy sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolja. A bíróságnak az eset összes körülményét figyelembevéve kell vizsgálnia azt, hogy e feltételek fennállnak-e.

[20] A felperes által az Ebktv. 8. § t) pontjára történő hivatkozással megjelölt körülmények (igazolások nem vagy késedelmes kiadása) nem tartoznak az egyén személyisége lényegi vonását adó jellemzők közé, az alapján sérülékeny csoportképzés sem

lehetséges, mely a negatív diszkriminációt eleve kizárja. Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy ezen körülmények a jogviszony megszüntetését követően merültek fel, így a felmentés jogellenessége kapcsán azok értékelése fogalmilag is kizárt. A másik munkakör felajánlása vonatkozásában a felek között nem volt vitatott, hogy ilyen kötelezettség az alperest nem terhelte. Az, hogy az alperes egyes kollégáknak ajánlott fel más munkakört, önmagában a védendő tulajdonság és a diszkriminatív cselekmény közötti ok-okozati összefüggés hiányában szintén nem valósít meg hátrányos megkülönböztetést. Egyebekben a más munkakör felajánlása a jogviszony megszüntetésének jogszerűségét nem érintette, e vonatkozásban az alperes mulasztást, vagy jogszabálysértést nem követett el.

[21] A felperes a kereseti kérelemben megjelölt követeléseit egyrészt a jogviszonya megszüntetésének jogellenességével összefüggésben, másrészt a jogviszonya fennállásából eredően, a jogviszony megszüntetésétől függetlenül terjesztette elő. Az elsőfokú bíróság ítéletében ([66] bekezdés) helytállóan rögzítette, hogy a felperes közszolgálati jogviszonya jogellenes megszüntetésének hiányában az ezen az alapon előterjesztett elmaradt illetmény, sérelemdíj nem állapítható meg. A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének indokolását annyiban kiegészíti, hogy sérelemdíj mint a munkavállalót ért alanyi jogsérelem miatti kártérítés megállapítása is csak abban az esetben vizsgálható, amennyiben a jogviszony megszüntetésének jogellenessége fennáll, mivel a személyiségi jogsérelem ténye a jogviszony jogellenes megszüntetéséből fakad. Az alperes jogszerű eljárása nem vezethet sérelemdíj megállapításához, mivel a károkozashoz szükségképpen jogellenes magatartásnak kell kapcsolódnia. Ebből következően jogellenesség hiányában a sérelemdíj megállapításának sem volt jogszabályi alapja, annak elutasításáról az elsőfokú bíróság jogszerűen rendelkezett.

[22] Az elsőfokú bíróság helytállóan rögzítette azt is, hogy a jogviszony fennállásához kapcsolódó egyes elmaradt juttatásokra (2021. évi juttatások) a felperes miért nem jogosult. A felperes sérelmezte, hogy az alperes a 25 éves jubileumi jutalomra való jogosultságát nem ismerte el, és e tekintetben az elsőfokú bíróság is jogszabálysértő döntést hozott, amikor az Kft.1-nél 1996. és 1999. között munkaviszonyban töltött idejét figyelmen kívül hagyta. A felperes a jubileumi jutalomra való jogosultsága esedékességeként 2021. augusztus 18. napját jelölte meg. Az elsőfokú bíróság megállapítása szerint a „Jogviszony beszámítása” elnevezésű okiratban rögzítettek szerint a felperes jubileumi jutalomra jogosító idejének kezdő időpontja 2000. június 22. napja, ezért a 25 év tényleges kormányzati szolgálati időt 2025. június 22. napján éri el, mely alapján kérelme nem lehetett megalapozott. A Kttv. 150. § (3) bekezdése taxatív meghatározza, hogy a jubileumi jutalomra való jogosultsághoz szükséges szolgálati idő számításánál milyen munkáltatónál töltött időszak vehető figyelembe. Ezen felsorolásban – függetlenül attól, hogy az ténylegesen milyen tevékenységet folytatott – a magánmunkáltatónál (Kft.-nél) töltött idő nem került feltüntetésre. A felperes az Kft.1-nél – általa sem vitatottan – nem a Kttv. 150. § (3) bekezdés szerinti munkáltatónál került foglalkoztatásra. A Kúria a jubileumi jutalomra jogosító idők számításával kapcsolatban a jogértelmezést már elvégezte. E körben egyértelműen megállapította, hogy a Kttv.-re alapított jubileumi jutalomra való igény esetén csak az vizsgálható, hogy a jogviszony olyan munkáltatónál állt-e fenn, amely a Kttv. a 150. § (3) bekezdése szerinti felsorolásban szerepel. Ebből következően azon időszakokat, melyeket a felperes a felsorolásban nem szereplő munkáltatóknál töltött, a jubileumi jutalom számításánál figyelmen kívül kell hagyni. A felperes nem állította, hogy ezen időszak figyelmen kívül hagyásával is jogosultságot szerzett a jubileumi jutalomra, illetve nem cáfolta azt sem, hogy az a Kttv. 150. § (3) bekezdése

szerinti munkáltatónál eltöltött időnek minősült. Emellett nem munkálta ki részletesen az egyes munkáltatók és az ott eltöltött foglalkoztatási időszakok feltüntetésével azt sem, hogy azok miért tekinthetők a jubileumi jutalomhoz szükséges idő számításánál figyelembe vehető időnek, csupán – a jubileumi jutalomra való jogosultság számítására vonatkozó rendelkezést egyebekben nem tartalmazó – kinevezési okiratban feltüntetett közszolgálati jogviszony kezdő időpontjára hivatkozott. Ezzel szemben a felperest terhelte annak bizonyítása, hogy a jubileumi jutalomra jogosító időt a jogszabályban meghatározott munkáltatóknál megszerezte, ennek hiányában az elsőfokú bíróság a rendelkezésre álló okiratok alapján jogszerűen állapította meg, hogy a felperes a 25 éves jubileumi jutalomra a szükséges szolgálati idővel nem rendelkezett, arra jogosultságot nem szerzett.

[23] Alaptalanul kifogásolta a felperes az elsőfokú ítélet eseti jutalomra, cafetériára és ajándékutalványra való jogosultsággal kapcsolatos megállapításait. A cafetéria juttatás kapcsán az elsőfokú ítélet megfelelő módon hivatkozott a Közzszolgálati Szabályzat 29.§ (1)-(2) bekezdéseire, mely teljes egészében megegyezik a Kttv. 151. § (1) bekezdésével, miszerint nem jogosult cafetéria-juttatásra a kormánytisztviselő azon időtartam vonatkozásában, amelyre illetményre nem jogosult, feltéve, hogy a távollét időtartama meghaladja a harminc napot. Harminc napot meghaladó távollét esetében a kormánytisztviselőt a távollét első napjától kezdve nem illeti meg a juttatás. A juttatásra való jogosultsággal kapcsolatos releváns tényállást az elsőfokú bíróság feltárta, azt pontosan rögzítette. A felperes 2020. november 30. napjától folyamatosan keresőképtelen állapotban volt 2021. november 5. napjáig, ebből következőleg távolléte 2021. évben a 30 napot meghaladta, ezért a távollét első napjától annak fennálltaig nem részesülhetett cafetéria juttatásban. A 2021. évre ezen jogcímen kifizetett összeget, annak számítását pedig a felperes nem vitatta.

[24] Az eseti jutalom kapcsán a Kttv. 154. § (1) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a kormánytisztviselő az adott közszolgálati feladat kiemelkedő teljesítéséért, illetve feladatainak hosszabb időn át történő eredményes végzéséért a teljesítményértékelése alapján a Kormány által meghatározottak szerint elismerésben, jutalomban részesíthető. Ezzel összhangban áll a Közzszolgálati Szabályzat 14. §-a, mely a Hivatal eredményes tevékenysége érdekében teljesített szorgalmas, példamutató munkavégzésért teszi lehetővé az eseti jutalomban való részesítést. A jogszabály megfelelő értelmezésével állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a jogi szabályozás alapján az eseti jutalom nem a jogviszony fennállásából eredeztethető, alanyi jogon járó, hanem a munkavégzéshez kötötten adható juttatásnak minősül. A munkáltató diszkrecionális jogköre, hogy meghatározza azon feltételeket, mely alapján a munkavállalókat jutalomban részesíti, azonban mind a Kttv., mind pedig a Közzszolgálati Szabályzat azonos a tekintetben, hogy a jutalmazást tényleges munkavégzéshez köti. A felperes 2021. évben tényleges munkát nem végzett, a keresőképtelen állományának megszűnését követően a felmentési idő teljes tartamára mentesítették a munkavégzés alól, teljesítményértékelésére nem került sor, ezért az elmaradt eseti jutalomra irányuló követelése a 2021. év vonatkozásában sem lehetett megalapozott. Az ajándékutalványra vonatkozó jogosultsági szabályokat a Kttv. nem, hanem kizárólag a Közzszolgálati Szabályzat rögzíti, melynek 22. § (3) bekezdés a) pontja kizárja az arra való jogosultságot azon munkavállalók tekintetében, akiknek a jogviszonya megszüntetéséről szóló munkáltatói okirat kiadásra került. A felperes részére a felmentési okirat 2021. április 1-

jével kézbesítésre került, mely az ajándékutalványra való jogosultságot a 2021. évre vonatkozóan kizárta.

[25] Az elsőfokú bíróság – a fellebbezésben foglalt érveléssel szemben – az ítéletében a [77] – [82] bekezdésekben részletesen számot adott arról, hogy a felperesi bizonyítási indítványokat miért mellőzte. Az alperes 23. sorszám alatt csatolta az ASP rendszerből kinyert, a felperes ügyeire vonatkozó iratok kimutatását, melyből a végzett tevékenységre egyértelműen következtetni lehetett. E körben – a tanúmeghallgatás mellett – egyéb bizonyítás lefolytatása nem volt indokolt. A tanúhoz intézett kérdések felvetését nem az elsőfokú bíróság tiltotta meg, hanem a felperesi jogi képviselő – a 28. sorszámú tárgyalási jegyzőkönyv tanúsága szerint (3. oldal) – a tanúmeghallgatást megelőzően a tárgyalótermet önszántából elhagyta. A további tanúk meghallgatásának a szükségtelen voltát az elsőfokú bíróság megindokolta, a per eldöntése szempontjából releváns tények és körülmények tisztázottsága folytán azt jogszerűen mellőzte.

[26] Mindezek alapján a Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Kp. 109. § (1) bekezdése alapján helybenhagyta.

[27] A pereszes felperes a Kp. 99. § (3) bekezdése által felhívott 35. §-a alapján alkalmazandó Pp. 81. § (1)-(2) bekezdéseire és 82. § (3) bekezdésére, valamint a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 4. § (1) bekezdés a) pontjára és 3. § (2) bekezdés a) pontjára és (5) bekezdésére figyelemmel, a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles a fellebbezéssel érintett, pertárgyértékhez igazodó és a jogi képviselő által kifejtett érdemi munkával arányosan számított, a pernyertes alperest megillető másodfokú perköltség megfizetésére. A perköltség alapját a másodfokú bíróság a jogviszony jogellenes megszüntetése kapcsán felmerült kereseti követelések (elmaradt munkabér, cafetéria, eseti jutalom, ajándékutalvány) összegének alapulvételével állapította meg.

[28] Az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdésében és 46. § (1) bekezdésében meghatározott mértékű fellebbezési illeték (1.237.181 forint) a felperes Pp. 525. § (1) bekezdése és 95. § (1) bekezdése szerinti munkavállalói költségkedvezménye folytán a Kp. 99. § (3) bekezdése alapján a 35. § (1) bekezdése szerint alkalmazandó Pp. 102. § (1) és (6) bekezdései értelmében az állam terhén marad.

[29] Az ítéltábla a fellebbezést a Kp. 99. § (3) bekezdése alapján alkalmazandó Kp. 77. §-a alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[30] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Kp. 99. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezés zárja ki.

Záró rész

Budapest, 2024. december 4.

dr. Kecskés Zsófia s.k.
a tanács elnöke

dr. Szeles Balázs György s.k.
előadó bíró

dr. Farkas Ervin s.k.
bíró