



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.078/2021/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Demeter és Bajusz Ügyvédi Iroda (felperesi jogi képviselő címe., ügyintéző ügyvédek: dr. Demeter Andrea és dr. Bajusz Gergely) által képviselt **Felperes1** (cím3) felperesnek – a Dr. Kukorelli Tamás kamarai jogtanácsos által képviselt **alperes1** (alperes címe) alperes ellen közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetése tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 8.M.70.391/2020/13. számú ítéletével szemben az alperes által 15. sorszámon benyújtott fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a per főtárgya tekintetében helybenhagyja, a perköltség vonatkozásában megváltoztatja és a felperest megillető perköltség összegét 500.000 (ötszázezer) forintra leszállítja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 160.000 (százhatvanezer) másodfokú perköltséget.

A fellebbezési eljárás 267.200 (kétszázhatvanhétezer-kétszáz) forint összegű illetékét az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság ítélete és az általa megállapított tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2020. szeptember 16. napján hozott 8.M.70.391/2020/13. számú ítéletével a közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetésére tekintettel 2.340.000 forint felmentési időre járó távolléti díj, továbbá

1.000.000 forint végkielégítés, késedelmi kamat, valamint 1.460.000 forint perköltség megfizetésére kötelezte az alperest.

[2] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2011-től 2017-ig az munkáltatóiban kormánytisztviselői jogviszonyban állt alkalmazásban. Munkáltatói jogutódlásra tekintettel 2017. január 1-jétől az munkáltatóval állt fenn határozatlan idejű kormányzati szolgálati jogviszonya. A felperes - az alpereshez történő áthelyezése érdekében - egy kollegán keresztül vette fel a kapcsolatot tanú4val, akivel munkáltató1-nél munkakapcsolatban álltak. tanú4 továbbította a felperes életrajzát egyéb érdekelt1. főosztályvezető részére, majd a személyes egyeztetést követően létrejött a megállapodás a felperes áthelyezéséről. A felperes akkori munkáltatója (munkáltató2), az alperes és a felperes között 2017. november 9-én megkötött háromoldalú áthelyezési megállapodásban a felperes hozzájárult a végleges áthelyezéséhez 2017. november 29. napjával, 4 hónap próbaidővel. A megállapodásnak megfelelően az munkáltató2 a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2014. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) 60. § (2) bekezdés b) pontjára hivatkozva, 2017. november 28-ával megszüntette a felperes kormányzati szolgálati jogviszonyát. Az alperes 2017. november 29. napjától közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatta a felperest a alperes1 igazgatóság nevel Igazgatóságán az Eszköz- és Készletgazdálkodási Főosztály osztályvezetőjeként, beszerzési szakértő munkakörben. A kinevezési okirat -2017. november 29. és 2018. március 28. közötti időszakra - 4 hónap próbaidőre irányuló kikötést tartalmazott a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 21/A. § (1) és (2) bekezdése alapján. A felperes 5 évre, 2017. november 29-től 2022. november 28-ig kapott megbízást az osztályvezetői feladatok ellátására.

[3] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes számára elfogadhatatlan jelenségeket tapasztalt az alperesnél történő munkavégzése során. A munkahelyi környezetet nem találta megfelelőnek, a munkatársak viselkedése, intrikus hozzáállása, az utasítások megtagadása miatt. Nem értett egyet azzal, hogy közvetlen felettese egyéb érdekelt1. több alkalommal a felperes által hozott döntésekkel ellentétes utasításokat adott. A felperes ezért felkereste tanú4t, aki az alperesnél gazdasági igazgatói munkakört töltött be. tanú4 nem zárkózott el attól, hogy a felperes az irányítása alá tartozó kontrolling részlegen végezzen munkát belső áthelyezéssel. 2018. februárjában tanú4 és egyéb érdekelt1. egyeztetést folytattak le a felperes áthelyezéséről. Azt egyéb érdekelt1. sem kifogásolta, mivel az általa vezetett főosztályon nem tartott igényt a felperes munkavégzésére. A betölthető üres státuszokkal kapcsolatban ezt követően is történt egyeztetés a kontrolling osztályon a felperes számára felajánlható státuszról. egyéb érdekelt1. a felperes további foglalkoztatásáról név1 főigazgatóval is egyeztetett. A próbaidő lejártát megelőző napokban nem érkezett kérés tanú4től a felperes áthelyezése érdekében, ezért egyéb érdekelt1. e-mailben fordult a munkáltatói jogkör gyakorlójához és áthelyezés hiányában javasolta a közalkalmazotti jogviszony próbaidő alatt azonnali hatállyal történő megszüntetését. Ezt követően a munkáltatói jogkör gyakorlója 2018. március 26-ával próbaidőre hivatkozva azonnali hatállyal megszüntette a felperes közalkalmazotti jogviszonyát.

[4] A jogviszony megszüntetéséhez kapcsolódó adminisztráció intézésekor egyéb érdekelt1. „a munkavégzésének minőségével kapcsolatban tett megjegyzéseket” a

felperesnek, illetve közölte vele, hogy keresse fel tanú⁴ gazdasági igazgatót egy új jogviszony létesítésével kapcsolatban, mert új belépőként, akár már másnaptól is végezhet munkát a kontrolling részlegen. A felperes azonban ekkor már nem kívánt új jogviszonyt létesíteni az alperessel.

[5] Az elsőfokú bíróság a Kttv. 59. §, 60. §, továbbá a Kjt. 21/A. §-a és az Mt. 6.§ és 7. §-a alapján azt vizsgálta, hogy a próbaidő kikötésére jogszerűen került-e sor, illetve a közalkalmazotti jogviszony próbaidő alatt történő megszüntetése sértette-e a jóhiszemű joggyakorlással kapcsolatos törvényi követelményeket, megvalósított-e joggal való visszaélést.

[6] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a háromoldalú megállapodás tévesen tartalmazta a végleges áthelyezésre vonatkozó rendelkezést, nem volt összhang az okirat tartalma és annak elnevezése között. A felperes alperesnél történő foglalkoztatására ugyanis nem végleges áthelyezés keretében került sor. Ennek ellenére a korábbi munkáltató helyesen járt el a kormánytisztviselői jogviszony megszüntetésével, mivel a felperes alperesnél történő foglalkoztatására közalkalmazotti jogviszony keretében volt lehetőség. Az elsőfokú bíróság azt is megállapította, hogy nem minősült jogszabálysértőnek a próbaidő kikötése, mivel a Kjt. 21/A. §-ában megfogalmazott „nem kell próbaidőt kikötni” kifejezés, a szavak nyelvtani értelmezése szerint nem egy objektív tilalmat jelent. Az alapján tehát a próbaidő kikötése nem tilos, hanem egy lehetőség, amivel a munkáltató élhet. Ezekre tekintettel, az alperes jogosult volt próbaidőre hivatkozással megszüntetni a felperes közalkalmazotti jogviszonyát.

[7] Az elsőfokú bíróság nem találta bizonyítottnak, hogy egyéb érdekelt¹. tevékenysége és aktív magatartása, illetve a felperesről adott kedvezőtlen jellemzése vezetett a jogviszony megszüntetéséhez. egyéb érdekelt¹. csupán arra nyilatkozott a felperest illetően, hogy nem elégedett a munkavégzésével és a saját részlegén nem lát lehetőséget a további foglalkoztatására. Ez alapján azonban nem lehetett joggal való visszaélésre következtetni.

[8] Az elsőfokú bíróság azt is vizsgálta, milyen jelentősége volt a jogviszony megszüntetése szempontjából annak, hogy az alperes a további foglalkoztatás lehetőségét ajánlotta a felperes számára. Ezzel kapcsolatban az elsőfokú bíróság egyéb érdekelt¹. és tanú⁴ tanúvallomása alapján megállapíthatónak találta azt a „jelenséget”, hogy a felperesnek a jogviszonya próbaidő alatt történő megszüntetését követően akár már másnap újabb közalkalmazotti jogviszonyt létesíthet ugyanannál a munkáltatónál a tanú⁴ által irányított igazgatóságon.

[9] Az elsőfokú bíróság megítélése szerint a „törvény szellemével” és magával a jogszabállyal teljes mértékben ellentétes volt ez a munkáltatói eljárás. A munkáltató ugyanis egy egységet képez a foglalkoztatás szempontjából. Ennek során a közalkalmazott a munkáltató érdekében fejti ki a tevékenységét. Amennyiben a munkáltatói jogkör gyakorlója a közalkalmazotti jogviszony megszüntetéséről dönt, úgy az az egész munkáltatóra

értelmezhető. Logikátlan, hogy a munkavállaló a jogviszony fenntartásához szükséges „követelményekkel nem rendelkezik”, ennek ellenére a munkáltató egy másik szervezeti egységénél új jogviszonyban mégis lehetőséget lát próbaidő kikötésével a további foglalkoztatásra, holott a közalkalmazott továbbra is ugyanazokkal a képességekkel, tulajdonságokkal rendelkezik. A próbaidő ismételt kikötését amiatt is aggályosnak találta az elsőfokú bíróság, mivel az alperes nyilatkozata alapján megállapítható volt, hogy a jogviszony megszüntetésekor 2018. márciusában volt két határozatlan idejű közalkalmazotti státusz bérkerettel a kontrolling részlegen, tehát rövid időn belül sor kerülhetett volna a felperes áthelyezésére, a jogviszonya megszüntetése mellőzésével.

[10] Az elsőfokú bíróság bizonyítottan találta továbbá, hogy az alperes nem volt következetes a próbaidő kikötése és annak alkalmazása során. Erre tekintettel a jogviszony megszüntetése ezen okból is sértette a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a próbaidő kikötésére vonatkozó jogellenes gyakorlatot alátámasztották a perben becsatolt iratok, illetve a tanúk vallomása. Az alperes 8 áthelyezésre vonatkozó megállapodást csatolt, amelyek szerint csak 4 esetben kötött ki próbaidőt, ami „munkáltatói következetlenséget jelenít meg”. Az elsőfokú bíróság kitért arra, hogy tanú3 áthelyezési megállapodásából megállapítható volt, hogy a próbaidő alkalmazásától az ő esetében az alperes eltekintett. A szervezet neveltől érkező közalkalmazott esetében szintén ezt a döntést hozta az alperes, és a szervezet neve2től érkező két közalkalmazott kinevezése sem tartalmazott próbaidőre vonatkozó kikötést. név1 főigazgató a tanúvallomásában azt adta elő, hogy a próbaidőt egy próbaüzemnek tekintette és minden új belépő esetén szükségesnek találta, mivel fontosnak találta az új munkavállalók kipróbálását. Ezt a követelményt azonban az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a becsatolt iratok nem támasztották alá, ezért minősült következetlennek a próbaidő alkalmazása. Az alperes gyakorlata alkalmas volt arra, hogy a közalkalmazott a próbaidő alatt bizonytalanságban legyen amiatt, hogy az eltöltött időre tekintettel megszerzett jogosultságait elveszítheti. Az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy a próbaidő kikötése abban az esetben lett volna elfogadható, amennyiben azt az alperes minden közalkalmazott vonatkozásában alkalmazza az áthelyezések során. Ennek hiányában nem volt kiszámíthatóság és a törvényi garanciák sem egyformán érvényesültek az egyes közalkalmazottak tekintetében. Az elsőfokú bíróság mindezek alapján azt állapította meg, hogy a próbaidő kikötésére jogszerűen került sor, de a kifejtettek okán az alperes részéről joggal való visszaélést valósított meg a jogviszony erre alapított megszüntetése.

[11] Az elsőfokú bíróság a kereset alapján alkalmazta az Mt. 82. § (4) bekezdésében meghatározott jogkövetkezményeket és kötelezte az alperest a felmentési időre járó távolléti díj és a végkielégítés megfizetésére a másodlagos kereseti kérelem alapján.

[12] Az elsőfokú bíróság a perköltségre vonatkozóan a Pp. 84. §-a alapján rendelkezett. Megállapította, hogy a felperes a perköltsége igazolására becsatolta a jogi képviselővel kötött megbízási szerződést, továbbá minden tárgyalásra a költségjegyzék nyomtatványon tételesen meghatározta a konkrét eljárási cselekményekkel összefüggő költségigényét. Az elsőfokú bíróság figyelembe vette, hogy a felperesi jogi képviselők az eljárás folyamán a beadványaikat határidőben terjesztették elő, azokat részletesen indokolták, a jogi érvelésre komoly hangsúlyt fektettek. Mindezekre tekintettel nem látott lehetőséget a

perköltség összegének eltérő megállapítására, ezért az alperest a felperes által előterjesztett összegben, 1.460.000 forint perköltség megfizetésére kötelezte.

Az alperes fellebbezése

[13] Az elsőfokú ítélettel szemben az alperes nyújtott be fellebbezést, melyben elsődlegesen annak megváltoztatásával a keresetet elutasító érdemi döntés meghozatalát kérte. Másodlagosan a felperes pernyertessége esetére az elsőfokú perköltség mérséklését kérte.

[14] Az alperes vitatta az elsőfokú ítélet [29] bekezdésében foglaltakat, mivel az alperesnél soha nem volt olyan „jelenség”, hogy a jogviszony próbaidő alatt történő megszüntetését követően másnap, ugyanazzal a közalkalmazottal újabb közalkalmazotti jogviszonyt létesítsenek. Munkáltatóként nem volt kötelezettsége, hogy a próbaidő alatti felmentés esetén gondoskodjon az érintett közalkalmazott további foglalkoztatásáról. egyéb érdekeltl. nem volt elégedett a felperes munkavégzésével, ezért a próbaidő leteltéhez közeledve lépéseket kellett tennie a jogviszony rendezése érdekében. Emiatt került sor megbeszélésre tanú4val. A próbaidő leteltéig azonban a felperes másik igazgatóságához történő átvétele érdekében nem történt előrelépés.

[15] Az alperes a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét Mt. 7. § (1) bekezdése megsértését állítva a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontjában jelölte meg és a bizonyítékok téves értelmezésére hivatkozva kérte eltérő következtetések levonását. Ennek körében előadta, hogy egyéb érdekeltl. csupán annyit közölt a felperessel, a jogviszonya a próbaidő alatt meg lett szüntetve. Egyértelműen nyilatkozott arról, hogy a továbbiakban nem kívánta a felperest foglalkoztatni, új jogviszony létesítésére pedig nem tett ajánlatot csupán annyit mondott segítő szándékkal a felperesnek, hogy keresse meg a gazdasági igazgatót, van-e mégis lehetőség a további foglalkoztatásra. egyéb érdekeltl. tehát nem javasolta a felperesnek, hogy másnap létesítsen új közalkalmazotti jogviszonyt az alperesnél, ilyen ajánlatot nem közölt vele. Ilyen következtetést tanú4 tanúvallomása alapján sem lehetett levonni. tanú4 tudomásul vette, hogy a felperes közalkalmazotti jogviszonya próbaidő alatt megszűnik, nem is kívánt lépéseket tenni a további foglalkoztatás iránt. Ezért nem tett olyan nyilatkozatot, hogy a felperes létesítsen már másnap új közalkalmazotti jogviszonyt. Mindezek alapján ténylegesen nem merült fel új jogviszony létesítése, ezért megalapozatlanul állapított meg ezzel ellentétes tényállást az elsőfokú bíróság.

[16] Az alperes vitatta az elsőfokú bíróság döntését a próbaidő következtlen alkalmazását illetően is. Ezzel kapcsolatban kifejtette, hogy az elsőfokú ítélet ugyanarról a körülményről egymásnak ellentmondó megállapításokat tett. Egyik tanú sem állította azt, hogy minden esetben sor került próbaidő kikötésére az alperessel létesített közalkalmazotti jogviszonyok esetében. A felperes volt, aki próbálta így értelmezni az alperes nyilatkozatait.

[17] Az alperes az áthelyezési megállapodások értékelésével kapcsolatban iratellenességre is hivatkozott, mivel az elsőfokú bíróság a becsatolt okiratok tartalmával ellentétes megállapításokat tett. tanú3 áthelyezési megállapodásával együtt összesen 9 megállapodás lett becsatolva. Az elsőfokú ítélettel ellentétben azonban nem négy, hanem hét esetben került sor próbaidő kikötésére és csak kettő esetben tekintett el ettől az alperes. Ez alapján azonban nem lehetett megállapítani következtetlenséget. tanú3 esetében megfelelően indokolta, hogy miért tekintett el a próbaidő alkalmazásától. Erre a korábbi munkáltató kérésére került sor, mivel csak így járult hozzá az áthelyezéshez. tanú3 esetében volt olyan munkatárs, aki közvetlenül ismerte a munkavégzését és tudott arról, hogy jó munkaező, ezért esetében el lehetett tekinteni a próbaidő alkalmazásától. A másik eset, amikor az alperes eltekintett a próbaidőtől, olyan közalkalmazott esetében valósult meg, aki korábban évekig vezető beosztásban dolgozott az alperesi jogelődnel, tehát nem volt indokolt kipróbálni a munkavégzését. Az alperes tehát következetesen járt el az áthelyezéssel érintett közalkalmazottak esetében, mert azoknál nem kötött ki próbaidőt, ahol ez kifejezetten a munkavégzés ismeretében már szükségtelen volt. Kérte figyelembe venni továbbá, hogy a próbaidő intézményének az a funkciója, hogy a munkáltató megismerje a munkavállaló munkáját, mielőtt véglegesen dönt a jogviszony fenntartásáról.

[18] Az alperes vitatta azt az ítéleti megállapítást is, miszerint a próbaidő kikötése bizonytalanságot eredményezett a felperes számára. Ez a feltétel abban az esetben sem valósulhatott meg, amennyiben a próbaidő kikötése következtelennek minősült. Rámutatott, hogy az áthelyezési megállapodásban is szerepelt a próbaidő kikötése, a felperes ezt a dokumentumot és a kinevezési okiratát is aláírta, annak tartalmát megismerhette. A felperes maga nyilatkozott akként, hogy különösebben nem foglalkoztatta a próbaidő kikötés kérdése, lényegében el sem olvasta a dokumentumokat az aláírásakor, ezért a próbaidő jelentőségével, tényével akkor szembesült, amikor szóba került a jogviszonya megszüntetése. Mindebből az következett, hogy a felperes számára ez a kikötés nem okozhatott bizonytalanságot, ezért emiatt jogsérelem sem érhet.

[19] Az alperes vitatta azt a megállapítást, hogy egyéb érdekelt1. a felperes munkavégzésének a minőségével kapcsolatban megjegyzéseket tett a felperes számára a jogviszonya megszüntetését követően. Ez csupán egy felperesi előadás volt, amelyet bizonyíték nem támasztott alá a perben és egyéb érdekelt1. vallomása éppen az ellenkezőjét igazolta. A felperesi előadás arra irányult, hogy rossz színben tüntesse fel egyéb érdekelt1.t. Ezt az elsőfokú bíróság megalapozatlanul, bizonyíték hiányában fogadta el tényként. Az alperes vitatta azt az ítéleti megállapítást is, hogy a felperes az alperesnél „...elfogadhatatlan jelenségeket” tapasztalt a munkavégzése során, és „intrikus munkahelyi környezet” fogadta. Ezek szintén bizonyítatlan felperesi állítások voltak, azokat az elsőfokú bíróság alaptalanul állapította meg a tényállás részeként. Ugyanakkor a felperes feletteseként egyéb érdekelt1. jogosult volt közvetlenül magához vonni konkrét ügyeket. Ez alapján az alperes a tényállás módosítását kérte az alperes a Pp. 369. § (3) bekezdés a) pontjára hivatkozva.

[20] A perköltségre vonatkozó ítéleti rendelkezést az alperes azért vitatta, mert az elsőfokú bíróság a pertárgyértékhez képest aránytalanul magas perköltséget állapított meg a felperes részére, ami nem állt arányban az elvégzett jogi képviselési tevékenységgel sem. A konkrét beadványok kapcsán kifejtette, hogy a felperes a keresetlevélét személyesen, jogi képviselő nélkül nyújtotta be. Ennek ellenére a keresetlevél összeállításával kapcsolatban a felperes 180.000 forint ügyvédi díjat számított fel, ami még az általa megjelölt megbízási díjhoz képest is rendkívül magas összeg, hiszen mindössze egy nyomtatvány kitöltéséről és okiratok benyújtásáról volt szó. A 2018. október 18-i beadvány 9 oldal terjedelmű volt, amiért 120.000 forintos ügyvédi megbízási díjat számított fel a felperes. Az ezt követő, 2019. január 10-i beadványért 80.000 forintot számított fel, amely már jóval rövidebb volt, ugyanakkor részben a korábbi beadvány ismételését tartalmazta. Mindezekre tekintettel mindkét beadvány esetében aránytalanul magasnak minősíthető a felszámított ügyvédi munkadíj és ez a későbbi beadványok kapcsán is hasonlóan alakult. A felperesi beadványok nagy része szó szerint az előző beadványok ismételését tartalmazta, azokban csak rövidebb eltérések voltak, kizárólag a joggal való visszaéléssel és a tanúk előadásaival kapcsolatos érvelés körében tartalmaztak új elemeket. Mindezekre tekintettel az alperes a Pp. 369. § (3) bekezdés d) pontja alapján kérte az elsőfokú ítélet megváltoztatását e körben.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[21] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Érvelése szerint az alperes fellebbezésében elmulasztotta kifejtetni, hogy milyen okból kéri az elsőfokú ítélet megváltoztatását, érvekkel nem támasztotta alá, milyen eljárásjogi rendelkezések megsértése alapján állapítható meg az ítélet jogszabálysértő volta.

[22] Az alperes tévesen értelmezte az elsőfokú bíróság által alkalmazott „jelenség” kifejezést, továbbá az elsőfokú bíróság nem azt róta az alperes terhére, hogy próbaidő alatti megszüntetés esetén kötelessége a közalkalmazottak további foglalkoztatása. Az elsőfokú bíróság az ítéletét a bizonyítékokra, ezek között egyéb érdekelt1. és tanú4 tanúvallomására alapította, akik egyértelműen arról nyilatkoztak, hogy a felperes akár a jogviszonya megszüntetését követő napon újabb közalkalmazotti jogviszonyt létesíthetett volna az alperesnél. tanú4 egyértelműen közölte, hogy szándék és lehetőség lett volna a felperes foglalkoztatására az általa vezetett igazgatóságon és ezt jelezte is egyéb érdekelt1.nak. A felperes közalkalmazotti jogviszonya tehát jogfolytonosan fennmaradhatott volna. egyéb érdekelt1. azzal, hogy a felperest tanú4hoz irányította, lényegében azt ismerte el, hogy tudott a foglalkoztatásra irányuló szándékról. Mindez a joggal való visszaélést támasztotta alá, figyelemmel arra is, hogy 2018. márciusában két határozatlan idejű betölthető státusz és ahhoz tartozó bérkeret is rendelkezésre állt. A felperes szervezeten belüli áthelyezésének tehát ebben az időszakban nem volt akadálya. A felperes által a jogviszonya megszüntetését követően név1 főigazgatónak írt levél is azt támasztotta alá, hogy egyéb érdekelt1. közölte vele, talált neki egy új helyet a Gazdasági Igazgatóságon. Ezt a kijelentést az alperes a perben nem cáfolta, hiszen elismerte, hogy a felperes ezt az ajánlatot már visszautasította. Mindezek a tények azt támasztották alá, hogy egyéb érdekelt1. tett ajánlatot a felperes további foglalkoztatásával, új jogviszony létesítésével kapcsolatban, e körben az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg a tényeket.

[23] tanú4 tanúvallomása szerint a felperestől tudta meg, hogy próbaidő alatt megszüntetik a jogviszonyát és emiatt csak új közalkalmazotti jogviszony keretében lenne mód a foglalkoztatására. Ezt a felperes elutasította. Ugyanakkor tanú4 nem minősült döntéshozónak a felperes jogviszonyát illetően. Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg a joggal való visszaélés megvalósulását, mivel az alperes próbaidő alatt azonnali hatállyal megszüntette a felperes közalkalmazotti jogviszonyát, ezzel egyidőben nem látta akadályát annak, hogy új jogviszonyt létesítve mégis tovább legyen foglalkoztatva az alperesnél. A felperest érdeksérelem érte amiatt, mert elesett a jogfolytonos közszolgálati jogviszonyból eredő végkielégítéstől, továbbá a felmentési időre járó juttatásokról.

[24] A felperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helyesen vonta le azt a következtetést, hogy az alperes következetlenül kötötte ki a próbaidőt az áthelyezéssel érintett közalkalmazottak esetében. Helyesen vette figyelembe név1 tanúvallomása alapján, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója híve volt a próbaidőnek, azt mégsem alkalmazta minden esetben. tanú3 esetén kívül több olyan dokumentumot csatolt az alperes, amelyek szintén nem tartalmaztak próbaidőre vonatkozó kikötést. Ebből pedig okszerűen következett, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója nyilatkozatával ellentétben, nem minden esetben került sor próbaidő kikötésére az áthelyezések során. Ezt megerősítette egyébként tanú4 tanúvallomása is, aki azt tapasztalta, hogy áthelyezés során nem mindig került sor próbaidő kikötésére. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg az Mt. 7. § (1) bekezdése megsértését. A felperes ezen felül kifejtette, hogy a tanú3ra jellemző feltételek az ő esetében is fennálltak, mivel a munkatársak révén az alperes ismerhette a munkavégzését, emiatt a próbaidő alkalmazása az ő esetében sem volt indokolt.

[25] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a próbaidő kikötése alkalmas lehet arra, hogy a közalkalmazottban bizonytalanságot idézzon elő, mivel ebben az esetben a jogviszony folyamatosságához kapcsolódó törvényi garanciák nem érvényesülnek. A felperes jogai, érdekei csorbultak azáltal, hogy az alperes a próbaidő, vagyis a „kipróbálás” intézményét önkényesen alkalmazta az áthelyezett közalkalmazottak esetében.

[26] A felperes következetlennek találta a próbaidő alkalmazását amiatt is, hogy az alperes a közigazgatási szervek közötti áthelyezés során a Kjt. 21/A. § (4) bekezdés a) pontja alapján próbaidőt köt ki, ugyanakkor a Kjt.21/A§ (4) bekezdés c) pontja alapján nem köt ki próbaidőt arra hivatkozva, hogy korábban már alkalmazta az érintettet. Kifejtette, az elsőfokú bíróság a tényállást is a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján állapította meg. Erre tekintettel a tényállás megváltoztatása sem volt indokolt az alperes fellebbezése alapján.

[27] A felperes a perköltségre vonatkozóan is az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Arra hivatkozott, hogy a megbízási szerződés csatolásával igazolta a 20.000 forint/óra munkadíj összegét. A költségfelszámításokat folyamatosan előterjesztette az eljárási cselekményekhez igazodóan és az így megállapított perköltségigénye nem minősült túlzónak. Konkrét beadványai keresetváltoztatást is tartalmaztak, ugyanakkor minden esetben

megjelölte a kereseti kérelmet, az érvényesíteni kívánt jogot, jogalapot és az azt alátámasztó tényeket. Ezzel összefüggő jogi érvelést vezetett le és reagált az alperesi nyilatkozatokra. Több esetben ténylegesen több munkaórával járt az egyes beadványok elkészítése, mint amennyi felszámítására sor került. Kérte figyelembe venni az elsőfokú ítéletben kifejtetteket a beadványok tartalma, a jogi érvelés kifejtése tekintetében.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[28] Az alperes fellebbezése kisebb részben alapos.

[29] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a tényállást részben helyesen állapította meg és nagyobb részben helyes jogi következtetések levonásával a per főtárgya tekintetében érdemben helyes döntést hozott.

[30] A másodfokú bíróság a felülbírálati jogkörét a Pp. 369. § (3) bekezdés a) és c) pontja alapján gyakorolta a fellebbezésben megjelölt eljárási és anyagi jogi szabályok megsértését vizsgálva. Az alapján részben szükségesnek találta a tényállás, illetve a jogi következtetések tekintetében az elsőfokú ítélet felülbírálatát, azonban mindez az ügy érdemi elbírálását nem befolyásolta következők szerint.

[31] A fellebbezés nem érintette az elsőfokú ítélet azon megállapítását, hogy a Kjt. 21/A. § (4) bekezdése értelmében a próbaidő alkalmazására jogszerűen került sor és a felperes áthelyezése nem minősült végleges áthelyezésnek. E megállapításokat a másodfokú bíróság is irányadónak tekintette a fellebbezési eljárásban a Pp. 370.§ (1) bekezdése szerint.

[32] A másodfokú bíróság alaposnak találta az alperes fellebbezését a próbaidő következtelen alkalmazásával összefüggésben, mivel az elsőfokú bíróság e körben iratellenes megállapításokat tett és az alapján téves következtetésekre jutott. Az elsőfokú bíróság a becsatolt okiratokkal ellentétesen állapította meg a próbaidő kikötésének eseteit, mivel az alperes a 2020. május 29-én előterjesztett, 7. sorszámú beadványa mellékleteként összesen 9 áthelyezési megállapodást csatolt. Ezekből 7 esetben került sor próbaidő alkalmazására. Az elsőfokú bíróság tévesen jelölte meg a becsatolt iratok számát és nem az iratok tartalma szerint határozta meg a próbaidő kikötésének eseteit. A HP 222/3/2018. iktatási számú áthelyezési megállapodás 1. pontja szerint 4 hónap próbaidő lett megállapítva, a HP 232/3/2018. iktatási számú irat áthelyezési megállapodás 1. pontjában szintén 4 hónap próbaidő lett megállapítva, ugyanez irányadó a HP/505/5/2018. iktatószámú iratra is. A HP/292/3/2018. számú áthelyezési megállapodás 1. pontja szintén 4 hónap próbaidőt tartalmaz, továbbá a HP/1060/2/2018. és HP/1110/2/2018. sz. áthelyezési megállapodás is. A HP/1204/3/2018. iktatási számú áthelyezési megállapodás 1. pontja szintén 4 hónap próbaidő kikötésére vonatkozó rendelkezést tartalmaz. A 2011. április 18-i keltezésű, HP/210/4/2011. iktatószámú kinevezés 3 hónap próbaidőre vonatkozó rendelkezést tartalmaz. tanú3

áthelyezését is figyelembevéve, tehát összesen két olyan eset volt, amikor az alperes eltekintett a próbaidő alkalmazásától.

[33] Tévesen értékelte az elsőfokú bíróság a próbaidő mellőzésének indokoltságát is. Az alperes ugyanis megfelelő indokát adta a perben annak, hogy a konkrét esetekben, miért tekintett el a próbaidő alkalmazásától. tanú3 esetében ezt az is szükségessé tette, hogy az átadó munkáltató kérése volt a próbaidő mellőzése. név1 tanúvallomásából sem következett, hogy egy-egy indokolt esetben nem lehetett eltekinteni a próbaidő alkalmazásától. Nem valósít meg joggal való visszaélést, amennyiben a munkáltató a kialakult gyakorlattól ritkán és alapos indokkal eltér, mivel ez nem teszi kiszámíthatatlanná, önkényessé a munkáltató eljárását. A konkrét esetben tanú3, illetőleg a szervezet neve2től érkező másik közalkalmazott kinevezése esetében az alperes okszerű magyarázatát adta annak, hogy miért tekintett el a próbaidő alkalmazásától. Ezeket az indokokat egyébként a felperes a perben nem vitatta. Tévesen hivatkozott ugyanakkor a fellebbezési ellenkérelmében arra, hogy tanú3val azonos helyzetben volt, hiszen volt, aki ismerte a korábbi munkahelyéről. tanú3 és a másik érintett munkáját közvetlenül ismerték az alperesnél, az egyikőjük az alperesi jogelődnél végzett munkát korábban. tanú3 esetében pedig kifejezetten az áthelyezés feltétele volt a próbaidő mellőzése. Mindezek alapján az ítéltábla a bizonyítás eredményét eltérően értékelve azt a következtetést vonta le, hogy a próbaidő kikötésének gyakorlata nem sértette a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét az alperesnél.

[34] Az alperes fellebbezése nem volt alapos azonban a további foglalkoztatással kapcsolatos alperesi eljárást illetően. Az elsőfokú bíróság helyesen foglalt állást abban a tekintetben, hogy a további foglalkoztatásra, illetve az új jogviszony létesítésére történő hivatkozás az ügy valamennyi körülményére figyelemmel megalapozta a joggal való visszaélés megállapítását.

[35] Az ítéltábla e körben annak tulajdonított jelentőséget, hogy az alperes főigazgatója tanúvallomásában azt adta elő, amennyiben a jogviszony megszüntetése merült fel, az volt az általános gyakorlat, hogy egy másik szervezeti egységnél lehetőség szerint kerüljön az érintett további foglalkoztatására. Vallomása szerint: „...bár jogom volt a jogviszony megszüntetéséhez indokolás nélkül, én ilyenkor mindig felvetem azt, hogy házon belül van-e mód és lehetőség a jogviszony folytatódására.” (56.M.767/2018/39. sorszámú jkv.). A főigazgató tanúvallomását alátámasztotta az a tény is, hogy egyéb érdekelt1. a próbaidő lejártát megelőzően lépéseket tett a felperes más szervezeti egységbe történő áthelyezése iránt. tanú4 tanúvallomása egyértelműen azt a tényt támasztotta alá, hogy szándékában állt a felperes további foglalkoztatása az általa irányított igazgatóságon és ehhez minden objektív feltétel rendelkezésre állt. Az alperes Jogi és Igazgatási Főosztályának perben becsatolt nyilatkozata szerint (13. sorszámú irat) a felperes jogviszonyának megszüntetésekor volt két határozatlan idejű státusz a Kontrolling Osztályon és a bérkeret is rendelkezésre állt. Mindezekből okszerűen levonható volt az a következtetés, hogy a próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetés ellenére felperes akár más másnap ismételen közalkalmazotti jogviszonyt létesíthetett volna az alperesnél. Ezért megállapítható az Mt. 7.§-a megsértése, mivel az alperes az egyértelmű foglalkoztatási szándék ellenére újabb próbaidő alkalmazásával szándékozott lehetőséget biztosítani a felperesnek a további munkavégzésre, holott a felperes 2017. november 29. napja óta az alperesnél dolgozott, vagyis a

munkavégzését közvetlenül ismerték. Az ítéltábla ebben a körben tulajdonított jelentőséget annak az elsőfokú ítéletben kifejtett érvelésnek, hogy az alperes egy egységet jelent, függetlenül attól, hogy a foglalkoztatás eltérő szervezeti egységekben történik. Az adott esetben tehát a jog gyakorlása – a próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetéshez fűződő jog gyakorlása - formálisan jogszerű volt, azonban az előbb ismertetett munkáltatói szándék ismeretében megállapítható volt annak rendeltetésével ellentétes gyakorlása.

[36] Az alperes fellebbezésében alappal támadta az elsőfokú bíróság ítéletében megállapított tényállást a felperes által tapasztalt elfogadhatatlan jelenségek és egyéb érdekelt1. felpereshez intézett kijelentése vonatkozásában. Az elsőfokú bíróság a Pp. 279.§ (1) bekezdése megsértésével járt el, amikor a felperes keresetlevelében tett nyilatkozatait a tényállás részeként állapította meg annak ellenére, hogy e körben bizonyításra nem került sor, továbbá az alperes vitatta a felperes állításait. Az a kereseti hivatkozás, miszerint a felperes nem értett egyet egyéb érdekelt1. főosztályvezető irányítási módszereivel, még nem adott alapot – az alperes e tárgyban tett nyilatkozataira is figyelemmel – az alperesnél kialakult elfogadhatatlan állapotok megállapítására. egyéb érdekelt1. tanúvallomása nem támasztotta alá azt, hogy megjegyzéseket tett a felperes munkavégzésére. A felperes keresetlevelében tett állítását tehát tanúvallomás és egyéb bizonyíték nem támasztotta alá a perben, így a másodfokú bíróság az ezzel összefüggő, az ítélet [12] bekezdésében található megállapításokat, illetőleg a felperes által elfogadhatatlan jelenségeként feltüntetett körülményekre vonatkozó, az ítélet [9] bekezdésében foglalt ítéleti megállapításokat mellőzte. A tényállás ekként történt módosítása azonban nem befolyásolta az érdemi döntés helyes voltát. A tényállás azzal összefüggő része, ami a további, újabb jogviszony keretében történő foglalkoztatásra vonatkozott, megalapozott volt, hiszen azt egyéb érdekelt1. névlnak írt levele is alátámasztotta.

[37] Az ítéltábla alaposnak találta az alperes fellebbezését a perköltség vonatkozásában. Ennek kapcsán annak tulajdonított jelentőséget, hogy a pertárgy értékéhez képest eltúlzott és indokolatlanul nagy összegű perköltségigényt nem támasztotta alá sem a perben nyújtott képviselői tevékenység, sem az ügy bonyolultsága. Alappal állította az alperes a fellebbezésében, hogy a terjedelmes felperesi beadványok jelentős része a korábbi nyilatkozatok szinte szó szerinti ismétlése volt. A személyesen benyújtott keresetlevél – amelyért munkadíjat számított fel a felperest képviselő ügyvédi iroda - kizárólag arra hivatkozva kérte a jogviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei alkalmazását, hogy a próbaidő kikötésére a törvény rendelkezései ellenére került sor. A felperes számos alkalommal módosította a keresetét olyan körülményekre hivatkozva, amelyek részben a felperes számára is ismert tények voltak, így a jogi képviselő kellő körültekintéssel már az első alkalommal is nyilatkozhatott volna ezen körülményekre. A bizonyítási eljárást követő számos keresetmódosítás is hozzájárult az eljárás időtartamához, ezáltal a perköltségek növekedéséhez. Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a bírósági eljárásban alkalmazandó ügyvédi költségekről szóló 23/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (továbbiakban: IM rendelet) 2.§ (2) bekezdése alkalmazásával, figyelemmel a korábban kialakult, de az új jogszabályi környezetben is irányadó bírósági gyakorlatra (BH2003.136, BDT2010.2215.) a perben kifejtett jogi képviselői tevékenység volumenére, jelentőségére, időigényességére, a pertárgyértékre és a fentebb részletezettek figyelemmel mérsékelte a felperesi perköltséget az elsőfokú ítélet megváltoztatásával és azt 500.000 forintra szállította le.

[38] Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján a tényállás és a jogi indokolás részben történt módosításával helybenhagyta, figyelemmel arra, hogy az érdemi döntés helytálló volt a per főtárgya tekintetében, a perköltség vonatkozásában megváltoztatta.

Záró rendelkezések

[39] Az alperes fellebbezése kisebb részben, a perköltség és a tényállás, illetve jogi indokolás egy része tekintetében volt alapos, ugyanakkor a per érdemét illetően a felperes továbbra is pernyertesnek bizonyult. A másodfokú bíróság erre figyelemmel a felperest megillető másodfokú perköltség összegét – érdemi pernyertességére tekintettel - az előterjesztett költségjegyzék alapján az IM rendelet 2.§. (1) bekezdésének a) pontja alapján határozta meg, az nem minősült eltúlzottnak sem a fellebbezett pertárgyérték, sem a kifejtett képviseleti tevékenység alapján.

[40] Az alperes a másodfokú eljárásban csatolt igazolás szerint személyes illetékmentességben részesül, ezért a fellebbezési eljárás illetékét az állam viseli a Pp. 102.§ (6) bekezdése és az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 5.§ (1) bekezdésének c) pontja alapján.

[41] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el, tárgyalás tartására irányuló kérelem hiányában.

Budapest, 2021. június 22.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
előadó bíró

dr. Szalai Beatrix s.k.
bíró