



Törvényszék

Az ügy száma:

A felperes:

A felperes képviselője:

dr. T. Tóth Balázs ügyvéd

Az alperes:

Állami Számvevőszék
(1052 Budapest, Apáczai Csere János utca 10.)

Az alperes képviselője:

A per tárgya:

jogviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezményei,
valamint sérelemdíj

Í T É L E T

A bíróság a keresetet elutasítja.

Kötelezi a bíróság a felperest, hogy fizessen meg az alperes részére 15 napon belül 255.689,- (kettőszázötvenötezer-hatszáznyolcvankilenc) Ft-ot.

A perben felmerült 475.194 (négy százhetvenötezer-százkilencvennégy) Ft eljárási illetéket az állami viseli.

Az ítélet ellen a kézbesítéstől számított 15 napon belül van helye fellebbezésnek, melyet a Kúriának címezve de a Fővárosi Törvényszéken kell elektronikus úton előterjeszteni.

I n d o k o l á s

A per alapjául szolgáló tényállás

- [1] Az alperes 2013-tól gyakornoki program kidolgozásába kezdett, amelyet több alkalommal - többek között 2014-ben és 2016-ban - átdolgozott és megújított. A program azt tűzte ki céljául, hogy a társadalmi felelősségvállalás jegyében határozott idejű jogviszonyban számvevő gyakornokokat foglalkoztasson 6 hónapos próbaidő kikötésével 18 hónapos határozott idejű kinevezéssel. A határozott idejű szerződés lejártát követően sikeres pályázat alapján a számvevő gyakornoknak újabb határozott idejű kinevezés volt adható. A gyakornoki rendszer célja a pályakezdő fiatalok munkaerőpiaci esélyének növelése volt, nem a számvevői utánpótlást biztosítása, ugyanakkor kiemelkedő teljesítmény esetén a koncepció ezt sem zárta ki. A számvevő gyakornok a jogviszonya megszűnése után a megszerzett munkatapasztalatról igazolást kap. A perrel érintett időszakban a gyakornokok az egymásra épülő foglalkoztatási szakaszokban ugyanazon besorolás mellett különböző munkakörben látták el feladataikat: az I. szakaszban gyakornok munkakörben 1 évtől 1,5 évig, a II. szakaszban gyakornok munkakörben 1,5 évtől 3 évig, míg a III. szakaszban gyakornok vagy asszisztensi munkakörben 3-5 évig. A II. szakaszban minden számvevő gyakornoknak négyhónapos időtartamban ellenőrzésben részt kell vennie, valamint az ellenőrzésen kívül négy csoportba

osztott munkaterület közül legalább egy olyan területen minimum egy hónapos időtartamban munkavégzést kellett teljesíteni, amelyen az I. szakasz keretében nem történt munkavégzés. A 2016. évi koncepció III.3. pontja a pályázati feltételek kapcsán rögzítette, hogy a gyakornok 3 éves jogviszonyának lejártát megelőzően legalább átlagos teljesítményértékelés birtokában meghívásos pályázati eljárásban vesz részt, továbbá, hogy az időszakra meghatározott rotációs követelmények teljesítése kötelező.

- [2] A felperes az MBSZO-0812-003/2015. ikt. számú okirattal 2015. szeptember 1-jétől 2017. február 28. napjáig tartó határozott időre került kinevezésre az alperes Számvevői irodájára számvevő asszisztens munkakörbe, besorolása az Állami Számvevőszékről szóló 2011. évi LXVI. törvény (a továbbiakban: ÁSZ törvény) 16.§ (1) bekezdés a) pontja alapján számvevő gyakornok volt.
- [3] A felperes kérelmére a 2017. február 28. napjáig fennálló határozott idejű kinevezését (I. szakasz) a HR-0199-005/2017. számú kinevezés-módosítás elnevezésű okiratban az alperes 2018. szeptember 1. napjáig meghosszabbította.
- [4] A felperes 2017. július 1. napjától munkahelyétől tartósan távol volt: 2017. július 1. napjától táppénzen, 2017. szeptember 1. napjától 2018. február 15. napjáig szülési szabadságon, majd 2018. február 16. napjától 2018. szeptember 1. napjáig gyermeke gondozása céljából fizetés nélküli szabadságon volt.
- [5] A felperes 2018. augusztus 1. napján e-mailben kérte az Állami Számvevőszék Elnökét, hogy fontolja meg szerződése meghosszabbítását figyelemmel arra, hogy kislánya betölti az 1 életévét, így ismételten munkába tud állni. A felperest 2018. augusztus 28. napján e-mailben értesítette [REDACTED] számvevő, hogy a szerződés meghosszabbítása iránti kérelem tárgyú levélben szereplő kérelmével kapcsolatosan gyakornokként történő foglalkoztatását a gyakornoki programban meghatározott követelmények teljesítésének a hiányában nem javasolják. A HR-0199-023/2018. Ikt. számú 2018. szeptember 3. napján kelt tájékoztató levélben az alperes részéről eljáró [REDACTED] Erőforrás-gazdálkodási vezető arról tájékoztatta a felperest, hogy az alperesnél 2015. szeptember 1-jei hatállyal létesített számvevői jogviszonya a határozott idejű kinevezésének a lejártával, 2018. szeptember 1. napjával, megszűnik.

A kereset, a védírat

- [6] A felperes módosított kereseti kérelmében elsődlegesen azt kérte, hogy a bíróság állapítsa meg, hogy a felperes alperesnél fennállt második határozott idejű kinevezése határozatlan idejű kinevezésnek tekintendő, és azt az alperes jogellenesen szüntette meg. Kérte ennek jogkövetkezményeként a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) 193. § (3)-(4) bekezdésének, valamint a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) VI:48. §-ának az alkalmazását és hátrányos megkülönböztetés miatt előterjesztett sérelemdíj megfizetését. A felperes hivatkozott arra, hogy az ÁSZ törvény 15. § (2) bekezdése és a Kttv. 38. § (1) bekezdése alapján a kinevezés főszabálya szerint határozatlan időre szól. Az ÁSZ törvény 15. § (3) bekezdése szerint a számvevő gyakornok kinevezése határozott időre szól. A vonatkozó jogszabályok szigorú feltételeket támasztanak a határozott időre történő foglalkoztatás esetében (helyettesítés, meghatározott munka elvégzése, feladat ellátása), melytől eltérni nem lehet. A határozott időre szóló jogviszonnyal kapcsolatban a Kttv. 38. § (2)-(3) bekezdései garanciális szabályokat állapítanak meg. Az ÁSZ törvény 15. § (3) bekezdése szerint, a számvevő helyettesítés céljából vagy meghatározott munka elvégzésére, feladat ellátására határozott időre is kinevezhető. A számvevő-gyakornok kinevezése határozott időre szól. A határozott

idejű kinevezéssel létesített jogviszony időtartamát naptárilag, vagy más alkalmas módon kell meghatározni. Álláspontja szerint, ebből következik, hogy a gyakornokot is kizárólag a felsorolt feltételek esetén lehet kinevezni határozott időre. Megfelelő indok nélkül a rendelkezés a Kttv. 10. § (1) bekezdésébe ütköző tiltott rendeltetésellenes joggyakorlásba ütközik, és az ebbe ütköző rendelkezés pedig a Kttv. 23. (1) bekezdése alapján semmis. A felperes esetében semmi nem indokolta a határozott idejű kinevezést a második alkalommal. A hároméves határozott idő konkrét indokolás nélkül - felperesi álláspont szerint - jogsértő, semmis, így jogviszonyát határozott idejűnek kell tekinteni. A felperes álláspontja szerint, ha van is releváns oka a határozott idejű jogviszony létesítésének, az nem ad lehetőséget arra, hogy erre hivatkozással a munkáltató hosszú éveken keresztül akárhány alkalommal határozott időre hosszabbítsa meg a munkavállaló jogviszonyát. Megjegyezte, hogy a felperes kinevezés-módosítása kizárólag az SZMSZ rendelkezéseit jelöli meg a hosszabbítás tekintetében, ami azonban nem a köztisztviselői jogviszonyra vonatkozó szabály, így annak jogviszonybeli relevanciája eleve kérdéses. Utalt a Legfelsőbb Bíróság eseti döntésére, amely kimondja, hogy a határozott idő többszöri kikötése egyértelműen csorbítja a munkavállaló jogos érdekét a felmondási járandóságokkal kapcsolatban (BH 1999.5.24) Minderre figyelemmel, álláspontja szerint, a határozott időre vonatkozó kikötés érvénytelen volt, amelynek értelmében a felperes jogviszonya határozatlan időre szólónak minősült. Ha a jogviszony határozatlan időre szól akkor a munkáltatónak a felmentés szabályai alapján kellett volna eljárnia (Kttv. 63. § (3) bekezdés), amelyre azonban nem került sor, így a jogviszony megszüntetése munkáltatói jogellenes felmondásnak minősül. Ennek megfelelően az alperes kártérítés és kárátalány fizetésére köteles. A felperes hivatkozott a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 192. § (4) bekezdésében foglaltakra is, amelyet álláspontja szerint az ÁSZ törvény 15. § (3) bekezdése alapján is szükséges vizsgálni.

- [7] A felperes hivatkozott arra, hogy határozatlannak minősülő jogviszonya megszüntetésére kizárólag anyasága miatt került sor. Márpedig a Kttv. 13. § (1) bekezdése kimondja, hogy közszolgálatban kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) ezt meg is erősíti azzal, hogy a költségvetési szervek jogviszonyaik létesítése során jogviszonyaikkal eljárásaik és intézkedéseik során kötelesek megtartani az egyenlő bánásmód követelményét. Az Ebktv. 8. § k) és l) pontja alapján közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan intézkedés, amelynek eredményeként egy személy anyasága vagy családi állapota miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amilyenben más összehasonlítható személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne. Az, hogy a felperesnek gyermeke született, az anyakönyvi kivonat közokiratként bizonyítja. A jogviszony megszűnését szintén bizonyította a felperes. Márpedig a jogviszony megszűnését az állandó bírói gyakorlat hátrányként értékeli.
- [8] Másodlagosan, amennyiben a bíróság az elsődleges kereseti kérelemnek nem adna helyet, azaz a határozott idejű kinevezést érvényesnek tekintené, abban az esetben kérte, hogy az Ebktv. 21. § a) pontjában foglaltakra tekintettel állapítsa meg, hogy az alperes megsértette az egyenlő bánásmódhoz való jog megsértését, és erre figyelemmel, kérte az elmaradt illetmény és egyéb járandóságok megfizetésére kötelezni az alperest a Kttv. 167. § (1) bekezdése alapján, a Ptk. 6:48 §-ának alkalmazását, valamint sérelemdíj megfizetését a Kttv. 11. §-a alapján alkalmazandó Ptk. 52 §-a szerint. Álláspontja szerint, az alperes a felperes védett tulajdonságát, azaz anyai mivoltát úgy értékelte, mint amely miatt a jogviszony meghosszabbításának és később új jogviszony létesítésének annak ellenére nem volt helye, hogy korábban ugyanaz a munkáltatónál huzamos ideig dolgozott, és amelynek során mindig kiváló értékelést kapott. Álláspontja szerint, a munkáltató súlyosan sértette az egyenlő bánásmód követelményét, amikor a felperes továbbfoglalkoztatását, illetve ismételt munkába állását az esetleges jövőbeli várandósága miatt akadályozta meg. Utalt arra, hogy a felperessel

egyidőben 2015. szeptember 1-jén érkező férfi kollégák jogviszonyait az alperes továbbra is fenntartotta. A felperes az összehasonlítható helyzetben lévő csoport megjelölése kapcsán utalt arra, hogy helytálló az alperes kifogása a tekintetben, hogy az EBH.2019.M.14 eseti döntése értelmében nem minősülnek a diszkriminációra vonatkozó munkavállalóval összehasonlítható helyzetben lévő csoportnak azon személyek, akik a munkavállaló által valószínűsített védett tulajdonsággal maguk is rendelkeznek. Ezért azokat tekinti a felperessel összehasonlítható helyzetben lévőknek, akik határozott idejű kinevezéssel rendelkező számvevő gyakornokok voltak, vagy egyébként határozott idejű kinevezéssel rendelkeztek, és a jogviszonyuk alatt nem lettek állapotosak, gyermekük nem született. Álláspontja szerint, az alperesnek olyan ésszerű okot kell a perben bizonyítania, amelyre tekintettel indokolt volt a felperes jogviszonyának meg nem hosszabbítása úgy, hogy a határozott idejű kinevezéssel rendelkező férfi kollégái jogviszonyát meghosszabbították. Ez az indok a felperes álláspontja szerint, nem lehet a rotációs követelményben rejlő ok, mert alperesi álláspont szerint sem köti a gyakornokokat, sőt a felperessel nem is közölték annak semmilyen verzióját sohasem.

- [9] Amennyiben a bíróság sem az első-, sem a másodlagos kereseti kérelmemnek nem adna helyt, a felperes harmadlagosan azt kérte, hogy a felperes jövőbeli anyaságára alapozott alperesi munkáltatói döntés rendeltetésellenes joggyakorlását állapítsa meg a bíróság, és ennek következményeként alkalmazza a Kttv. 167. § (1) bekezdését és kötelezze az alperest kártérítés, valamint annak kamatai megfizetésére. Hivatkozott arra, hogy a jogviszony megszűnése jogellenes munkáltatói magatartás eredménye, amelynek anyagi következménye a munkavállaló oldalán a járandóságok elvesztése. Ennek megfelelően az elmaradt illetmény és egyéb járandóságok, valamint azok kamatainak megtérítésére kérte kötelezni az alperest.
- [10] A felperes hivatkozott arra, hogy a per során benyújtásra került alperesi iratokból megállapítható, hogy a gyakornoki programot az alperes soha nem közölte a felperessel, az a felperesre nézve nem kötelező, annak tartalma nem kérhető számon a felperesen, és nincs egységes gyakorlat az alperesnél a gyakornoki program alkalmazását illetően. Az alkalmazás átláthatatlan, és nem normatív szabályokon alapszik. Utalt arra, hogy ezen állítását az alperes 2019. december 31. napján kelt előkészítő iratában is elismerte, amikor azt rögzítette, hogy a rotációs követelményeket a gyakornokok csak abban az esetben teljesíthetik, ha a beosztásuk is annak megfelelően alakul. A per során több alkalommal is ellentmondásba került az alperes saját magával a tekintetben, hogy a követelményeket a rotációs követelményeket teljesíteni kellett-e, avagy sem.
- [11] A kereseti kérelem összecszerúsége vonatkozásában a felperes az elsődleges kereseti kérelem vonatkozásában a Kttv. 193. § (3) bekezdése alapján elmaradt munkabér címén 4.376.501 Ft megfizetésére kérte kötelezni az alperest, valamint cafeteria címén 135.834 Ft megfizetésére, továbbá BKV bérlet címén 85.575 Ft megfizetésére, továbbá a Kttv. 193. § (4) bekezdése alapján a 4 havi illetmény összegét 2.043.401 Ft-ban állapította meg. A fenti összegek vonatkozásában kamatot is igényelt. A Kttv. 13. §-ára tekintettel a Kttv. 11. §-a alapján alkalmazandó Ptk. 2:52 §-a szerinti sérelemdíjat 1.500.000 Ft összegben jelölte meg. A fentiekben túlmenően a felperes kérte az alperes perköltségben történő marasztalását.
- [12] Az alperes védiratában a kereset elutasítását és a felperes perköltségben történő marasztalását kérte. A felperes elsődleges kereseti kérelme kapcsán rögzítette, hogy a perbeli időszakban hatályos ÁSZ törvény 8. § (3) bekezdése szerint az e törvényben nem szabályozott kérdésekben az Állami Számvevőszék vezetőinek, számvevőinek, köztisztviselőinek jogviszonyára a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni. A felperes jogviszonyára ebből kifolyólag nem a Kttv. 38. § (2)-(3) valamint (4) bekezdését, hanem az ÁSZ törvény 15. § (2)-(3) bekezdéseiben foglaltakat kell alkalmazni. Az ÁSZ törvény szerint, a számvevő határozott időre is kinevezhető, a számvevő gyakornok

kinevezése azonban mindig határozott időre szól. Az alperesi képviselő utalt az ÁSZ törvény jelen eljárásra ugyan nem alkalmazható 2019. április 12-étől hatályos rendelkezésére, amely egyértelműsítette az ÁSZ törvény és a Kttv. viszonyát. Az ÁSZ törvény 21/A.§ (1) bekezdés a) pontja ugyanis a számvevői szolgálati jogviszonyban egyértelműen kizárja a Kttv. 38. § rendelkezéseinek az alkalmazhatóságát. Hivatkozott arra, hogy álláspontja szerint, a felperes jogviszonyára az Mt. rendelkezései nem alkalmazandóak, azok kizárólag az ÁSZ munkavállalói vonatkozásában lehetnek irányadók. Figyelemmel arra, hogy a felperes határozott idejű kinevezése a jogszabályi előírásoknak mindenben megfelelt, a felperes jogviszonya jogszerűen szűnt meg a határozott idő lejártával, így jogellenes munkáltatói felmentésről nem lehet szó.

- [13] Az egyenlő bánásmód megsértése kapcsán kifejtette, a felperes jogviszonyának meghosszabbítására a gyakornoki programban meghatározott minimális követelmények teljesítésének a hiányában nem került sor. Ugyanakkor – álláspontja szerint - jelen per eldöntése szempontjából nincs jelentősége annak, hogy a felperes ismerte-e a rotációs követelményeket. Nem vitatott tény ugyanis, hogy a munkáltató a gyakornoki koncepciót és az abban foglalt rotációs követelményeket a felperes jogviszonyának létrejöttét megelőzően már dokumentáltan kidolgozta. Az alperes utalt arra is, hogy az Állami Számvevőszéknél a gyakornoki koncepció lényege a pályakezdők tapasztalatszerzésének elősegítése volt. Hangsúlyozta, hogy a társadalmi felelősségvállalás jegyében működtetett hároméves gyakornoki program nem számvevőképző program volt, hanem elsődlegesen a szakképzettségnek megfelelő szakmai gyakorlat biztosítása. A cél a pályakezdő fiatalok munkaerőpiaci esélyének növelése volt. Utalt arra, hogy a 2016-os gyakornoki koncepció 4+1 hónapos (ellenőrzés/egyéb terület) rotációs feltételt ír elő, amellyel kapcsolatban a felperes arra hivatkozott, hogy öt 6 hónapig tartották ellenőrzési területen, és ezen időszak alatt nem rotálták át más területre, azaz valójában nem is követték nyomon a gyakornokok életútját. Az alperes álláspontja szerint, a felperes fenti érvelése abban az esetben foghatna helyt, ha a rotációs követelményeket azért nem tudta volna teljesíteni a felperes, mert az alperesi munkáltató nem osztotta volna be az ellenőrzésen kívüli egyéb területre. Az alperesi képviselő ugyanakkor rámutatott, hogy miután a felperes az ellenőrzési területen töltött negyedik hónapot követően már nem dolgozott, nem volt objektív lehetősége arra, hogy az egyéb területen letöltendő egy hónapos tapasztalatot megszerezze. A kijelölések munkáltató általi módosítására az ÁSZ gyakorlatában a kijelölés lejártát megelőzően bármikor sor kerülhet, azaz a felperes hat hónapos kijelölését a munkáltató a negyedik hónap leteltével módosíthatta volna. Végezetül utalt az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontjára, mely szerint nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételekre alapított arányos megkülönböztetés. Amennyiben a bíróság úgy ítélné meg, hogy a felperessel szemben a perbeli esetben megkülönböztetés valósult meg, akkor az a munkakörülmények természete alapján indokolt tényleges és meghatározó szakmai feltételre alapított jogszerű célt követő és azzal arányos megkülönböztetésnek minősül.
- [14] Az alperes bejelentette, hogy a felperes keresetleveléhez a Pp. 269.§ (1) bekezdés d) pontja szerinti jogsértő bizonyítási eszközt csatolt, kérte annak figyelmen kívül hagyását a bizonyítékok közül.

A törvénytörvény döntése és jogi indokai

- [15] A felperes keresete – az alábbiak szerint – megalapozatlan.
- [16] A közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (a továbbiakban: Kp.) 6. § alapján a közigazgatási perben vagy az egyéb közigazgatási bírósági eljárásban a polgári

perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) szabályait kell alkalmazni, ha azt a törvény kifejezetten előírja. A Kp. 78. § (1) bekezdése azt határozza meg, hogy a bizonyításra a polgári perrendtartás szabályait az e fejezetben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni. A Kp. 78. § (2) bekezdése értelmében a bíróság a bizonyítékokat egyenként és összességükben, a megelőző eljárásban megállapított tényállással összevetve értékeli.

- [17] A bíróságnak a perben figyelemmel kell lenni a kereseti kérelem és a védirat kereteire, ugyanis a Kp. 2. § (4) bekezdése értelmében, ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a bíróság a közigazgatási jogvitát a kereseti kérelem, a felek által előterjesztett kérelmek és jognyilatkozatok keretei között bírálja el. A bíróság a közigazgatási tevékenység jogszerűségét a Kp. 85. § (1)-(2) bekezdésében foglaltak szerint a közigazgatási tevékenység megvalósításának időpontjában fennálló tények alapján, a kereseti kérelem korlátai között vizsgálta felül.
- [18] A tényállást a bíróság a peres felek jognyilatkozatai, az általuk csatolt okirati bizonyítékok és kimutatás, [REDACTED] tanúk vallomása, továbbá a közigazgatási iratok tartalma alapján állapította meg. A Kp. 3. § (3) bekezdése alapján a jogvita elbírálásához szükséges tények feltárása, az alátámasztásra szolgáló adatok és bizonyítékok rendelkezésre bocsátása a feleket terheli. A Pp. 265. § (1) bekezdése értelmében pedig 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 következményeit is ez a fél viseli.
- [19] A Pp. 266. § (1) bekezdése szerint, a bíróság az ellenérdekű fél által beismert, a felek által egyezően előadott, az ellenfél által bírói felhívás ellenére nem vitatott vagy e törvény értelmében nem vitatottnak tekintendő tényállást valósnak fogadhatja el, ha annak tekintetében kételye nem merül fel.
- [20] Jelen perben a felperes az alperes marasztalására kötelező kereseti kérelmet terjesztett elő, amely a Kp. 38.§ (1) bekezdés d) pontjába sorolható, ezért a bíróság a közigazgatási jogvita során a Kp. XXIII. fejezet, a marasztalási per szabályai szerint járt el.
- [21] A bíróságnak először abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy a felperes 2015. szeptember 1-jétől 2017. február 28. napjáig tartó határozott időre létrejött kinevezésének 2018. szeptember 1. napjáig történő meghosszabbítása, azaz, ismételten határozott időre történő kinevezése számvevő gyakornokként a gyakornoki rendszer II. szakaszába, jogellenesnek minősül-e, s ebből következően kinevezése határozatlan idejűnek tekintendő-e, avagy sem.
- [22] *A Kttv. 38. § (1) bekezdése értelmében, a kormányzati szolgálati jogviszony kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre. Eltérő rendelkezés hiányában a kormányzati szolgálati jogviszony határozatlan időre és teljes munkaidőre jön létre. A kinevezést és annak elfogadását írásba kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a kinevezés érvénytelenségére csak a kormánytisztviselő - a munkába lépést követő harminc napon belül - hivatkozhat.*
- (2) Kormányzati szolgálati jogviszony - ha törvény eltérően nem rendelkezik - tartósan távollevő kormánytisztviselő helyettesítése céljából vagy esetenként szükségessé váló feladat elvégzésére, illetve tartós külszolgálat ellátására létesíthető határozott időre.*
- (3) A határozott idejű kormányzati szolgálati jogviszony időtartamát naptárilag vagy más alkalmas módon - így különösen meghatározott munka elvégzéséhez, feladat ellátásához vagy esemény bekövetkeztéhez kötődően - kell meghatározni. A kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésének időpontja - tartós külszolgálat megszüntetése kivételével - nem függhet*

kizárólag az államigazgatási szerv, illetve a kormánytisztviselő akaratától, ha a felek a kormányzati szolgálati jogviszony időtartamát nem naptárilag határozták meg. Ez utóbbi esetben a munkáltatói jogkör gyakorlója tájékoztatja a kormánytisztviselőt a kormányzati szolgálati jogviszony várható időtartamáról.

(4) A kormányzati szolgálati jogviszonyt határozatlan idejűnek kell tekinteni, ha a határozott időre történő kinevezés nem felel meg a (2) bekezdésben foglaltaknak.

- [23] A perbeli időben hatályos ÁSZ törvény 8. § (1) bekezdése kimondja, hogy az Állami Számvevőszék személyi állománya elnökből, egy alelnökből, vezetőkből, számvevőkből, legalább középfokú végzettségű köztisztviselőkből, közszolgálati ügykezelőkből és a munka törvénykönyvéről szóló törvény hatálya alá tartozó munkavállalókból áll.
- (2) Az Állami Számvevőszék szervezetét az Állami Számvevőszék elnöke által kiadott Szervezeti és Működési Szabályzat tartalmazza.
- (3) Az e törvényben nem szabályozott kérdésekben az Állami Számvevőszék vezetőinek, számvevőinek, köztisztviselőinek és közszolgálati ügykezelőinek jogviszonyára a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény rendelkezéseit, a többi alkalmazott jogviszonyára a munka törvénykönyvéről szóló törvény rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.
- [24] Az ÁSZ törvény 15. § (2) bekezdése alapján a számvevőt az Állami Számvevőszék elnöke nevezi ki, a jogviszony a kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre. Eltérő rendelkezés hiányában a jogviszony határozatlan időre és teljes munkaidőre jön létre. A kinevezést és annak elfogadását írásba kell foglalni. A kinevezést a munkáltatói jogkör gyakorlója egyoldalú nyilatkozatával módosíthatja.
- (...)
- (3) A számvevő helyettesítés céljából vagy meghatározott munka elvégzésére, feladat ellátására határozott időre is kinevezhető. A számvevő gyakornok kinevezése határozott időre szól. A határozott idejű kinevezéssel létesített jogviszony időtartamát naptárilag vagy más alkalmas módon - így különösen meghatározott munka elvégzéséhez, feladat ellátásához vagy esemény bekövetkeztéhez kötődően - kell meghatározni.
- [25] A felek hivatkozása alapján a bíróságnak elsődlegesen abban a jogkérdésben kellett állást foglalni, hogy a felperes jogviszonya vonatkozásában az ÁSZ törvény vagy a Kttv. rendelkezéseit kell-e alkalmazni, illetve az Mt. vonatkozó rendelkezései alkalmazandóak-e egyáltalán.
- [26] A határozott időre létesített jogviszonyok vizsgálata során a Kúria az Mfv.II.10.160/2019. számú ügy vonatkozásában rögzítette, hogy míg a Munka törvénykönyve alapvetően diszpozitív szabályokat tartalmaz, és széles lehetőséget biztosít a feleknek a törvény rendelkezéseitől való eltérésre, addig a közszolgálati tisztviselői jogviszonyban a költségvetési fegyelem biztosítása érdekében a jogviszonyok alakíthatósága korlátozott, azok elsődleges tartalmát a Kttv. rendelkezései állapítják meg. Ezekről eltérni általában csak kifejezett jogszabályi felhatalmazás alapján lehet. A határozott időre szóló jogviszony létesítésének korlátait a Kttv. akként biztosítja, hogy a 38.§ (2) bekezdésében előírja, hogy milyen feltételek fennállása esetén lehetséges határozott kormányzati szolgálati jogviszony létesítése. Ugyanakkor a törvény nem rendelkezik arról, hogy mennyi lehet a határozott idejű foglalkoztatás időtartamának maximális mértéke, és nem korlátozza az ugyanazon felek között ismételt határozott időre létesített jogviszonyok létrehozásának lehetőségét sem. A közszolgálati tisztviselői jogviszony minden elemét teljes körűen szabályozza, ezért az Mt. nem minősül a Kttv. háttérszabályának, annak rendelkezései a közszolgálati tisztviselői jogviszonyban nem alkalmazandóak.
- [27] A Kttv. és az ÁSZ törvény egymáshoz való viszonya vonatkozásában a bíróság a perbeli

időszakban hatályos ÁSZ törvény 8. § (3) bekezdéséből indul ki, amely akként rendelkezik, hogy a törvényben nem szabályozott kérdésekben az Állami Számvevőszék vezetőinek, számvevőinek, köztisztviselőinek jogviszonyára a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni. Osztja az alperes álláspontját atekintetben, hogy a felperes jogviszonyára nem a Kttv. 38. § (2)-(3) valamint (4) bekezdését, hanem az ÁSZ törvény 15. § (2)-(3) bekezdéseiben foglaltakat kell alkalmazni. Utal a bíróság arra, hogy a Kttv. 38.§ (2) bekezdése akként fogalmaz, hogy a kormányzati szolgálati jogviszony - ha törvény eltérően nem rendelkezik - tartósan távollevő kormánytisztviselő helyettesítése céljából vagy esetenként szükségessé váló feladat elvégzésére, illetve tartós külszolgálat ellátására létesíthető határozott időre. Az ÁSZ törvény szerint, a számvevő határozott időre is kinevezhető, a számvevő gyakornok kinevezése azonban mindig határozott időre szól. Miután a Kúria a fent idézett jogértelmezésében elvi élel leszögezte, hogy a Kttv. nem korlátozza az ugyanazon felek között ismételten határozott időre létesített jogviszonyok létrehozásának lehetőségét, s etekintetben az ÁSZ törvény ellentétes rendelkezést nem tartalmaz, a felperes második határozott időre történő kinevezése érvényes.

[28] Miután a bíróság azt állapította meg, hogy a felperes második, határozott időre történő kinevezése érvényes, a felperes egyenlő bánásmód megsértésére vonatkozó hivatkozását vizsgálta.

[29] *Az Ebktv. 4. §-a szerint*

- a) a magyar állam,
 - b) a helyi és nemzetiségi önkormányzatok, ezek szervei,
 - c) a hatósági jogkört gyakorló szervezetek,
 - d) a Magyar Honvédség és a rendvédelmi szervek,
 - e) a közalapítványok, köztestületek, valamint munkavállalók és munkáltatók érdekképviseleti szervezetei,
 - f) a közszolgáltatást végző szervezetek,
 - g) a köznevelési intézmények, a szakképző intézmények és a felsőoktatási intézmények (a továbbiakban együtt: oktatási intézmény),
 - h) a szociális, gyermekvédelmi gondoskodást, valamint gyermekjóléti szolgáltatást nyújtó személyek és intézmények,
 - i) a muzeális intézmények, a könyvtárak, a közművelődési intézmények,
 - j) az önkéntes kölcsönös biztosítópénztárak, a magánnyugdíj pénztárak,
 - k) az egészségügyi ellátást nyújtó szolgáltatók,
 - l) a pártok, valamint
 - m) az a)-l) pontok alá nem tartozó költségvetési szervek
- jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikban, eljárásaik és intézkedéseik során (a továbbiakban együtt: jogviszony) kötelesek megtartani.*

[30] *Az Ebktv. 8. §-a értelmében közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt*

(...)

k) családi állapota,

l) anyasága (terhessége) vagy apasága,

(...)

miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

[31] *Az Ebktv. 19. § (1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell valószínűsítetnie, hogy*

a) a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte vagy - közérdekű igényérvényesítés esetén - ennek közvetlen veszélye fenyeget, és

b) a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor - ténylegesen vagy az eljárás alá vont személy feltételezése szerint - rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltak valószínűsítése esetén a másik félnek kell azt bizonyítania, hogy

a) a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy

b) az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

(3) Az (1)-(2) bekezdésben foglalt rendelkezések nem alkalmazhatóak a büntetőeljárásokban, illetve a szabálysértési eljárásokban

- [32] A felperes egyenlő bánásmód megsértésére alapított kereseti kérelme vonatkozásában a bíróság utal arra, hogy az Ebktv. 19. §-ának (1) bekezdése szerint, az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítania, hogy a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte vagy – közérdekű igényérvényesítése esetén – ennek közvetlen veszélye fenyeget és a jogsértéskor rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal. Emellett állítania kell, hogy összefüggés van a hivatkozott hátrány és a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonság között.
- [33] A felperes az egyenlő bánásmód megsértése kapcsán arra hivatkozott, hogy a gyakornoki program II. szakaszát követően határozott idejű kinevezésének ismételt (a III. szakaszba átlépő) meghosszabbítására, továbbfoglalkoztatására anyai mivolta, illetve esetleges jövőbeli várandósága miatt nem került sor annak ellenére, hogy a munkáltatónál huzamos ideig dolgozott, és mindig kiváló értékelést kapott. Utalt arra, hogy a felperessel egy időben 2015. szeptember 1-jén érkező férfi kollégák jogviszonyait az alperes továbbra is fenntartotta. Az alperes vitatta, hogy a felperes jogviszonyának meghosszabbítására anyai mivolta hatással lett volna. Hangsúlyozta, arra a gyakornoki programban meghatározott minimális követelmények teljesítésének a hiányában nem került sor. A felperes ezzel szemben határozottan állította, a gyakornoki program részletei előtte nem voltak ismertek, arról őt soha senki nem tájékoztatta.
- [34] A felek nyilatkozataira figyelemmel a bíróság álláspontja szerint, az egyenlő bánásmód megsértésének vizsgálatát meg kellett előznie az alperesnél működő gyakornoki program részleteinek, illetve az abban való részvétel feltételeinek vizsgálatát.
- [35] A felek és a tanúk nyilatkozatai alapján a bíróság azt állapította meg, hogy az alperes a felperes kinevezését megelőzően a társadalmi felelősségvállalás körében dolgozta ki gyakornoki koncepcióját, melynek első változata - az idő múlásával, és a tapasztalatok szerzésével – finomításra szorult, illetve egy idő után az I. és II. szakaszban meghatározott idő elteltét követően, továbbfejlesztésre is került a III. szakasz bevezetésével. tanú elmondta, hogy az elsődleges cél a pályakezdő fiatalok egy-másfél éves határozott időre történő foglalkoztatása volt, amely magában foglal egy 6 hónapos próbaidőt is. Ebben az időszakban a cél a tapasztalatszerzés, amelyet úgy érnek el, hogy a gyakornokok rotációs rendszerben forognak az Állami Számvevőszéken belül.
- [36] A felperes továbbfoglalkoztatása időpontjában érvényben lévő „Számvevő gyakornokok foglalkoztatásának koncepciója 2016.” elnevezésű dokumentum rögzíti, hogy az Állami Számvevőszék a társadalmi felelősségvállalás jegyében határozott idejű jogviszonyban számvevő gyakornokokot foglalkoztat 6 hónapos próbaidő kikötésével 18 hónapos határozott

idejű kinevezéssel. A határozott idejű szerződés lejártát követően sikeres pályázat alapján a számvevő-gyakornoknak újabb határozott kinevezés adható. A gyakornoki rendszer célja a pályakezdő fiatalok munkaerőpiaci esélyének növelése. A rendszer elsődlegesen nem a számvevői utánpótlást támogatja, de a kiemelkedő teljesítmény esetén ilyen kimenetellel is számol. A gyakornokok foglalkoztatási időszaka vonatkozásában rögzíti, hogy a határozott idejű jogviszonnyal rendelkező számvevő gyakornoki besorolású kollégák az ÁSZ-nál eltöltendő idejük alapján három foglalkoztatási szakaszban láthatják el a feladataikat. Az egymásra épülő foglalkoztatási szakaszokban a gyakornokok ugyanazon besorolás mellett különböző munkakörben látják el feladataikat. Ezek alapján az I. szakasz gyakornok munkakörben 1 évtől 1,5 évig, a II. szakasz gyakornok munkakörben 1,5 évtől 3 évig, míg a III. szakasz továbbfoglalkoztatás gyakornok vagy asszisztensi munkakörben 3-5 évig. A rögzítésre került, hogy az I. szakasz fő céljai a munka világával való ismerkedés, helyismeret szerzés, szervezet általános megismerése, szabályozási ismeretek megszerzése, munkafolyamatok és vezetési folyamatok megismerése, a gyakornok saját kompetenciáinak megismerése, önértékelések és teljesítmény-értékelésen keresztül, a szakmai érdeklődés irányainak formálódása. A koncepció II.3. pontja rögzíti, hogy a számvevő-gyakornok másfél éves jogviszonyának lejártát megelőzően meghívásos pályázati eljárásról vesz részt. Két fejlesztendő teljesítmény-értékelés esetén a számvevő-gyakornok a határozott idő lejártát követően nem foglalkoztatható tovább. Az időszakra meghatározott rotációs követelmények teljesítése kötelező. A pályázati eljárás motivációs levél benyújtásából és összefoglaló írásbeli feladat elkészítéséből áll. A koncepció II.4. pontja rögzíti, hogy a másfél éves időszak 16. hónapjában a meghívásos pályázati eljárás előkészítéséért és lebonyolításáért a gyakornoki rendszer működtetéséért felelős egység vezetője felelős. Az eljárás eredményéről tájékoztatja a munkáltatói jogkört gyakorlót, majd a munkaügyi feladatok ellátásáért felelős egység osztályvezetőjét. A pályázat lehetséges kimenetei között említi a jogviszony megszűnését abban az esetben, ha a pályázati eljárás alapján, illetve a pályázati alapkritériumok nem teljesülése esetén a számvevő-gyakornok határozott idejű jogviszonya a kinevezésben foglaltak szerint lejár. Vagy a pályázati eljárásról sikeresen teljesítő, a fejlődést felmutató, a szervezet legtöbb tevékenységét eredményesen támogatni képes kollégák számára felkínálják a jogviszony további másfél évvel történő meghosszabbítását, amelynek eredményeképpen a gyakornok átlép a II. szakaszba. A továbbfoglalkoztatásra a számvevő-gyakornoki besorolással továbbra is gyakornoki munkakörben van lehetőség, a kinevezés másfél éves határozott időtartamot ölelhet fel.

- [37] A koncepció II. szakasz vonatkozásában rögzíti, hogy az I. szakasz tapasztalatai, illetve az e szakasz keretében mutatott teljesítmény alapján meghatározhatók azok a területek, melyen a számvevő-gyakornok foglalkoztatása leginkább indokolt, melyen a legkiemelkedőbb eredményt hozhatja, így a számvevő-gyakornok legfőképp e területen kerül foglalkoztatásra a második időszakban. A II. szakasz fő céljai a szakmai énkép kialakulása, az önértékelések és teljesítmény-értékeléseken keresztül a szakmai érdeklődés irányainak formálódása, szakmai érdeklődésének megfelelő szaktudás mélyítése, illetve indokolt esetben a feladatellátást támogató feladatkörre szűkül. A koncepció III.2. pontja a második időszak rotációs követelményrendszeréről vonatkozásában rögzíti, hogy a második időszak alatt minden számvevő gyakornoknak négyhónapos időtartamban ellenőrzésben számvevő mentorálása mellett (helyszíni ellenőrzési tapasztalatokat is beleértve) ismételten részt kell vennie. Az ellenőrzésen kívül a felsorolásban négy csoportba osztott munkaterület közül legalább egy olyan területen minimum egy hónapos időtartamban történő munkavégzés (melyhez kapcsolódóan önálló teljesítmény-értékelés is születik), amelyen az I. szakasz keretében nem történt munkavégzés. A III.3. pontja rögzíti a pályázati feltételek kapcsán, hogy a gyakornok 3 éves jogviszonyának lejártát megelőzően legalább átlagos teljesítményértékelés birtokában meghívásos pályázati eljárásról vesz részt. Az időszakra meghatározott rotációs követelmények teljesítése kötelező.

- [38] Az rendelkezésre álló iratok alapján megállapítható, hogy a felperes a gyakornoki pozícióba történő első kinevezése 2015. szeptember 1-jétől 2017. február 28. napjáig szolgált, majd kinevezését a II. szakasz idejére 2017. március 1. napjától 2018. augusztus 31. napjáig meghosszabbították. A perben nem volt vitatott, hogy a felperes 2017. július 1. napjától munkahelyétől tartósan távol volt: 2017. július 1. napjától táppénzen, 2017. szeptember 1. napjától 2018. február 15. napjáig szülési szabadságon, majd 2018. február 16. napjától 2018. szeptember 1. napjáig gyermeke gondozása céljából fizetés nélküli szabadságon volt. Tényként rögzíthető, hogy a felperesnek a II. szakaszban a tényleges munkavégzéssel eltöltött ideje mindössze 4 hónap volt. Nem fogadta el a bíróság a felperes azon érvelését, mely szerint azért nem tudta teljesíteni a rotációs feltételeket, mert 6 hónapig volt beosztva az ellenőrzési területre, hiszen a 4 hónapon túl már nem volt objektív lehetősége arra, hogy munkát végezzen az alperesnél, s az alperesnek sem arra, hogy beossza őt más területre. A koncepció egyértelműen külön választja az I. szakaszban eltöltött időt a II. szakaszban eltöltött időtől, így az I. szakasz történéseit nem lehet figyelembe venni a II. szakasz feltételei teljesülésének vizsgálata során. Mindebből következően a felperes a II. szakaszra előírt kötelező rotációs követelményeket tőle, de az alperestől is független ok miatt nem teljesítette.
- [39] Azon felperesi állítást, mely szerint nem volt tisztában a gyakornoki koncepció által támasztott követelményekkel, a bíróság szintén vizsgálat tárgyává tette, mert az alperes véleményével szemben, álláspontja szerint, a per kimenetele szempontjából jelentősége van ezen körülménynek is. A bíróság e körben elsősorban a felperest felvételiztető tanú vallomására kíván utalni. A tanú, aki 2012. év közepétől valamennyi gyakornok kiválasztásában - így a felperesében is - részt vett, elmondta, hogy belépéskor volt egy protokoll, amelyet minden gyakornok esetében követett. A felvételi beszélgetésen bemutatta az alperes működését, feltérképezte a jelentkező érdeklődési körét, majd ismertette a gyakornoki koncepció lényegét. A tanú határozottan állította, mindenki megkapta a megfelelő tájékoztatást arról, hogy ez egy határozott idejű jogviszony, azonban, akikben látják a lehetőséget, annál szóba kerülhet, hogy egy következő másfél évre is az Állami Számvevőszéknél maradhat. A bíróság álláspontja szerint, a tanú aggálytalan tanúvallomása bizonyítja, hogy a felperes tájékoztatása a gyakornoki koncepció lényegéről megtörtént. Ugyanakkor más tanúk is alátámasztották a tanú által elmondottakat. tanú szintén úgy nyilatkozott, hogy a gyakornokok esetében volt egy rotációs feltételrendszer, amelyet a pályázatához, illetve a tovább-foglalkoztatáshoz teljesíteni kellett. tanú szintén elmondta, hogy ő maga is gyakornokként került a szervezethez, volt egy keretterv arra vonatkozóan, hogy pontosan hány hónapot és melyik osztályon kell eltölteni. A gyakornoknak magának is figyelnie kellett, hogy teljesülnek-e ebben a kerettervben foglaltak, mert, hogyha nem teljesültek, akkor nem pályázhatta meg a további másfél évet. Ő maga is figyelte ezt, hogy a későbbiekben pályázni tudjon. megerősítette, a koncepció az SZMSZ-ben is rögzítésre került, illetve az ASZ portálon is megtalálható volt. A bíróság e körben utal arra is, hogy a felperes sikerrel pályázott az I. szakasz teljesítésekor, ami szintén azt támasztja alá, hogy tisztában volt a gyakornoki koncepció részleteivel.
- [40] A fent kifejtettekre figyelemmel, összességében, a bíróság arra a megállapításra jutott, hogy az alperes a számvevő gyakornokok foglalkoztatását egy általa kidolgozott és időszakonként megújított koncepció alapján végezte, mely koncepció lényegéről a felperes belépésekor tájékoztatást kapott, illetve a későbbiekben az az alperes belső informatikai rendszerén keresztül is elérhető volt. A felperes a rotációs követelményekkel tisztában volt, de számos lehetősége is volt a későbbiekben arra, hogy azok részleteiről tájékozódjon. Jogszerűen járt el tehát az alperes akkor, amikor a felperest arról tájékoztatta, hogy 2015. szeptember 1-jei

hatállyal létesített jogviszonya a határozott idejű kinevezésének a lejártával, 2018. szeptember 1. napjával, megszűnik.

- [41] Tekintettel arra, hogy a bíróság arra következtetésre jutott, hogy a felperes objektíve felmerült ok miatt nem teljesítette a gyakornoki koncepció II. szakaszában előírt kötelező rotációs követelményeket, az alperes eleve nem került abba a helyzetbe, hogy a kinevezés újabb meghosszabbítását egyáltalán mérlegelhesse, az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének vizsgálatát a továbbiakban mellőzte, és a felperes másodlagos kereseti kérelmét is elutasította.
- [42] A felperes harmadlagos kereseti kérelmét arra alapította, hogy a felperes jövőbeni anyaságára alapozott alperesi munkáltatói döntés rendeltetésellenes joggyakorlásnak minősül. Ennek bizonyítása a felperes terhére esett. A tanúként meghallgatott tagadta, hogy olyan tájékoztatást adott volna a felperes részére, mely szerint továbbfoglalkoztatására azért nem került sor, mert esetlegesen ismételten elmenne szülni. A tanú határozottan állította, hogy ilyen tájékoztatást nem adott a felperes részére. Nem vitatta, hogy a döntéshozó számára ő készítette elő, hogy ki az, akinek a továbbfoglalkoztatását javasolja, illetve ki az, akinek nem. A felperes esetében ő volt az, aki a nemleges javaslatot tette tekintettel arra, hogy a pályázatra bocsátást is meghatározza a rotációs követelmény. Hivatkozott arra, hogy csak amennyiben ezek a feltételek teljesülnek, azt követően lehet vizsgálni az egyéb feltételek megvalósulását. Miután a felperes esetében a rotációs feltételek nem teljesültek, ezért pályázatra bocsátani sem lehetett. Ezzel egyezően nyilatkozott tanú is, aki állította, az alperesnél soha, semmilyen módon nem volt szempont az, hogy valaki szülés előtt áll, vagy esetlegesen újabb gyermeket tervez és vállal. A jogviszony megváltoztatása kapcsán semmilyen különbséget nem tesznek atekintetben, hogy valaki szül vagy nem. tanú is akként nyilatkozott, hogy arra vonatkozó információja, hogy a felperes jogviszonya miért nem került meghosszabbításra, nem volt, úgy tudta, hogy a határozott idejű szerződéssel rendelkezett a felperes akkor, amikor bevállalta, hogy kisbabát fog szülni.
- [43] A gyakornoki koncepció rögzíti, hogy a pályázati eljárás motivációs levél elkészítéséből, írásbeli feladat elkészítéséből, szóbeli interjúján történő részvételből tevődik össze. A pályázónak minimum két vezetői ajánlólevéllel kell rendelkeznie, mely érdemben indokolja a továbbfoglalkoztatását. A javaslatok kialakítása során értékelésre kerül a benyújtott pályázat, a teljesítményértékelések rotációs követelmények teljesítése, a számvevői kritériumoknak való megfelelés, például szakirányú szakmai tapasztalat, egyéb indokolható speciális feltételek. A III.4. pont a pályázati rend kapcsán rögzíti, hogy a hároméves időszak 34. hónapjában a gyakornoki rendszer működtetéséért felelős egység vezetőjének a feladata a pályázattal eljárás lefolytatása. A munkáltatói jogkör gyakorló, majd a munkaügyi feladatok ellátásáért felelő egységvezetője részére szóló tájékoztatás előkészítése, betérjesztése mely tartalmazza a továbbfoglalkoztatás szempontjainak megfelelő számvevő-gyakornokok névjegyzékét, a felkínálható kinevezések javaslatát, annak indokolását. A III.5. pont a pályázat 5 lehetséges kimenetelét rögzíti: elsőként a jogviszony megszűnését abban az esetben, ha a pályázati eljárás alapján, illetve a pályázati alapkritériumok nem teljesülése sikertelen pályázat esetén, ha a továbbfoglalkoztatás indokoltsága nem áll meg. A számvevő-gyakornok határozott idejű jogviszonya a kinevezésben foglaltak szerint lejár. Másodszor, amennyiben a számvevő-gyakornoki továbbfoglalkoztatás további egyéves meghosszabbítással számvevő-gyakornoki besorolással gyakornok munkakörben álláskereső elősegítés érdekében, világossá téve, hogy a számvevői pozíció egy évet követően további foglalkoztatást nem várható. Ezen kimenet további kritériuma többek között az I. és II. szakasz rotációs követelményeinek teljesítése. Harmadszor lehetőség van a Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó foglalkoztatás határozatlan idejű munkaszerződés valamilyen dedikált feladat ellátására azonban a kimenet kritériumaként itt is szerepel többek között az I. és II. szakasz rotációs követelményeinek a teljesítése. Negyedik esetben lehetőség van a számvevő-

gyakornoki továbbfoglalkoztatás számvevő-gyakornoki besorolással asszisztensi munkakörben egy vagy két éves jogviszony keretében azonban a kritériumok között szintén szerepel az I. és II. szakasz rotációs követelményeinek eleget tett a munkavállaló. Végezetül lehetséges kimenetelként rögzíti a koncepció, hogy lehetőség van számvevői kinevezés elnyerésére is azonban itt is az I. és II. szakasz rotációs követelményét teljesíteni kell.

- [44] A bíróság utal a felperes másodlagos kereseti kérelmének elutasításához fűzött indokolásra, és rögzíti, hogy az alperes döntését a felperes jogviszonyával közvetlenül összefüggő ésszerű indokra, a gyakornoki koncepcióban megjelenő rotációs feltételek nem teljesítésére alapozta. Ahhoz, hogy vizsgálható legyen egy esetleges rendeltetésellenes joggyakorlás, a felperesnek legalább 5 hónapot munkavégzéssel kellett volna töltenie, és csak azt követően lehetne azt vizsgálni, hogy milyen szempontok mentén mérlegelte az alperes a felperes továbbfoglalkoztatásának lehetőségét, hozott tekintetben elutasító döntést. A bíróság ezért a felperes harmadlagos kereseti kérelmét is elutasította.
- [45] A Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 269. § (1) bekezdése alapján jogsértő és a perben nem használható fel az a bizonyítási eszköz, illetve annak elkülöníthető része,
- amelyet az élethez és testi épséghez fűződő jog megsértésével vagy erre irányuló fenyegetéssel szereztek meg, illetve állítottak elő,
 - amely egyéb jogsértő módon keletkezett,
 - amelyet jogsértő módon szereztek meg, vagy
 - amelynek a bíróság elé terjesztése személyiségi jogot sértene.
- (2) A bizonyítási eszköz nyilvánvalóan jogsértő, ha ez a rendelkezésre álló bizonyítékok és adatok alapján tényként egyértelműen megállapítható. A bizonyítási eszköz nyilvánvalóan jogsértő voltát a bíróság hivatalból veszi figyelembe és erről a feleket tájékoztatja.
- (3) Ha a bizonyítási eszköz nem nyilvánvalóan jogsértő, annak jogsértő voltát a bizonyítási eszközt előterjesztő fél ellenfele haladéktalanul köteles bejelenteni. A perfelvételt lezáró végzés meghozatalát követően a fél akkor hivatkozhat a bizonyítási eszköz jogsértő voltára, ha arról önhibáján kívül utóbb szerzett tudomást és a tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül azt bejelenti.
- (4) A jogsértő bizonyítási eszközt a bíróság - az (1) bekezdés *a)* pontja szerinti esetet kivéve – kivételesen
- a jogsérelem sajátosságát és mértékét,
 - a jogsérelemmel érintett jogi érdeket,
 - a jogsértő bizonyíték tényállás felderítésére gyakorolt hatását,
 - a rendelkezésre álló egyéb bizonyítékok súlyát, és
 - az eset összes körülményeit mérlegelve figyelembe veheti.
- [46] A Ptk. 2:43.§ értelmében a személyiségi jogok sérelmét jelenti különösen
- az élet, a testi épség és az egészség megsértése;
 - a személyes szabadság, a magánélet, a magánlakás megsértése;
 - a személy hátrányos megkülönböztetése;
 - a becsület és a jóhírnév megsértése;
 - a magántitokhoz és a személyes adatok védelméhez való jog megsértése;
 - a névviseléshez való jog megsértése;
 - a képmáshoz és a hangfelvételhez való jog megsértése.
- [47] A Ptk. 2:46. §-a alapján
- (1) A magántitok védelme kiterjed különösen a levéltitok és hivatásbeli titok oltalmára.
 - (2) A magántitok megsértését jelenti különösen a magántitok jogosulatlan megszerzése és felhasználása, nyilvánosságra hozatala vagy illetéktelen személlyel való közlése.

- [48] A keresetlevélben a felperes mellékletként csatolta a közte és tanú közötti elektronikus üzenetváltást. Figyelemmel az alperes bejelentésére, a bíróságnak döntenie kellett tekintetben, hogy valóban jogsértő-e az üzenetváltás, s amennyiben igen, engedi-e annak felhasználását a perben. A bíróság a mérlegelés során jelentőséget tulajdonított a bizonyítási eszköz keletkezése körülményének (baráti magánlevelezés), hogy a jogaiban sértett személy tudott-e a bizonyíték elkészítéséről vagy számíthatott-e arra, illetve beleegyezett-e abba, hogy az felhasználásra kerül. Figyelemmel tanú tárgyaláson tett nyilatkozatára, az üzenetváltás tartalmára, a bíróság megállapította, hogy annak tanú hozzájárulása nélküli felhasználása sérti a tanú magántitokhoz és személyes adatok védelméhez való jogát, ezért a jogsértő bizonyítási eszközt kirekesztette a bizonyítékok köréből.
- [49] A bíróság a pereszes felperest a Kp. 35.§ (1) bekezdése alapján alkalmazandó, a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 83.§ (1) bekezdés szerint kötelezte az alperes jogi képviselővel felmerült igazolt költségei megfizetésére. A perköltség összegéről a bíróság a Pp. 81. § (5) bekezdés alapján a perköltség felszámítására szolgáló költségjegyzékről szóló 31/2017. (XII.27.) IM rendelet szerint csatolt költségjegyzék és a bírósági eljárásban megállapítandó ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VII.22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdése és 4/A.§ figyelembevételével döntött.
- [50] A peres eljárás a költségmentesség és költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján tárgyi költségfeljegyzési jogos, így az illetéket a felperesnek a keresetlevél benyújtásával egyidejűleg lerónia nem kellett. Az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 43. § (5) bekezdése szerint megállapított feljegyzett eljárási illeték viselésére a Kp. 35. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó Pp. 83. § (1) bekezdése és a Pp. 102. § (1) bekezdése szerint az alperes lenne köteles. Figyelemmel azonban arra, hogy a felperes munkavállalói költségmentességben részesült, az eljárás illetéke a közigazgatási perekben is alkalmazandó Pp. 102.§ (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.
- [51] Az ítélet ellen a fellebbezés lehetőségét a Kp. 133.§ (3) bekezdése biztosítja.

Záró rész

Budapest, 2021. február 18.

dr. Tauber Tünde s.k.
bíró