

## BH2013. 349.

### **A kinevezésben a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor - kivételektől eltekintve - próbaidő megállapítása kötelező. Ennek hiányában is a kötelezően írásba foglalt kinevezést követő három hónapban próbaidős közalkalmazotti jogviszony áll fenn [1992. évi XXXIII. törvény 21. § (1) bekezdés, 21/A. § (1) bekezdés].**

Az alperes 2008. november 20-ával kinevezte a felperest közalkalmazotti jogviszonyba, igazgatási ügyintézői munkakörbe. A kinevezésben a próbaidő 2008. november 20-tól 2009. február 20. napjáig került megállapításra. Az alperes a felperes közalkalmazotti jogviszonyát 2009. február 20-ával próbaidőre hivatkozással azonnali hatállyal megszüntette.

A felperes keresetében a közalkalmazotti jogviszonya jogellenes megszüntetésének megállapítását és a jogellenesség 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 34. §-a szerinti jogkövetkezményei alkalmazását kérte. Hivatkozása szerint 2008. november 19-én az alperesnél már munkába állt, ezért a jogviszonya ezen időpontú kezdetére tekintettel a 3 hónapos próbaidő utolsó napja 2009. február 19-e volt, így az alperes február 20-án erre alapítva jogellenesen szüntette meg a jogviszonyát.

A munkaügyi bíróság ítéletével a felperes keresetét elutasította. Érdemi döntése meghozatalakor azt értékelte, hogy a felperes a kinevezése tartalma, valamint a kinevezési okmányon szereplő elfogadó nyilatkozata alatt lévő dátum és aláírása szerint is 2008. november 20-án fogadta el a kinevezését. Értékelte továbbá, hogy a felperes a közalkalmazotti jogviszonya fennállása alatt nem kifogásolta, hogy november 19-ére nem történt illetményfizetés a részére. Ezen a napon egyébként még más munkáltatónál, a P. D. Kft.-nél állt munkaviszonyban, a TB kiskönyvében rögzítettek szerint is az utolsó munkanapjaként november 19-e került megjelölésre, amely iratok valóságtartalmát a felperes a perben nem vitatta.

A felperes 2009. november 19-én ugyan megjelent az alperesnél és a számítógépéhez ekkor kapott hozzáférhetőséget, ez a körülmény azonban a munkaügyi bíróság szerint nem jelenti azt, hogy a közalkalmazotti jogviszonya ezen időponttal jött létre.

A felperes fellebbezése folytán eljáró törvényszék ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helyes indokainál fogva helybenhagyta. A másodfokú bíróság ítélete indokolásában kiemelte, hogy a kinevezést a felperes a kinevezési okiraton általa feltüntetett napon, 2008. november 20-án fogadta el. A felperes ettől eltérő állítását aggálytalanul nem tudta bizonyítani. A másodfokú bíróság utalt az elsőfokú eljárás peradatai közül a jelenléti ívre - amelyet a felperes csak 2008. november 20-tól kezdődően írt alá, továbbá azon dokumentumokra, amelyek a korábbi jogviszony 2008. november 19-ig történő fennállását igazolták. A felperes nem tudta bizonyítani azon állítását, amely szerint az alperessel - a kinevezéstől eltérő módon - 2008. november 19-től történő munkakezdésben állapodott meg.

A jogerős ítélet ellen a felperes nyújtott be felülvizsgálati kérelmet, melyben annak hatályon kívül helyezését és keresete szerinti határozat hozatalát kérte. A Kjt. 21. § (1) bekezdésében foglaltak helytelen értelmezésére hivatkozott, valamint sérelmezte az 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 78. § (1) bekezdésének figyelmen kívül hagyását, amely szerint a munkaviszony kezdete a munkába lépés napja. Ezért az alperesnél a jogviszonya, a

tanúvallomásokkal igazoltan 2008. november 19-ei munkába állásával kezdődött. Ezen a napon ugyanis már ténylegesen munkát végzett, és a munkahelyi vezetője munkáltatói jogkörének megfelelően lépett fel vele szemben, hiszen nem engedte, hogy aznap korábban távozzon a munkahelyéről. Ezen a napon történt munkavégzést az alperes nem tekinthette próbamunkának, hiszen a foglalkoztatás e formáját sem az Mt., sem a bírósági gyakorlat nem ismeri el. A korábban fennállt munkaviszonya vonatkozásában azt hangsúlyozta, hogy jogszabály nem tiltja, hogy a közalkalmazott egyszerre több jogviszonyban álljon. Az a hivatkozás pedig, mely szerint a november 19-ére eső illetményét nem igényelte, még nem bizonyítja, hogy aznap nem végzett ténylegesen munkát.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A perbeli bizonyítékok azt valóban alátámasztják, hogy a felperes 2008. november 19-én előzetes szóbeli megállapodás alapján munkába állás céljából megjelent az alperesnél. A peres iratok közül azonban a Kúria kiemeli, hogy ezen a napon a munkáltatói jogkört gyakorló főigazgató távol volt, a jelenlévő titkárságvezetőtől a felperes általa is elismerten azt a tájékoztatást kapta, hogy addig állományba nem vehető, ameddig a jogviszony létesítéséhez szükséges valamennyi (előző munkaviszonya megszüntetését igazoló) irattal nem rendelkezik. Arról, hogy a felperes november 19-én nem létesített jogviszonyt, a főigazgató csak másnap szerzett tudomást, vallomása szerint azonban november 18-án világossá tette a felperes számára, hogy amikor az előző munkahelyén a munkaviszonya lezárásra kerül, akkor jelentkezhet munkavégzés céljából. A perben az a körülmény pedig nem volt vitatott, hogy a felperes az előző munkaviszonyát november 19. napjával szüntette meg.

Az előbbi tények kiemelésével szükséges értékelni a felperes november 19-ei alperesi munkahelyen való tartózkodását, ahol ugyan történtek előkészületek a munkavégzése érdekében és sor került a munkaköri feladatokkal való ismerkedésére is, de a felperes konkrét, személyes előadásában is elismert tájékoztatására és tudomására is tekintettel megállapítható, hogy a munkába állására ezen a napon nem került sor.

A felperes hivatkozása a közalkalmazotti jogviszonyokban is irányadó Mt. 78. § (1) bekezdésében foglaltakra, az előbbi lényeges tények hiányában sem alapozná meg az igényét. A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) próbaidőre vonatkozó rendelkezése ugyanis a munkaviszonyokra irányadó rendelkezésekkel nem azonos. A közalkalmazottak tekintetében a próbaidőre vonatkozó szabályokat kizárólag a Kjt. tartalmazza, az Mt.-nek az erre vonatkozó rendelkezéseit nem lehet alkalmazni, így a Kjt. 21/A. §-ába foglalt előírást a Kjt. rendelkezéseivel összhangban kell értelmezni.

A Kjt. 21. § (1) bekezdése szerint a közalkalmazotti jogviszony határozatlan időre történő kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre. A kinevezést és annak elfogadását írásba kell foglalni. Erre a kinevező okirat tanúsága szerint a perbeli esetben 2008. november 20-án került sor.

A Kjt. 21/A. § (1) bekezdése értelmében a közalkalmazotti jogviszony létesítésekor - a (4)-(5) bekezdésében foglalt kivétellel - 3 hónap próbaidő megállapítása kötelező. A próbaidő érvényes kikötését a felperes maga sem vitatta.

A Kjt. 2007. szeptember 1-jétől hatályos 21/A. §-a a próbaidő tekintetében nem „kikötésről”, hanem a próbaidő megállapításáról rendelkezik, ami azt jelenti, hogy a kötelező próbaidőnek a kinevezésben való megállapítása hiányában is a kinevezést követő 3 hónapban próbaidős közalkalmazotti jogviszony áll fenn. A próbaidő megállapítása tehát a közalkalmazottak esetében az érvényes kinevezéshez kötődik. Minthogy a felperes kinevezésére 2008. november 20-án került sor, 2009. február 20-án az alperes jogszerűen megszüntethette a felperes jogviszonyát azonnali hatállyal a próbaidőre való hivatkozással.

Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet - jogszabálysértés hiányában - a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta. (*Kúria Mfv. II. 10.701/2012.*)