



A 8. sorszámú ítélet a 14. sorszámú végzéssel együtt érvényes.
végzéssel javítva.

Bp, 2025.06.11.

dr. tanú5 Edit s.k.
s.k.

Fővárosi Ítéltábla

14. sorszámú kijavító

Bp, 2025.06.11.

dr. tanú5 Edit

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.021/2025/8.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a dr. Varga István ügyvéd (cím9) által képviselt **Felperes1** (cím1.), **felperesnek**, a dr. Rosta Márton ügyvéd (cím10) által képviselt **Alperes1** (cím2) **alperes** ellen, munkaviszony iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 16.M.70.103/2024/26. számú ítélete ellen, az alperes 27. sorszámú fellebbezése folytán meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja és a felperes keresetét elutasítja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 103.383 (százháromezer-háromszáznyolcvanhárom) forint + Áfa elsőfokú, és 51.917 (ötvenegyezer-kilencszáztizenhét) forint + áfa másodfokú perköltséget.

A perben felmerült 124.060 (százhuszonnégyszer-hatvan) forint kereseti és 165.413 (százhatvanöt ezer-négyszáztizenhárom) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes 2007-től 2012-ig állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperesi munkáltatóval, az utolsó munkaköre levéltáros volt. A munkaideje kötetlen volt, ugyanakkor a munkaszerződés szerint a felek abban állapodtak meg, hogy a kötetlen munkarend csak a munkaidő beosztásának a jogára vonatkozik és nem módosítja a napi munkaidő mértékét. A napi munkaideje továbbra is 8 óra, a heti munkaideje pedig 40 óra volt.

[2] A felperes érettségivel rendelkezik, az Egyetem1 két évfolyamát elvégezte, de azt nem fejezte be. A felperes tanított a Oktatási intézmény1-ben, illetve óraadó tanár volt a Egyetem2en és a Intézet1ben is. Az alperessel létrejött munkaviszonyát megelőzően könyvtárosként dolgozott az Könyvtár1ban és a Könyvtár2ban.

[3] A felperes munkaköri feladatai közé tartozott a családfakutatás, a levéltári anyagok rendszerezése és digitalizációja, kutatómunka végzése, anyakönyvi kivonatok kiállítása. Az alperes a felperes szakmai munkája miatt kifogást nem terjesztett elő.

[4] A felperes felett törvényes képviselő1 gyakorolta a munkáltatói jogokat. A munkáltató a felperes magatartásával, munkavégzésével kapcsolatban munkavállalókat hallgatott meg, amelyről 2021. október 18-án jegyzőkönyveket készített. Nyilatkozatot tevők előadásából arra következtetett, hogy a felperes nagy valószínűséggel alkoholt fogyaszt munkavégzés közben és erre vezethető vissza az esetenként tapasztalt agresszív, hangoskodó, elfogadhatatlan magatartása.

[5] Az alperes által becsatolt e-mailváltásból megállapítható, hogy a korábbi elnök egyéb érdekelt1, a felperessel kapcsolatban kifejtett problémák miatt meg akarta szüntetni a felperes munkaviszonyát, de ilyen intézkedést nem hozott.

[6] törvényes képviselő1 alperesi elnök, mint a munkáltatói jogkör gyakorlója három írásbeli figyelmeztetést adott ki a felperesnek.

[7] Az első írásbeli figyelmeztetés 2023. július 5-én kelt, amely a következőket tartalmazta: „2023. július hó 3-án Ön a Hitközség területén szerelési munkákat végző szakembert és tanú6 munkatársunkat – vélhetően alkoholos állapotban – verbálisan inzultálta, nyomdafestéket nem tűrő szavakkal becsmérelte, amivel a munkaszerződésének 8.3.II., IV., VIII. pontját megszegte.”.

[8] A második írásbeli figyelmeztetés 2023. július 19-én kelt, mely szerint: „Sajnálattal kellett tudomásul vennem, hogy 2023. július 5-én kibocsátott írásbeli figyelmeztetés nem ért célt és azóta két ízben is hasonló, tolerálhatatlan viselkedést is tanúsított.” Az írásbeli figyelmeztetés felhívta a felperes figyelmét arra, hogy amennyiben a továbbiakban ilyen magatartást tanúsít, akkor az megalapozza a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetését is.

[9] A harmadik írásbeli figyelmeztetés 2023. szeptember 28-án kelt, amely az alábbiakat tartalmazta: „Sajnálattal kellett tudomásul vennem, hogy a 2023. július 5-én, valamint, 2023. július 19-én kibocsátott írásbeli figyelmeztetésem nem értek cél és továbbra sem hajlandó a munkaszerződésének megfelelő munkavégzésre. Korábban az elődöm által kiadott írásbeli figyelmeztetés, mely az együttműködés hiánya miatt került kiadmányozásra, ugyancsak nem ért cél.” Ezt követően a munkáltató az indokolásában kifejtette, hogy dokumentumokat kért a felperestől, mely utasítást megtagadott.

[10] A felperes a három írásbeli figyelmeztetéssel kapcsolatban jogorvoslatot nem kezdeményezett, bár azok részletes jogorvoslati kioktatást tartalmaztak.

[11] A felperes közvetlen szakmai felettese tanú⁷, a levéltár igazgatója, 2023. november hónapban arról tájékoztatta a felperest, hogy az évben még 27 munkanap szabadsága maradt, amelyet kiadott az év hátralévő részére. Ezt követően a felperes a munkahelyén nem tudott munkát végezni, annak ellenére sem, hogy több alkalommal kérte a közvetlen felettest, hogy részére engedjen bejutást a levéltárba, ügyeket szeretett volna intézni, melyet tanú⁷ megtagadott.

[12] A munkáltató a 2024. január 3-án kelt intézkedésével a felperes munkaviszonyát megszüntette. A felmondás szerint a felperes jogosult volt 55 nap felmondási időre. A munkaviszony megszüntetésére a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 65.§ (1) bekezdése alapján részben a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása, részben a munkáltató működésével összefüggő ok miatt került sor.

[13] A felmondás az alábbi indokolást tartalmazta:

„1. Levéltáros, illetve bármilyen szakirányú felsőfokú képesítéssel Ön nem rendelkezik, mely képesítés megléte előfeltétele annak, hogy a Levéltár¹ szakmailag fejlődni tudjon. Ennek megfelelő minőségi csere útján megfelelő szakirányú felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállalót kellett foglalkoztatnunk. A levéltárosi munkakörben foglalkoztatott kolléga bevált, munkájával elégedettek vagyunk. Erre figyelemmel az Ön munkaviszonyát – megfelelő képesítés hiányában – megszüntetni vagyunk kénytelenek.

2. További felmondási ok, hogy Ön rendszeresen alkoholt fogyasztott munkaidejében és dohányzott a levéltári helyiségekben, fentiekről megfelelő fotódokumentáció áll rendelkezésünkre. Az alkohol fogyasztását igazolja egyéb érdekelt⁴ korábbi munkavállaló jegyzőkönyvbe foglalt nyilatkozata, tanú⁶ operatív igazgató jegyzőkönyvbe foglalt nyilatkozata, egyéb érdekelt⁵ korábbi munkavállaló jegyzőkönyvbe foglalt nyilatkozata.

3. Mindezekon felül a portaszolgálat nyilvántartása szerint Ön számtalan esetben nem látta el munkáját a munkaszerződése szerinti 8 órában, hanem annak csak csekély töredékében.

4. Végezetül Ön sajnálatos módon folyamatosan megsértette az együttműködési kötelezettségét, melyet az alábbi eseménysorok is rögzítenek:

- Első írásbeli figyelmeztetés 2023. július 5.
- Második írásbeli figyelmeztetés 2023. július 19.
- Harmadik írásbeli figyelmeztetés 2023. szeptember 28.

Mindezek alapján a Alperes1 Alapszabály II/4. pontjában rögzítettek szerint munkaviszonyát felmondással megszüntetjük.”

[14] A felek egyezően adták elő, a jogviszony fennállása alatt az alperes nem határozta meg, hogy a felperesi munkakör ellátásához milyen felsőfokú végzettség szükséges, így az sem került meghatározásra, a felperes mely képzettséget, milyen határidő alatt kellene megszerezzen annak érdekében, hogy az adott munkakört elláthassa.

[15] A munkáltató a felperes alkohol fogyasztására vonatkozó körülményt objektív eszközzel nem vizsgálta meg. A felperes ezen magatartásáról jegyzőkönyv sem készült, amikor is a munkavállalók jelezték a munkáltatók részére, hogy a felperes esetlegesen alkoholt fogyasztott.

[16] A perbeli időszakban a munkáltatónál az Mt.-nek megfelelő munkaidő-nyilvántartás vezetésére nem került sor, nem állt rendelkezésre objektív, naprakész és ellenőrizhető dokumentum.

Kereset

[17] A felperes a keresetében elsődlegesen a munkaviszony helyreállítását kérte, figyelemmel arra, hogy a felmondás a joggal való visszaélés tilalmába ütközött. Hivatkozott arra, hogy a jogviszony megszüntetésének valós és tényleges indoka törvényes képviselői vele szemben tanúsított ellenszenv. Azt is előadta, hogy a felperes a korábbi vezetéshez lojális munkavállalóként fejtette ki az új vezetéssel szembeni álláspontját és fogalmazta meg kritikai megjegyzéseit. Álláspontja szerint az alperes a munkaviszony megszüntetéséhez fűződő jogát visszaélésszerűen, nem a rendeltetésének megfelelően gyakorolta, amikor nem a felperes szakmai munkáját, hanem a saját személyes érdekeit helyezte előtérbe a munkaviszony megszüntetése során.

[18] A felperes másodlagos kereseti kérelmében a felmondás jogellenességére tekintettel kérte kötelezni az alperest 55 nap felmondási időre járó távolléti díj, bruttó 939.850 forint és három havi távolléti díjnak megfelelő végkielégítés bruttó 1.127.820 forint megfizetésére.

[19] A felperes álláspontja szerint a felmondás indoka nem valós és okszerű.

[20] Az első felmondási indokkal kapcsolatban kifejtette, hogy az alperes által állított minőségi csere nem felel meg az okszerűség és szükségesség követelményének. Minőségi cserére kizárólag akkor kerülhet sor, ha az idő előrehaladtával valamely objektív, időközben bekövetkezett változás miatt az adott munkakör betöltéséhez valamely másfajta, vagy magasabb szintű képzettség szükséges. A munkáltató nem határozta meg azt a felsőfokú végzettséget, amely a felperesi munkakör betöltéséhez szükséges, így azt sem határozta meg, hogy a felperes mely végzettséget, milyen határidő alatt lenne köteles megszerezni annak érdekében, hogy megfeleljen a munkáltató elvárásának. Az alperes a felperes szakmai munkájával kapcsolatban a jogviszony fennállása alatt kifogást, kritikát nem fogalmazott meg. A felperesi munkakörrel szemben a jogszabályok sem határoznak meg képesítési feltételt.

[21] A második felmondási indokkal kapcsolatban kifejtette, hogy munkaidejében soha nem fogyasztott alkoholt, amennyiben pedig a munkáltató részéről gyanú merült volna fel ezzel kapcsolatban, akkor azt objektív eszközzel, alkoholszondával kellett volna ellenőrizni, és erről jegyzőkönyvet készíteni. Ez azonban nem történt meg.

[22] A második írásbeli figyelmeztetést követően a jogviszony megszüntetéséig a felperes állítólagos alkoholfogyasztásával kapcsolatban semmiféle munkáltatói intézkedés, figyelemfelhívás nem történt. A felperes nem vitatta, hogy dohányzik, ugyanakkor a levéltári helyiségekben soha nem dohányzott.

[23] A harmadik írásbeli figyelmeztetés kiadására 2023. szeptember 28-án került sor, így az időszerűség is vizsgálendő. A harmadik felmondási indokkal kapcsolatban kifejtette, hogy a portaszolgálati nyilvántartások alkalmatlanok a munkaidő nyilvántartására, a munkáltatónál nem volt az Mt.-nek megfelelő, szabályos és ellenőrizhető jelenléti ív. Előadta továbbá, hogy kötetlen munkarendben dolgozott, ezért egyáltalán nem is vehető figyelembe a portaszolgálati nyilvántartás.

[24] A negyedik felmondási indokkal kapcsolatban kifejtette, hogy a korábbi írásbeli figyelmeztetések alapjául szolgáló állítólagos felperesi magatartások nem alapozhatták meg a felmondást, mivel az a kétszeres elbírálás tilalmába ütközik. Arra pedig az alperes egyáltalán nem adott magyarázatot, hogy ez mennyiben sértette meg a felperesi együttműködési kötelezettségét.

Ellenkérelem

[25] Az alperes kérte a felperes keresetének elutasítását és perköltségben való marasztalását.

[26] Az elsődleges kereseti kérelem kapcsán kifejtette, hogy nem sértette meg a joggal való visszaélés tilalmát. törvényes képviselő elnök, mint a munkáltatói jogkör gyakorlója semmiféle ellenszenvet nem táplált a felperessel szemben

[27] A másodlagosan előterjesztett kereseti kérelmet is kérte elutasítani. Előadta, hogy a felmondás indoka valós, világos és okszerű volt. Kifejtette, hogy a felperes szakirányú felsőfokú képzettséggel nem rendelkezik, az alperes jogviszonyt létesített egyéb érdekelt munkavállalóval, aki hebraisztika szakos bölcész egyetemi diplomával rendelkezik. Álláspontja szerint az is vitán felül áll, hogy egy levéltárnak szüksége van felsőfokú végzettségű személyre. Elismerte, hogy a munkáltató a jogviszony fennállása alatt soha nem fogalmazott meg kifogást a felperes szakmai munkájával kapcsolatban, és nem írta elő meghatározott felsőfokú végzettség megszerzését a számára.

[28] Előadta, hogy a felperes rendszeresen fogyasztott alkoholt, melyet a 2021. október 18-i jegyzőkönyvek, e-mailek, és a munkavállalók is alátámasztanak. A dohányzást közvetlenül nem tapasztalta, de készültek fényképfelvételek a levéltárban megtalált csikkekről.

[29] A harmadik felmondási okkal kapcsolatban kifejtette, hogy a portaszolgálat nyilvántartása alapján megállapítható, hogy a felperes nem volt jelen a teljes munkaidőben a munkavégzési helyén.

[30] Az írásbeli figyelmeztetésekkel kapcsolatban előadta, hogy azok kellő alapul szolgáltak arra, hogy az együttműködési kötelezettség megsértése megállapítható legyen.

Az elsőfokú bíróság határozata

[31] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek felmondási időre járó juttatásként 939.850 forintot, végkielégítésként 1.127.820 forintot, ezen összeg után kamatot. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította. A bíróság rendelkezése szerint a perben felmerült költségeiket a felek maguk viselik.

[32] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperes feladata volt a perben azt bizonyítani, hogy a korábbi vezetés melletti kiállása az új vezetés megválasztásának általa nem jogszerűnek tartott körülményei, és ezzel kapcsolatban kifejtett véleménye okán került sor a jogviszonya felszámolására. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperes ezeket a tényeket csak állította, de a bizonyítás sikertelen maradt. Az elsőfokú bíróság a felperes elsődleges kereseti kérelmét bizonyítottság hiánya miatt utasította el.

[33] A másodlagos kereseti kérelem kapcsán a bíróság rögzítette, hogy a felperes országos szinten kimagasló szakmai tudással rendelkezik az vallási irányzatl történetének kutatása és az ezzel kapcsolatos levéltári kutatómunka területén. A felperes szakmai munkájával kapcsolatban pedig kifogás nem merült fel. A munkáltató nem tájékoztatta a felperest arról, hogy nem rendelkezik az alperes által elvárt felsőfokú végzettséggel.

[34] Az alperes a minőségi csere bizonyítékaul előadta, hogy közte és egyéb érdekelt között 2023. szeptember 4-től levéltáros munkakörre jött létre munkaviszony. tanú7 levéltári igazgató akként nyilatkozott, hogy a felperes végzettsége alapján alkalmas volt arra a

feladatra, amit végzett. tanú5 akként nyilatkozott, hogy 2022. szeptemberétől áll jogviszonyban az alperesi munkáltatóval, segédlevéltárosi munkakört tölt be.

[35] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperes nem tudta bizonyítani, hogy a levéltárosi munkakör ellátásához pontosan milyen végzettség szükséges. Az alperes a felperes munkaviszonya alatt ezen munkakörhöz nem követelt meg felsőfokú képesítést. A felperesi munkakörrel szemben a jogszabályok sem támasztanak képesítési feltételt, azt kizárólag a munkáltató tartotta szükségesnek. A felperes helytállóan hivatkozott arra, hogy a munkáltatónak meg kellett volna jelölnie azt a konkrét körülményt, feladatváltozást, követelményszint-emelést, amely a minőségi csere indoklását alátámasztotta volna. Az elsőfokú bíróság ezért megállapította, hogy a felmondás első indoka nem valós és okszerű.

[36] A második felmondási indokkal kapcsolatban, mely szerint a felperes alkoholt fogyasztott és dohányzott a levéltári helyiségekben, az elsőfokú bíróság az alábbiakat állapította meg.

[37] Az alperes ezen indok kapcsán csatolta 2021. október 18-án felvett jegyzőkönyveket. A perben tanúként meghallgatott tanú6, tanú7 és tanú8 egybehangzóan adták elő, hogy többször tapasztalták azt, hogy a felperes úgy viselkedett, amely erősen kifogásolható volt, és álláspontjuk szerint ez más okra, mint az alkoholfogyasztás, nem volt visszavezethető.

[38] Az alperes törvényes képviselője, törvényes képviselő1 akként nyilatkozott, hogy évtizedek óta ismert volt számára a felperes alkoholfogyasztása és az ebből eredő viselkedésbeli változás. Ugyanakkor azt elismerte, hogy az alperes a jogviszony fennállása alatt soha nem alkalmazott olyan módszert, eszközt, amellyel egyértelműen kimutatható lett volna, hogy a felperes munkaidőben, munkavégzés során alkoholt fogyasztott volna.

[39] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint ezen felmondási ok nem okszerű, figyelemmel arra, hogy az alperes az alkoholfogyasztás kapcsán objektív vizsgálati módszert nem alkalmazott. A munkáltató sok éve eltűrte, elfogadta a felperes alkoholfogyasztását a jogviszony megszüntetését megelőző hónapokban. E körben probléma a felperessel nem volt, így az időszerűség kérdése is vizsgálendő, ezért a felmondás indoka az okszerűség követelményébe ütközött.

[40] Az alperes nem tudta bizonyítani azt sem, hogy a felperes dohányzott a levéltári helyiségekben, így ezen indok sem bizonyított.

[41] A harmadik felmondási ok vonatkozásában az alperes nem vitatta, hogy a perbeli időszakban nem volt az Mt. szerinti munkaidő-nyilvántartás. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a portaszolgálatnál vezetett nyilvántartás alkalmatlan arra, hogy abból nyomon lehessen követni, hogy mely munkavállaló, mennyi időt töltött a munkahelyén. A lefolytatott bizonyítási eljárás során az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a munkáltatónál nem volt hiteles, ellenőrizhető munkaidő-nyilvántartás és a felperes munkarendje kötetlen volt. A munkáltató a munkaidő beosztásának jogát a munkavállaló számára írásban átengedte.

A munkaszerződés 3.2 pontjában foglalt feltételek nem kerültek ellenőrzésre, sem betartásra a perbeli időszakban, így ezen felmondási indok is valótlan és okszerűtlen.

[42] A felmondás negyedik pontja szerint a felperes folyamatosan megsértette az együttműködési kötelezettségét, melyet három írásbeli figyelmeztetés is bizonyított.

[43] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a munkavállaló korábbi írásbeli figyelmeztetéssel szankcionált magatartása önállóan nem képezheti később a felmondás indokát, ez a kétszeres elbírálás tilalmába ütközik. Amennyiben önálló indokként tekintendő ezen felmondási ok, az együttműködési kötelezettség megsértése kapcsán, az alperesnek kötelezettsége lett volna további olyan felperesi magatartást indokként megfogalmazni és a perben annak valóságát aggálymentesen bizonyítani, amely a fentiekén túl, az együttműködési kötelezettség megsértéseként értelmezhető. Az alperes ilyen további felperesi magatartást nem említett a felmondásban és azt sem részletezte a perben, hogy a három írásbeli figyelmeztetésen túlmenően, mely magatartás az, amely az együttműködési kötelezettség megsértéseként vizsgálendő.

[44] A fentiek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát.

Fellebbezés

[45] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatását, a kereset elutasítását, másodlagosan az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását kérte új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára.

[46] A joggal való visszaélés körében az elsőfokú bíróság a felperes ezen kereseti kérelmét elutasította. Az alperes sérelmezte, hogy az ítélet nem vette figyelembe, miszerint az alperesi egyház elnöke és annak jogi képviselője egyeztetett a Szövetséglével, hogy a felperest jogfolytonosan átvegye. A jogfolytonosság azért jelentős, hiszen amennyiben helybenhagyja a másodfokú bíróság az ítéletet, akkor a felperes végkielégítésre lesz jogosult. A későbbiekben pedig az új munkáltatójától is jogosult lesz végkielégítésre, ami kétszeres kifizetést eredményez.

[47] A minőségi csere vonatkozásában előadta, hogy tanú⁷ úgy nyilatkozott, miszerint egyéb érdekelt⁶ új képzettségeket szerzett, képzésekre járt, és az a többlet, amit egyéb érdekelt⁶ munkavégzésében megjelenik, az ügykezelésre, a tárgy és dokumentáció kezelésére vonatkozik, amit a tanú elvárt a levéltár vezetésével kapcsolatban. Hivatkozott a Minisztérium¹ átiratára, mely szerint „a levéltár személyi állománya pedig biztosítékot jelent a Ltv. 30. § (2) pontjában megfogalmazott levéltári szakmai követelmények teljesítésére.” Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság mellőzte a Levéltár² honlapján elérhető – az alperes által csatolt – Kollégium¹ munkaanyagában rögzített megállapítást, mely szerint „...komoly

bajok vannak a levéltárosok szakmai tudásával, és ennek egyik fő oka a felsőfokú képzési hiányosság.”

[48] Előadta, hogy objektív tények állnak fenn, melyek szerint a felperesnek nincs felsőfokú végzettsége és egy fél napra redukált tanfolyam elvégzésére is képtelen volt, ismeretei fejlesztésére semmilyen szándékot nem mutatott. egyéb érdekelt6 munkavállaló, bölcsész szakos egyetemi diplomával rendelkezik, a levéltár akkreditációja az új – tanú7 egyéb érdekelt6, tanú5 féle – csapat munkába lépését követően fél év múlva megvalósult.

[49] Hivatkozott arra, hogy tanú7 úgy nyilatkozott, hogy egyéb érdekelt6 képességei jobbak „levéltár” kompatibilisebbek, mint a felperesé. tanú5 tanú pedig elmondta, hogy a felperes egy négy napos képzés fél napján sem volt hajlandó részt venni, semmilyen szándéka nem volt, hogy képezze magát.

[50] Előadta, hogy nyilvánvalóan nem várható el a munkáltatótól, hogy az akkreditáció előtt álló levéltárnál kivárja, amíg a felperes jó esetben diplomát szerez, miközben erre a jogviszony 10 éve alatt semmilyen szándékot nem mutatott. E körben hivatkozott a EBH1999.45. számú döntésre. Jogi álláspontja szerint a „cserealapi munkavállaló” szakirányú végzettségével a vezetője által előadott rátermettségével és az akkreditációs határozat indokolásával, valamint a Kollégium1 állásfoglalásával teljes mértékben bizonyította, hogy az új munkavállaló alkalmazásához az adott munkakörben a munkáltatónak kellő érdeke fűződött, és emiatt nem volt a továbbiakban a szükség a felperes munkájára.

[51] Az alkoholfogyasztás és a dohányzás körében előadta, hogy súlyosan téves ítéleti megállapítás, hogy a munkáltató elfogadta volna a felperes italozását. E körben hivatkozott a korábbi elnök és a munkavállalók e-mailellevezésére. A levelezésből látható, hogy az előző egyházi vezetésnek is meggyűlt a baja a felperessel. A 2023. május 4-én hivatalba lépett új vezetést két szempont vezette a felperessel kapcsolatban, egyrészt a „tisztalap” elve, ha a felperes megembereli magát, úgy fátylat dobna a korábbi problémákra, másrészt az italozást semmilyen módon nem tűri. törvényes képviselő az alperesi egyház elnöke is ebben a szellemben nyilatkozott a személyes meghallgatásán.

[52] Álláspontja szerint, az objektív vizsgálati eszköz nem tekinthető kizárólagos vizsgálati módnak az ittasság körében. E körben hivatkozott az MK 122. számú állásfoglalásra, valamint a BH2004.390.I. döntésre. Felhívta a BH 1986.9.384.I. számú döntést, mely szerint megalapozott és megfelelően indokolt a munkáltató felmondása, ha azért mondott fel a dolgozónak, mert a dolgozó többszöri figyelmeztetés ellenére ittasan jelent meg a munkahelyén.

[53] Fenntartotta azon előadását, hogy a 2023. őszén észlelt ittasság esetén a 2024. január 3-án kiadott felmondás teljes mértékben megfelelt az időszerűség követelményének. A felperes folyamatos italozására és dohányzására vonatkozó időpontokat összefoglaló iratában kidolgozta.

[54] Továbbra is hivatkozott tanú1 és tanú3 tanúk elfoglaltságára.

[55] Megjegyezte, hogy a felperes egyik írásbeli figyelmeztetése kapcsán sem terjesztett elő jogorvoslatot, így úgy kell tekinteni, hogy ezek tartalmát a felek elfogadták.

[56] Az együttműködési kötelezettség hiánya vonatkozásában előadta, hogy a felperes főként nőekkel szemben volt igen agresszív, melyet tanú5 tanúvallomása alátámasztott. Előadta, hogy a zsinagógában is folyamatosan panaszkodtak a hívek a felperes agresszív, kötekedő, néha majdnem verekedésig fajuló viselkedésére, örültek, ha távol marad, mert akkor volt csak jó hangulat a zsinagógában.

[57] Hivatkozott továbbá arra, hogy a felperes részére történt kifizetés hátrányos az alperes számára, mivel a tisztességesen, elkötelezetten munkájukat végző alkalmazottak fizetését is óriási nehézségek árán tudják kigazdálkodni.

Fellebbezési ellenkérelem

[58] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes perköltségben való marasztalását kérte.

[59] Az elsőfokú bíróság a joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapított kereseti kérelmet elutasította. Az elsőfokú ítélet ezen része ellen a felperes nem nyújtott be fellebbezést, ezért az alperes által ezen körben előadottak teljes mértékben irrelevánsak.

[60] A minőségi csere alapjául szolgáló felmondási indok kapcsán arra hivatkozott, hogy az alperes nem mutatott be objektív és konkrét körülményt, hogy a felsőfokú szakirányú képesítés jogszabályi feltétele lenne a munkakör betöltésének. Minőségi cserére ugyanis kizárólag akkor kerülhet sor, ha az idő előrehaladtával valamely objektív, konkrét, időközben bekövetkezett változás miatt az adott munkakör betöltéséhez valamely más fajta vagy magasabb szintű képzettség szükséges. Az alperes által korábban csatolt, az alperesi levéltár nyilvános magánlevéltári bejegyzését jóváhagyó hatósági döntés is csupán csak annyit rögzít, hogy „a levéltár személyi állománya pedig biztosítékot jelent az Ltv. 30. § 2. pontjában megfogalmazott levéltári szakmai követelmények teljesítésére”. Közokiratokról, a közlevéltárakról és a magán- levéltár anyagvédelméről szóló 1995. évi LXVI. törvény (a továbbiakban: Ltv.) 30. § (2) bekezdése szintén nem írja elő a minősítéshez személyi követelményként az alperes által állított levéltáros felsőfokú szakirányú képesítés vagy bármilyen szakirányú felsőfokú képesítés meglétét. Az Ltv. 30. § (2) bekezdése olyan szakmai követelményeket sorol fel, amelyet a nyilvános magánlevéltárnak teljesítenie kell. Ezek mindegyikét képes lett volna ellátni, a felperes szakmai vezetésével az alperesi levéltár, mivel a hivatkozott rendelkezések egyike sem írja elő személyi követelményként a levéltáros felsőfokú szakirányú képesítés vagy bármilyen szakirányú felsőfokú képesítés meglétét. Előadta, hogy az alperes a Kollégium1 munkaanyagából kiragadott egy részletet, amely továbbra sem írja személyi feltételként a felsőfokú szakirányú képesítés meglétét. Az idézett részlet teljes kontextusában mindenekelőtt a képzési rendszer kritikáját fogalmazza meg. Azt a hiányosságot írja le, hogy az általános szakokat végzettek esetében hiányzik a levéltári

szaktudás. A felperes ezzel szemben országos szinten is kimagasló és széleskörűen elismert szakmai tudással rendelkezik, az vallási irányzatl története kutatása és az ezzel kapcsolatos kutatómunka területén, így az alperesnél is kizárólagos szakmai kompetenciája biztosította a Levéltárlának megfelelő működését. A felperes munkája és tudása legmagasabb szakmai és egyetemi körökben kiemelt elismerésnek örvend, a levéltári szakmai tudása vitathatatlanul az egyik legkimagaslóbb az országban. Éppen ebből következően a felperes esetében nincs szó szakmai kompetencia hiányáról.

[61] Továbbá a munkáltató nem hívta fel a felperes figyelmét a felsőfokú képzés meglétének a szükségességére, és annak megszerzésére határidőt sem biztosított. A fentiekén túl az alperes látszólag az új munkavállaló „rátermettségét” is a minőségi csere alapjának tekinti a felsőfokú képzéssel együtt. Ez a személyes attribútum semmiképpen sem objektív, tehát nem szolgálhat a minőségi csere alapjául. Az alperes nem tudott megjelölni olyan objektív és konkrét körülményeket, amelyek a felperes levéltárosi munkaköri feladatainak ellátása érdekében minőségi cserét és a munkaviszony megszüntetését okszerűen indokolnák, így a felmondás jogellenes.

[62] A felperes előadása szerint az állítólagos alkoholfogyasztás és a dohányzás nem került bizonyításra, de a felmondás egyébként is sérti az időszerűség követelményét. Az elsőfokú eljárás során meghallgatott tanúk sem nyilatkoztak úgy, hogy látták volna a felperest alkoholt fogyasztani, vagy tiltott helyiségben dohányozni. A tanúvallomások hiányosak, ellentmondásosak, ezért nem alkalmasak arra, hogy hitelt érdemlően, ítéleti bizonyossággal megállapítható legyen a felperesi alkoholfogyasztás és a tiltott helyiségben történő dohányzás.

[63] Az időszerűség körében vizsgálni kell, hogy a munkáltató a felmondási ok bekövetkezését követő ésszerű határidőn belül gyakorolta-e az arra alapított felmondási jogát. A felmondás indoka (alkoholfogyasztás) és a felmondás között eltelt fél év alatt egy tanú sem említette, hogy a felperes alkoholt fogyasztott volna. tanú5 tanú pedig úgy nyilatkozott, hogy ő soha nem látta a felperest alkoholt fogyasztani, e körben kizárólagosan saját élettapasztalatára hivatkozott, mint körülményre, ami alapján megállapította, hogy a felperest alkoholt fogyasztott.

[64] Megalapozatlan azon alperesi érvelés is, hogy tanú3 tanúvallomása nagy hatást gyakorolt az elsőfokú bíróságra.

[65] A felperes dohányzását pedig nem tudta a munkáltató bizonyítani.

[66] Előadta, hogy az alperes által a csekély mértékű munkavégzéssel, mint felmondási okkal összefüggésben hivatkozott érvek nem vehetők figyelembe. A fellebbezés a csekély mértékű munkavégzés, mint felmondási ok tekintetében kizárólagosan egy mondatot tartalmaz, azaz az alperes ez esetben sem jelölt meg az elsőfokú bíróság által elkövetett jogszabálysértést. Önmagában pedig az nem elegendő, hogy a fellebbező fél pusztán általánosságban visszaautal az általa korábban előadott érvelésre és rendelkezésre bocsátott bizonyítékokra. Amennyiben a másodfokú bíróság a fellebbezés hiányosságai ellenére elfogadná az alperesi hivatkozásokat, akkor is kérte az elsőfokú bíróságnak az alperesi munkaidő-nyilvántartás hiányára a rendelkezésre álló nyilvántartások (kulcsfelvételi füzet)

munkaidő nyilvántartására való alkalmatlanságra, az alperesi ellenőrzés hiányára és a felperesi kötetlen munkarendre vonatkozó elsőfokú ítélet indokolását figyelembe venni, és azt is helybenhagyni.

[67] Álláspontja szerint az alperes tiltott módon, utólagosan kívánta bővíteni a felmondási okokat. Az alperes a felmondás 4. pontjában kizárólag általánosságban hivatkozott az együttműködési kötelezettség megsértésére és annak körében megjelölte a három írásbeli figyelmeztetést. Ezen túlmenően nem jelölt meg olyan felperesi magatartást, amely az együttműködési kötelezettség megsértését jelentette volna. Az alperes mind az elsőfokú eljárás során, mind a fellebbezésében próbált további okokat felhozni az együttműködési kötelezettség megsértésére – így különösen az „agresszív” és „nagyhangú” viselkedést – amelyeket egyáltalán nem említett meg a felmondásban.

[68] Az irányadó bírói gyakorlat szerint a felmondás indokolásában kifejezetten közölt, illetve olyan további tények és körülmények bizonyításának van helye, amelyek azt kiegészítik és alátámasztják. A bizonyítás azonban nem lépheti túl a felmondásban közölt indokolás kereteit.

[69] Amennyiben az alperes az együttműködési kötelezettség megsértésére alapítottn kívánta megszüntetni a felperes munkaviszonyát, azt csak is egy újabb felmondásban tehethte volna meg, erre azonban értelemszerűen nem került sor.

[70] A fentiek alapján az alperesi felmondás jogellenes.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[71] Az alperes fellebbezése megalapozott.

[72] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást feltárta, azonban a döntésével és a jogi indokolásával nem értett egyet, ezért az elsőfokú ítéletet a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján megváltoztatta.

[73] A Pp. 370.§ (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2) – (4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, fellebbezési ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371.§ (1) bekezdés a) – d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[74] Az Mt. 65.§ (1) bekezdése szerint a munkaviszony mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti. Az Mt. 66.§ szerint a munkáltató felmondását köteles megindokolni. A (2) bekezdés értelmében a felmondás indoka a munkavállaló

munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, illetőleg képességével vagy munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

[75] Az Mt. 77. § (5) bekezdésének b) pontja szerint nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

Minőségi csere

[76] A felek között a 2013. június 13-án létrejött munkaszerződés-módosítás szerint a munkavállalót levéltáros munkakörben alkalmazta a munkáltató. A munkaszerződés tartalmazta, miszerint a munkavállaló munkaköri feladatait is kötelezettségeit, valamint a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettséget a munkaszerződés 1. sz. mellékletét képező munkaköri leírás tartalmazza. A másodfokú bíróság felhívására az alperes az 1. számú mellékletet nem tudta csatolni. Ennek következtében nem bizonyította, hogy milyen végzettség volt szükséges a munkakör betöltéséhez a munkaszerződés- módosítás létrejöttékor. A felperes a másodfokú eljárás során nyilatkozott miszerint érettségivel rendelkezik, mely előadást az alperes nem vitatott. Továbbá becsatolta a képesítéseit igazoló okiratait, melyek között nem volt felsőfokú végzettséget igazoló okirat. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a munkáltató tudomással bírt a felperes képzettségéről, végzettségéről, azonban a munkaszerződésben felsőfokú végzettséget nem írt elő a részére. A munkáltató a későbbiekben sem hívta fel a felperest arra, hogy a munkaköre betöltéséhez felsőfokú végzettség szükséges.

[77] A köziratokról, a közlevéltárakról és a magán levéltári anyag védelméről szóló 1995. évi LXVI. törvény (a továbbiakban: Ltv.) 30.§ (2) bekezdése szerint a nyilvános magánlevéltár

- a) levéltári anyagának jegyzékét – nyilvántartás céljából – a Levéltár2nak átadja;
- b) levéltári anyagának nyilvántartásával, szakszerű, biztonságos őrzésével, feldolgozásával és használatának biztosításával összefüggő feladatait a nyilvános magánlevéltárak részére előírt szakmai követelmények szerint látja el;
- c) levéltári anyagából a közlevéltárakra vonatkozó rendelkezések szerinti tájékoztatást nyújt, adatokat szolgáltat, iratokat kölcsönöz és anyagában – a saját szabályzata szerint – a kutatást ingyenesen lehetővé teszi.

[78] A fenti jogszabályi rendelkezésből azonban nem következik az, hogy a felperes munkakörének betöltéséhez felsőfokú végzettség szükséges. Ezek a rendelkezések csupán a munkáltatóval szemben előírt szakmai követelményeket tartalmazzák. Ennek következtében az alperesnek ezen hivatkozása megalapozatlan. Úgyszintén nem fogadható el a fellebbezésében megjelölt Minisztérium1 átiratára vonatkozó előírás is, mivel ezen irat sem tartalmaz szakmai követelményt a levéltárosi munkakör betöltéséhez. A Kollégium1

munkaanyaga csupán felveti, hogy problémák vannak a levéltárosok szakmai tudásával, melynek egyik oka a felsőfokú képzési hiányosság. Ez azonban szintén nem tartalmazza azon alperesi hivatkozást, miszerint a levéltárosi munkakör betöltéséhez szükséges felsőfokú képzettség.

[79] Az irányadó bírói gyakorlat szerint a munkáltatónak kell megjelölnie azt a konkrét körülményt – az adott munkakört érintő körülmény vagy feladatváltozást, munkáltatói célkitűzést, követelményszint emelést – amely a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátása érdekében a munkavállalói minőségi cseréjét, munkaviszonya megszüntetését okszerűen indokolta, amely miatt a munkavállaló a munkaviszony létesítésekor rendelkezésre álló képességeivel, képzettségeivel a továbbiakban a munkaköri feladatait nem tudja ellátni.

[80] A Kúria Mfv.10.872/2010/4. számú (EBH2011.2339) döntésében kimondta, hogy a felmondási indok okszerűsége körében a bíróságnak vizsgálnia – illetve a munkáltatónak bizonyítania kell – a minőségi csere indokának okszerűségét és valóságát, vagyis azt, hogy az új munkavállaló alkalmazására az adott munkakörben a felmondásban közölt és a megvalósult célszerűségi ok folytán, a munkáltatónak kellő érdeke fűződött és emiatt nincs szüksége a felperes munkájára.

[81] Az alperes fellebbezésében felsorolt „objektív” tényeknek nincs jelentősége, mivel az a körülmény, hogy a felperesnek nincs felsőfokú végzettsége nem támasztja alá a minőségi cserét, figyelemmel arra, hogy a munkáltató a munkakör betöltéséhez nem írt elő felsőfokú végzettséget. Az sem helytálló, miszerint egyéb érdekelt6 Andra munkavállaló bölcsész egyetemi diplomával rendelkezik, ezért a felperes munkavégzésére nincs szükség, figyelemmel a fenti indokolásra. Úgyisint megalapozatlan az alperes azon hivatkozása, miszerint a felperes egy fél napra redukált tanfolyam elvégzésére is képtelen, ismeretei fejlesztésére semmilyen szándékot nem mutatott. Így nem alapozza meg a felmondást azon indok, hogy egyéb érdekelt6 rendelkezik felsőfokú végzettséggel.

[82] Az alperes által hivatkozott „szubjektív” tények sem alapozták meg a munkáltatói előadást. A munkáltató az irányadó bírói gyakorlat tekintetében nem bizonyította a minőségi csere indokának okszerűségét és valóságát, ezért ezen felmondási indok jogellenes. Az alperes nem tudott megjelölni olyan objektív és konkrét körülményt, amely a felperes levéltárosi munkaköri feladatainak ellátása érdekében a minőségi cserét és a munkaviszony megszüntetését okszerűen indokolná.

[83] A Kúria az EBH1999.45. számú eseti döntésében rögzítette, hogy a minőségi cserével indokolt rendes felmondás esetén, nem a munkakör ellátásához szükséges képzettség, képesség meglétét kell vizsgálni. Önmagában az, hogy a munkavállaló kifogás nélkül ellátta a munkakörét a meglévő képzettsége birtokában, még nem zárja ki a minőségi csere lehetőségét. A minőségi csere célszerűsége nem, de az vizsgálható, hogy a minőségi csere indoka az adott munkakör ellátása szempontjából okszerű-e, illetőleg a munkáltató eljárása megfelel-e a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményeinek. Figyelemmel arra, hogy a felperes által ellátott munkakör betöltéséhez felsőfokú végzettség nem szükséges, ilyen végzettség megszerzését nem is írta elő az alperes, ennek következtében jogellenes ezen felmondási indok.

[84] A másodfokú bíróság hivatkozik a Kúria Mfv.10.491/2017. számú döntésére, mely szerint nem lehet okszerűen felmondási okként megjelölni azt, hogy a munkavállaló nem szerezte meg az előírt képesítést és annak oka az volt, hogy a munkáltató a képesítés megszerzéséhez szükséges feltételeket nem biztosította. Jelen esetben a munkáltató a felperesnek a felsőfokú képesítés meglétének szükségességét nem közölte vele, illetve nem hívta fel a figyelmét a képesítés megszerzésére és arra határidőt sem biztosított.

[85] A Kúria „A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata” Joggyakorlat-elemző Csoport összefoglaló jelentésében rögzítette, minőségi csere esetén az okszerűség fogalmának tisztázása körében meg kell állapítani azt, hogy a tényeknek megfelelő felmondási indok okszerűségéből lehet-e megállapítani azt, hogy az adott esetben a munkavállaló munkájára a munkáltatónál felhozott indokok következtében valóban nincs szükség. A munkáltatónak meg kell jelölnie azt a konkrét körülményt – az adott munkakört érintő követelmény- vagy feladatváltozást, munkáltatói célkitűzést, követelményszint-emelést – amely a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátása érdekében a munkavállaló minőségi cseréjét, munkaviszonya megszüntetését okszerűen indokolta, ami miatt a munkavállaló a munkaviszony létesítésekor rendelkezésre álló képességeivel, képzettségeivel a továbbiakban a munkaköri feladatait nem tudja ellátni. Ilyen objektív okszerű indok lehet pl. a technológia változása (LB Mfv.I.10.864/2009.). Egy másik ügyben szintén megalapozta a minőségi csere miatti felmondást, ha a munkáltató magasabb (eltérő) színvonalú technikai berendezés üzembeállítása miatt a hasonló képesítésű személyek közül kiválasztja azt, akinek a munkaviszonyát magasabb képesítésű személy felvétele miatt megszünteti. (LB Mfv.I.10.410/1999.). Ugyanakkor a bíróságok az okszerűség hiányát, így a jogellenességet állapították meg, a minőségi csere alapított felmondás kapcsán, mivel az országos értékesítő vezetői munkakör betöltéséhez felsőfokú iskolai végzettséget, de legalább állami nyelvvizsgával igazolt angol nyelvtudást írt elő a munkáltató, de nem bizonyított a perben olyan újonnan felmerülő objektív körülményt, ami miatt a többletképesítésre szükség lett volna. Nem volt olyan adat, amely arra utalt volna, hogy a munkavállaló munkaköri feladatai a rendes felmondást megelőzően megváltoztak volna. Nem tartozott a munkavállaló feladatai közé a külföldi partnerekkel való kapcsolattartás és levelezés és ez a későbbiekben sem változott (LB Mfv.I.10.774/2008/3.).

[86] A felperes munkavégzésének szakmai vonatkozásában kapcsolatban a munkáltató semmilyen kifogást nem emelt a munkaviszony fennállása alatt. A felperes kimagasló szakmai tapasztalatát és hozzáértését sem az alperes, sem a tanúk nem vitatták. Maga a felmondás sem tartalmaz olyan indokot, miszerint a felperes szakmai munkájának minőségével bármilyen probléma felmerült volna. Utólag az alperes már nem hivatkozhat arra, hogy a felperes nem látta el megfelelően a munkáját, továbbá, hogy nem vett részt képzéseken, mivel ezen felmondási indokokat nem tartalmazza a munkáltatói intézkedés. Az irányadó bírói gyakorlat szerint pedig a felmondási indokokat a későbbiekben nem lehet kiegészíteni.

[87] A fentiek alapján ezen felmondási indok okszerűtlen, így jogellenes is.

Alkoholfogyasztás

[88] Az elsőfokú bíróság okszerűtlennek találta ezen felmondási indokot, figyelemmel arra, hogy a munkáltató objektív vizsgálati eszközt nem alkalmazott, illetve hosszabb időn keresztül eltűrte a felperes alkoholfogyasztását.

[89] A másodfokú bíróság az alábbiakra mutat rá.

[90] Az Mt. 52.§ (1) bekezdése szerint a munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni, a munkaideje alatt – munkavégzés céljából munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni.

[91] A munkára képes állapot a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettségének egyik összetevője, ezáltal pedig a munkaviszony alapvető ismérve. A munkára képes állapotot jelenti, hogy a munkavállaló nem áll alkohol, gyógyszer vagy kábítószer hatása alatt. A bírói gyakorlat töretlen abban a tekintetben, hogy rendkívül súlyosan ítéli meg a munkavállalóknak a munkahelyen, munkaidőben történő szeszkes ital fogyasztását, mely megalapozza az azonnali felmondást is.

[92] Az MK 122. számú állásfoglalása szerint, ha a munkavállaló állapota alkoholtól befolyásolt voltának előzésére irányuló vizsgálat elvégzését megtagadja, ez önmagában is alkalmas lehet, a Kollektív Szerződés rendelkezése esetén a munkaviszonyból származó kötelezettségeknek a munkavállaló által történő vétkes megszegése esetére megállapított hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására. Az ilyen vizsgálat elvégzését megtagadó munkavállaló a munkavégzéstől eltiltható, és emiatt jogszerű a munkabérének a megvonása is az eltiltás időtartamára. Ha a munkavállaló az állapota alkoholtól befolyásolt voltának ellenőrzésére irányuló vizsgálat eredményének helytállóságát vitatja, ennek felülvizsgálata érdekében véralkoholvizsgálatot kérhet.

[93] A fentiek alapján a munkáltatónak jogosultsága van szondát alkalmazni, illetve elrendelhet véralkohol-vizsgálatot, továbbá a munkavállaló is kérheti a véralkoholvizsgálatot.

[94] Az irányadó bírói gyakorlat szerint, a fentiek nem jelentenek kötött bizonyítási rendszert. Az MK 122. számú állásfoglalás is utal arra, hogy az alkoholos befolyásoltsággal kapcsolatos perben a bíróság a szabad bizonyítás szabályainak megfelelően, a felmerült bizonyítékok egybevetésével határoz. A bizonyítás során a bizonyítékokat a maguk összességében értékeli, és meggyőződése szerint bírálja el. A fenti keretek mellett tehát számos egyéb bizonyítási eszköz szóba jöhet a személyes tapasztalástól, a tanúvallomásig, mérlegelve minden esetben a munkavállaló együttműködő magatartását vagy annak hiányát.

[95] A Kúria BH2021.204. számú eseti döntésében rögzítette, hogy rendkívüli felmentés esetén a munkáltató köteles bizonyítani, hogy a közalkalmazott az enyhe alkoholos befolyásoltsággal – zéró toleranciára vonatkozó kifejezett rendelkezés hiányában – megszegte a munkavégzésre képes állapotban rendelkezésre állást. Ez a kötelezettségzegés jelentős mértékű volt, és ebben a közalkalmazottat szándékosság vagy súlyos gondatlanság terhelte. A Kúria előírta, hogy vizsgálni kell, hogy az alperes milyen rendszerességgel

ellenőrizte a felperest, és munkatársai alkoholos állapotát, korábban a felperessel szemben e körben bármilyen gyanú megfogalmazódott-e, illetve az enyhe alkoholos befolyásoltsága akadályozta-e őt a munkaköri feladatai teljesítésében. Bizonyítani kell, hogy az általa alkalmazott intézkedés a felperes kötelezettségszegésével arányos volt.

[96] Az alperes az elsőfokú eljárás során a felperes alkoholos befolyásoltságára hivatkozott. Ezzel kapcsolatban becsatolt két írásbeli feljegyzést, e-maileket, valamint a munkavállalók meghallgatásáról készült jegyzőkönyveket.

[97] A másodfokú bíróság álláspontja szerint megalapozatlan az elsőfokú bíróság azon következtetése, miszerint a munkáltató elfogadta, hogy a felperes alkoholt fogyaszt, vele szemben intézkedést nem foganatosított. A munkáltató ezzel ellentétben, a felperessel szemben két írásbeli figyelmeztetést is kiadott az ittaság kapcsán.

[98] A 2023. július 5-i figyelmeztetésben rögzítették, hogy a felperes „véltetőn alkoholos állapotban” verbálisan inzultálta, nyomdafestéket nem tűrő szavakkal becsmérelte egy munkatársát és egy szakember.

[99] A 2023. július 19-én kelt írásbeli figyelmeztetésben szintén rögzítette, hogy a felperes ismételt alkoholos állapotban inzultálta, sértegette a levéltár kutatótermében tartózkodó személyeket. A munkáltató kifejtette, hogy ez az eset tolerálhatatlan, továbbá felhívta a felperes figyelmét a munkaszerződés ittaságra vonatkozó pontjaira (8.3 II., 8.3 VI.). Tájékoztatta, hogy amennyiben ismét elköveti ezen kötelezettségszegést, a munkáltató azonnali hatályú jogviszony megszüntetést alkalmaz. A felperes az írásbeli figyelmeztetéseket nem támadta meg, bár azok tartalmazták a jogorvoslat lehetőségét.

[100] A munkáltató 2021. október 18-án vett fel jegyzőkönyveket a munkavállalók előadásáról, a felperes magatartásáról.

[101] tanú9 a felperes munkatársa előadta: „Rendszeres volt az alkoholszag, itt van egy súlyos alkoholhoz kötődés, nem tudom még más szereket használn-e vagy sem, de többször azt találgattuk, hogy ez éppen milyen stádium a napi menetben. Olyan volt, hogy nem teljesen logikusan beszélt, vagy túlságosan fel volt dobva, vagy teljesen benarkózott”.

[102] tanú10 előadta a következőket: „Konkrétan én nem tapasztaltam alkoholszagot, de többen jelezték, hogy többször elmegy a dohányboltba, vesz egy felest, beleönti a kávéba vagy simán megissza és bedobja a kávéba. Többen mondják, hogy iszik, mindenki tud erről, visszanyúlik évekre.”.

[103] egyéb érdekelt4 elmondta: „Nap, mint nap, reggel, amikor jövök, találkozom vele, reggel a dohányboltnál a kukába dobja a kis feles üveget, amit vesz. Az árkádok alatt látom, hogy cigizik, ott veszi a cigisnél a kis üveges alkoholt és ott dobja bele a kukába. Máskor is találkoztam vele, amikor részeg volt, érzem rajta, dülöngél faltól – falig, merev, alkoholszagot érezni rajta.”.

[104] tanú11 előadta, hogy „Amikor valakinek úgy tűz piros az arca, azt lehetetlen nem észrevenni. Tudjuk, hogy a templomban imádkozás után, ott lent van pálinka, de hogy milyen mennyiségben azt én nem tudom. Előfordult, hogy vásárolt alkoholt.”.

[105] tanú6 előadta, hogy „Elég nagy gyakorisággal ittas, amikor találkozunk.”.

[106] tanú12 is úgy nyilatkozott, hogy a felperest gyakran látta ittas állapotban.

[107] tanú13 is azt adta elő, hogy a felperesnek alkohol, ital szaga van, agresszív, ingadozva beszél, dülöngél, részeg.

[108] Az alperes becsatolta a korábbi elnök egyéb érdekelt1 e-mailjét, mely 2022. július 3-án kelt, mely szerint: „Pénteken egyéb érdekelt7 jelenlétében Felperes1 erősen ittas állapotban berontott az irodámba és felemelt hangon követelt egy e-mailt, majd ... „menj a picsába” kijelentéssel távozott.”.

[109] 2022. június 22-én egyéb érdekelt1 a következő e-mailt küldte egyéb érdekelt8-nak: „Felperes1 munkaviszonyát szeretnénk megszüntetni. Magatartása és munkához való hozzáállása továbbra is felháborító. Napi szinten készültek képek róla napközben, amint lófrál az utcán, az udvaron, kávéval és cigarettával a kezében. Szinte mindennap alkoholos állapotban van már dél körül.”.

[110] Az elsőfokú eljárás során az alperes törvényes képviselője, törvényes képviselő1 úgy nyilatkozott, hogy „Ugyanakkor azt tapasztaltam, hogy gyakorlatilag nem volt olyan nap, hogy ne lett volna a felperes alkohol befolyása alatt. Ezt lehetett látni a viselkedésén, érezni lehetett a leheletén, lehetett tapasztalni az agresszív magatartását, illetve a járásán is ez látszott. A utcán van egy bár, ahol a felperesnek hitele volt, ott ivott rendszeresen, illetve a utcai boltunkban, a hitközség által készített pálinkának az egyik legnagyobb vásárlója volt.”.

[111] Az alperes az elsőfokú eljárás során becsatolta egyéb érdekelt9, egyéb érdekelt10, tanú12, egyéb érdekelt11 nyilatkozatát, melyek szintén azt támasztották alá, hogy a felperes folyamatosan alkoholt fogyasztott munkavégzés közben.

[112] tanú6 Logisztikai Osztályvezető előadta, hogy több alkalommal tapasztalta az alkoholos befolyásoltságot a felperes vonatkozásában. A probléma már évek óta fennállt, minden korábbi elnök megpróbálta ezt valamilyen formában kezelni.

[113] tanú7 levéltári vezető tanúként előadta, hogy a felperesnek szoros viszonya volt az alkohollal, ezt tényszerűen megállapítható volt, mely befolyásolta a munkavégzését is, ezért két írásbeli figyelmeztetést is kiadtak a részére. Figyelemmel a felperes magatartására, ezért is kérte, hogy 2023. októbertől már ne is jöjjön be dolgozni. Viselkedésénél az alkoholszag és egyéb felperesnél tapasztalt és az általános emberi tapasztalatokból levont következtetése volt az, ami megalapozta a feltevését, hogy a felperest alkoholt fogyasztott.

[114] tanú8, akinek nyomdai vállalkozása van és az alperesnél végzett munkát, előadta, hogy köztudott volt, hogy a felperes alkoholt fogyaszt, erről mindenki tudott, illetve ő maga is tapasztalta azt.

[115] tanú4, aki öt évig állt az alperesnél jogviszonyban előadta, hogy a felperes nagy gyakorisággal, jelentős mennyiségű alkoholt fogyasztott, mely kijelentését arra alapozta, hogy érezni és látni lehetett.

[116] tanú5 segédlevéltáros szintén úgy nyilatkozott, hogy a felperes rendszeresen ittas volt.

[117] tanú3 és dr. tanú1 nyilatkozott egyedül úgy, hogy nem vették észre, hogy a felperes alkoholt fogyasztott volna.

[118] A másodfokú bíróság álláspontja szerint, figyelemmel a két írásbeli figyelmeztetésre, az e-mailekre, és a perben meghallgatott tanúk nyilatkozataira, a munkáltató bizonyította, hogy a felperes rendszeresen alkoholt fogyasztott. A másodfokú bíróság hivatkozik a BH2004.390. számú eseti döntésre, mely szerint az alkoholos állapot a szabad bizonyítás elve alapján nem csak véralkohol-vizsgálattal bizonyítható. A Legfelsőbb Bíróság MK122. számú állásfoglalása 4. pontjából is az következik, hogy az alkoholfogyasztás bizonyításának – a szabad bizonyítás elvéből kiindulva – nemcsak véralkoholvizsgálat útján, hanem egyéb módon is helye van. A fentiek alapján az alperes azon felmondási indokot, hogy a felperes rendszeresen alkoholt fogyasztott, bizonyította.

[119] A felperes hivatkozott arra is, hogy az időszerűség, így az okszerűség követelményébe ütközik, hogy 2021. október 18-án felvett jegyzőkönyveket követően a munkáltató nem intézkedett azonnali hatállyal a jogviszony megszüntetése érdekében. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy az alperes a 2021. október 18-i jegyzőkönyvek felvételét követően 2022. január 3-án kiadta a felmondást, azaz mintegy két hónappal később. A Munka törvénykönyve kizárólag az azonnali hatályú felmondás körében írja elő a 15 napos szubjektív határidő megtartását. A felmondás esetében azonban ilyen határidő követelményt nem rögzít a Munka törvénykönyve.

[120] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a munkavállalók meghallgatása és a felmondás kiadása között nem telt el olyan hosszú idő, amely miatt ezen felmondási indok az időszerűség követelményébe ütközne, így okszerűtlen lenne. A Kúria Mfv.10.284/2019/9. számú határozatában rögzítette, hogy a felmondás időszerűsége az okszerűség követelményrendszerén belül értékelhető. Ennek során azt kell vizsgálni, hogy a felmondás indoka milyen időbeli kapcsolatban van a közlés időpontjában. Ha ez a kapcsolat időben távol esik egymástól, a felmondás az okszerűség követelményét sértő, ezért jogellenes munkáltatói intézkedésnek minősül.

[121] A jelen esetben a munkavállalók nyilatkozata és a felmondás kiadása között eltelt rövid időre tekintettel, nem állapítható meg, hogy az alperes intézkedése az okszerűség követelményrendszerén belül az időszerűséget sértő intézkedés lett volna. Ennek következtében a felmondás ezen indoka nem ütközik az okszerűség követelményébe sem.

Dohányzás

[122] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint ezen részindokot az alperes a perben nem tudta bizonyítani, a tanúk nem állították, hogy a felperest látták volna dohányozni a levéltári helyiségekben és más bizonyíték sem támasztotta alá ezt a felmondási indokot.

Csekély mértékű munkavégzés

[123] A felek egybehangzóan nyilatkoztak és a munkaszerződés tartalma szerint is, a felperes kötetlen munkaidőben dolgozott.

[124] Az Mt. 96.§ (2) bekezdése kimondja, hogy a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát – a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedheti (kötetlen munkarend).

A (3) bekezdés szerint kötetlen munkarend esetén

a) a 93 – 112. §-ban, valamint

b) a 134 § (1) bekezdés a) – b) pontban foglaltakat, e bekezdés kivételével nem kell alkalmazni.

[125] A Kúria MBH2016.M.30. számú határozatában rögzítette, hogy kötetlen munkarend esetén a munkaközi szünetre és a rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályokat nem kell alkalmazni. Kötetlen munkarend esetén a munkavállalónak jelenléti ívet sem kell vezetnie.

[126] Az alperes a felmondási indokban is a portaszolgálat nyilvántartására hivatkozik, amely nem felel meg az Mt. 134.§-ában rögzített munka- és pihenőidő nyilvántartásának. Az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy az alperesi munkáltatónál nem volt hiteles, ellenőrizhető munkaidő-nyilvántartás, ezen indok valótlán és okszerűtlen.

Írásbeli figyelmeztetések

[127] Az alperes a felmondás 4. pontjában kizárólag általánosságban hivatkozott az együttműködési kötelezettség megsértésére, mely körében megjelölte a három írásbeli

figyelmeztetést. Az elsőfokú bíróság helytállóan következtetett arra, hogy a munkavállaló korábbi írásbeli figyelmeztetéssel szankcionált valamely magatartása önállóan nem képezheti később a felmondás indokát, ez a kétszeres elbírálás tilalmába ütközne. Az alperes pedig az írásbeli figyelmeztetéseken kívül nem jelölt meg a felmondásban olyan magatartást, amely megalapozná, hogy a felperes az együttműködési kötelezettségét megszegte. Utólag a felmondási indokokat már kibővíteni nem lehet az irányadó bírói gyakorlat szerint (MK95. számú állásfoglalás). Az irányadó bírói gyakorlat alapján ugyan nemcsak a felmondás indokolásában kifejezetten közölt, hanem olyan további tények és körülmények bizonyításának is helye lehet, amelyek azt kiegészítik és alátámasztják, azonban kizárólag az indokolás keretein belül maradva. A bizonyítás azonban nem lépheti túl a felmondásban közölt indokolás kereteit. A fentiek alapján ezen felmondási indok is valótlán.

[128] Az alperes a fellebbezésében hivatkozott a felperes agresszív magatartására, főleg a nőkkal szemben, mely azonban nem szerepelt a felmondás indokai között, ezért utóbb már nem hivatkozhat erre a fenti indokolás alapján.

[129] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a munkáltató felmondása valós a felperes alkoholfogyasztásával kapcsolatban, az okszerű is, így a munkáltatói intézkedés jogszerű volt. A bírói gyakorlat egységes abban, hogy több felmondási ok esetén egyetlen indok bizonyítottsága is megalapozhatja a megszüntető jognyilatkozat jogszerűségét, ha abból megállapítható, hogy a munkaviszony a továbbiakban nem tartható fenn, és ezért a munkavállaló munkájára továbbiakban nincs szükség (BH2003.211.). Erre a fenntartható gyakorlatra az új Mt. indokolása is utal.

[130] A fentiek alapján mivel a felmondás tartalmazott egy jogszerű indokot, így az alperesi felmondás jogszerű, ezért a másodfokú bíróság a keresetet elutasította.

Záró rész

[131] A másodfokú bíróság Pp. 83.§-a alapján kötelezte a felperest első-, és másodfokú perköltség megfizetésére, amelynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3.§-a alapján határozott meg.

[132] A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, így a perben felmerült kereseti és fellebbezési illetéket a munkavállaló költségkedvezményről szóló 73/2009. (XII.22.) IRM rendelet, valamint a Pp. 525. § (1) bekezdése és a Pp. 102.§ (6) bekezdése alapján az állam viseli.

[133] Az ítéleti elleni fellebbezést a Pp. 365.§-a zárja ki.

Budapest, 2025. március 18.

dr. tanú5 Edit s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

dr. Kulisity Mária s.k.

a tanács elnöke,

bíró

bíró

előadó bíró