

A Kúria dr. Csősz Iván Titusz ügyvéd által képviselt felperesnek a ... ezredes által képviselt alperes ellen közalkalmazotti jogviszony megszüntetése jogellenességének megállapítása iránt a Kaposvári Munkaügyi Bíróságnál 5.M.159/2010. szám alatt indított és másodfokon a Somogy Megyei Bíróság 3.Mf.22.043/2010/2. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Somogy Megyei Bíróság 3.Mf.22.043/2010/2. számú ítéletét hatályában fenntartja.

A felülvizsgálati eljárás illetékét az állam viseli.

I n d o k o l á s :

A felülvizsgálati eljárással érintett tényállás szerint a felperes 2004. augusztus 2-ától állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperessel szakács munkakörben. Feladata volt a rábízott ételek elkészítése, a meghatározott főzőanyag maradéktalan felhasználása azzal, hogy amennyiben felesleg mutatkozik, azt köteles jelezni a vezető szakácsnak.

2008. novemberében a szintén szakácsként dolgozó V. T. törzsőrmester öltözőszekrényében az átvizsgáláskor egy guriga sajtot találtak, aki annak eltulajdonítását elismerte. Vele szemben fegyelmi eljárást indítottak, amelynek következtében 50.000 forint pénzbírsággal sújtották. Ezt követően az állománygyűléseken a parancsnok illetve az ezredtörzsfőnök többször felhívta az állomány figyelmét, hogy a honvédségi tulajdon megóvását komolyan veszik, és az állását veszélyezteti az, aki a jövőben bármit eltulajdonít. Ezeken az állománygyűléseken a felperes is jelen volt, és a figyelmeztetéseket több alkalommal hallotta.

2010. február 26-án a felperest a laktanya elhagyásakor a kapuban

rutinellenőrzés alá vonták, s ekkor három darab bontatlan csomagolású Bakonyi csemege debrecenit találtak nála, melyet megkísérelt a laktanya területéről kivinni. Az eltulajdonítás tényét a felperes elismerte. E napon a felperes reggel 5 óra 30 perckor állt munkába, és a reggeli elkészítése során a konyhában önállóan tevékenykedett. A részére előírt debreceni mennyiséget nem főzte meg az állománynak, és a megmaradt étel visszavételezését sem kérte, azt el akarta tulajdonítani.

2010. március 2-án az ezred parancsnoka felajánlotta a felperes számára, hogy közalkalmazotti jogviszonyát közös megegyezéssel szüntessék meg, ezt azonban a felperes nem fogadta el. A parancsnok 2010. március 2-án kelt határozatával felmentéssel megszüntette a felperes közalkalmazotti jogviszonyát, és a teljes felmentési időre mentesítette őt a munkavégzési kötelezettség alól. Intézkedését azzal indokolta, hogy a felperes a munkáját nem végezte megfelelően, mivel a honvédség tulajdonában álló élelmezési anyagot próbált a laktanya területéről engedély nélkül kivinni. A honvédségi anyagokkal való gazdálkodás, illetve a munkakörének gyakorlására vonatkozó szabályokat megszegte, s ezzel a többi munkavállaló számára negatív példával szolgált.

A felperes az eljárás során többször módosított keresetében annak megállapítását kérte, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg közalkalmazotti jogviszonyát, így marasztalja őt a bíróság 36 havi átlagkeresetének megfelelő összegű átalány kártérítés megfizetésére. Arra hivatkozott, hogy már korábban is voltak tulajdon elleni visszaélések az alperesnél, esetében a kollektív bűnösséget alkalmazta a munkáltató, példát akart vele statuálni, roma származása miatt diszkriminatív módon jártak el vele szemben.

Az alperes a kereset elutasítását kérte arra hivatkozva, hogy a korábban történt lopást követően az állomány figyelmét többször is felhívták arra, hogy amennyiben újabb ilyen eset fordul elő, az az elkövető jogviszonyának megszüntetésével fog járni. A felperes munkáját gyakran egyedül végezte, a cselekmény elkövetését követően a munkáltatónak megrendült a bizalma benne, nem tartotta alkalmasnak arra, hogy a feladatát a továbbiakban is ellássa.

A Kaposvári Munkaügyi Bíróság 5.M.159/2010/12. számú ítéletében nem tartotta megalapozottnak a felperes keresetét, így azt elutasította. Ítéletében kifejtette, hogy a felperes nem bizonyította azt a tényállítást, miszerint a személyi elbeszélgetésen a felperes kérte, hogy a munkáltató fegyelmi eljárást indítson vele szemben. A munkáltató bizonyította, hogy az alperesnél az anyagkezelésnek szigorú szabályai voltak, melyet a felperes megszegett. Az alperes bizalma ennek következtében megrendült a felperesben, és a munkáltatótól nem várható el, hogy azt az alkalmazottját, akit a honvédségi tulajdon

eltulajdonításában tetten értek többszöri figyelmeztetés ellenére, a közeljövőben önálló munkavégzésre ossza be. A felperes az eltulajdonítási cselekményt elismerte, az pedig nem bírt relevanciával, hogy az adott étel szavatossága nem sokkal azt követően lejárt. A felperessel szemben nem jártak el diszkriminatív módon amikor jogviszonyát megszüntették, mivel 2008 óta többször felhívták az állomány figyelmét arra, hogy a honvédségi tulajdon védelmére kiemelt figyelmet fordítanak, így tudhatta, hogy amennyiben eltulajdonítja az ételt, szankcióra számíthat. A felperes által hivatkozott ügynevezett V.-féle ügy vonatkozásában megállapította, hogy az elkövető ott szerződéses állományú katona volt, és a Hjt. 132. §-a (2) bekezdés a) pontja értelmében esetében pénzbírságot szabtak ki. Ezt követően többszörösen felhívták az állomány figyelmét arra, hogy hasonló esetben szigorú szankciót fognak alkalmazni. A felperes által hivatkozott további esetek (például étkezési díjak befizetésének elmulasztása) nem hasonlíthatók az ő ügyéhez, így az érintett személyek nem tekinthetők a felperessel összehasonlítható helyzetben lévőknek.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Somogy Megyei Bíróság 3.Mf.22.043/2010/2. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.

Ítélete indokolásában kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a perbeli esetben az alperes nem volt köteles fegyelmi eljárás megindítására, mivel a munkáltató diszkrecionális joga annak eldöntése, hogy a felmentésre okot adó magatartás megvalósulása esetén a közalkalmazotti jogviszony megszüntetését vagy a fegyelmi felelősségre vonást alkalmazza-e, a felperes pedig nem bizonyította, hogy kérte maga ellen a fegyelmi eljárás megindítását.

Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helyesen mutatott rá arra, hogy a felperes akár célszerűségi okokból sem térhetett el a számára kötelező szabályzatban előírtaktól. A felperesi magatartás alkalmas volt arra, hogy az alperes bizalmát megrendítse az önálló munkát végző felperesben, különös tekintettel arra, hogy hasonló cselekmények miatt korábban a munkavállalók figyelmét többször nyomatékosan felhívták az ismételt elkövetés esetén a jogviszony megszüntetés lehetőségére. Megállapította, hogy a perben nem merült fel arra adat, hogy az alperes a felperest származása miatt hátrányosan megkülönböztette volna. A V.-féle ügy 2008. novemberében történt, és a nevezett szerződéses állományú katona volt, akivel szemben a Hjt. alapján kötelezően lefolytatandó fegyelmi eljárás során pénzbírságot szabtak ki. Az eltérő jogviszony miatt ő nem volt összehasonlítható helyzetben a felperessel, továbbá ezen események után többször felhívták a munkavállalók figyelmét a hasonló cselekmények következményére. A felperes által hivatkozott más esetek sem voltak összehasonlíthatók

a felperes esetével.

Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a jogszabályoknak megfelelő új határozat hozatalát, másodlagosan az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására és új határozat meghozatalára való utasítását, és az alperes költségben történő marasztalását kérte.

Álláspontja szerint a felmentésben közölt okra hivatkozva az alperes a Kjt. 30. § (1) bekezdés c) pontja alapján nem szüntethette volna meg a felperes közalkalmazotti jogviszonyát. A munkáltató már eleve eldöntötte, hogy megszünteti a közalkalmazotti jogviszonyt, és nem biztosította a felperes számára a védekezés lehetőségét, továbbá azt, hogy jogi képviselőt vehessen igénybe. Ezzel kapcsolatban hivatkozott az EBH 2000/365. számú elvi jogesetre. Fenntartotta azon álláspontját, miszerint vele szemben a Kjt. 46. § (2) bekezdése alapján fegyelmi eljárást kellett volna indítani, és annak befejeztekor alkalmazhatta volna a 45. § (3) bekezdése szerinti jogkövetkezmények valamelyikét. A tartós alkalmatlanságra hivatkozó felmentésre csak az esetben kerülhetett volna sor, ha személyre szabott figyelmeztetés ellenére nem hagy fel a felperes a nyilvánvalóan jogsértő magatartásával. Az alperes által eszközölt többszöri figyelmeztetés nem konkrétan a felperesi személlyel volt kapcsolatos, hanem általános jellegű volt. V. T. vonatkozásában előadta, hogy 2007-ben és ezt megelőző években is voltak olyan visszaélések, amelyek a honvédségi tulajdont érintették, az érintettek jogviszonya azonban mégsem került megszüntetésre.

J. T. közalkalmazott csupán megrovás fegyelmi büntetést kapott azért a cselekményéért, hogy a honvédségi tulajdont képező számítástechnikai eszközt, laptopot a szabályokat megszegve vitte ki a honvédség területéről, amelyet szolgálati útja során harmadik személyek eltulajdonítottak. V. O. közalkalmazott jogviszonyát sem szüntették meg, holott szalámimaradékot vitt magával, amit a kilépéskor a kapunál történő ellenőrzés során észleltek.

Fenntartotta azon álláspontját is, mely szerint kötelező lett volna a felperessel szemben a fegyelmi eljárást megindítani, amennyiben a munkáltatói jogkör gyakorlója a felperes által elkövetett cselekményt súlyos fegyelmi vétségnek találta. Amennyiben nem ítélte olyan súlyúnak, úgy a Kjt. 46. §-a (8) bekezdése alapján csak megrovás fegyelmi büntetést szabhatott volna ki. Álláspontja szerint a tényállás tisztázása érdekében mindenképpen meg kellett volna hallgatni B. A. ezredest.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében a másodfokú ítélet hatályban való fenntartását kérte.

Érvelése szerint a felperest tetten érték cselekménye közben, korábban számos alkalommal figyelmeztették a honvédségi tulajdon védelmére, így a munkáltatótól nem volt elvárható, hogy további védekezést biztosítson a felperes számára a jogviszony megszüntetése előtt. Az Mt. 109. § (5) bekezdését a közalkalmazottak esetében a Kjt. 54. § (1) bekezdése értelmében nem kellett alkalmazni, a felperes egyébként sem kérte jogi képviselő igénybevételét a meghallgatása során. A hozzá intézett kérdéseket azzal hárította el, hogy csak ügyvéd jelenlétében hajlandó felettesével beszélni. Az általa hivatkozott EBH 2000/365. számú eset az ügyre nem alkalmazható, mivel nem került sor fegyelmi eljárás lefolytatása nélkül fegyelmi büntetés kiszabására. Az alperes nem volt köteles megindítani a fegyelmi eljárást, és az élelmezés területén dolgozókat többször figyelmeztették a tulajdon védelmére, ezekből a felperes személyre szabott felhívás hiányában is tudhatta a munkáltató hozzáállását a kérdéses magatartáshoz.

Fenntartotta álláspontját, mely szerint a felperes által említett eseteket nem lehet párhuzamba állítani a felperes cselekményével, J. közalkalmazott nem tulajdonította el a laptopot, és V. közalkalmazott a honvédségi hulladékot kísérelte meg kivinni a területéről, ezzel kárt nem okozott, csak a hulladékkezelés szabályait sértette meg. A felperes cselekménye egyedül V. törzsőrmester szabálysértésével volt párhuzamba hozható, aki nem közalkalmazott volt, és akinek cselekménye után többszörösen figyelmeztették az alkalmazottakat az esetleges jogkövetkezményekre.

A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 30. § (3) bekezdése előírja, hogy amennyiben a felmentés okaként meghatározott alkalmatlanság a közalkalmazott munkavégzésével vagy magatartásával függ össze, a felmentés előtt lehetőséget kell adni számára a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően ez a munkáltatótól nem várható el.

Az alperes nem tartós alkalmatlanság, hanem nem megfelelő munkavégzésre hivatkozva szüntette meg a közalkalmazotti jogviszonyát. Helyesen hivatkozott felülvizsgálati ellenkérelmében az alperes arra, hogy a felperes a terhére rótt cselekményt elismerte, és erre figyelemmel nem volt elvárható az alperestől, hogy a felperes számára további védekezési lehetőséget biztosítson. A védekezési lehetőséggel összefüggésben kialakított bírói

gyakorlat szerint, ha a munkáltató elmulasztja is ezen kötelezettsége teljesítését, e tény önmagában nem alapozhatja meg a felmentés jogellenességét.

Helyesen hivatkoztak az eljáró bíróságok arra, hogy a felperes nem bizonyította azt, hogy saját magával szemben fegyelmi eljárás lefolytatását indítványozta, az alperesnek pedig diszkrecionális joga volt annak eldöntése, hogy a felmentésre is okot adó magatartás megvalósulása esetén a jogviszony megszüntetését választja-e vagy pedig a közalkalmazottal szemben fegyelmi felelősségre vonást alkalmaz (BH 2002/204.). Ennek megfelelően az a körülmény, hogy a munkáltató nem rendelt el fegyelmi eljárást, önmagában szintén nem teszi jogellenessé a felmentést. Nem helytálló a felperes felülvizsgálati kérelmében kifejtett azon álláspont, mely szerint azzal, hogy a fegyelmi eljárást nem indította meg a munkáltató, egyben azt jelenti, hogy a felperes cselekményét csekély súlyúnak ítélte meg, és mivel őt tetten érték és a tényállás is tisztázott volt, csak a legenyhébb fegyelmi büntetés lett volna esetében kiszabható.

Ugyancsak helyesen hivatkozott az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében arra, hogy a felperes által hivatkozott Mt. 109. § (5) bekezdése a közalkalmazotti jogviszonyban nem alkalmazandó, a felperes esetében nem került sor hátrányos jogkövetkezmény kiszabására, közalkalmazotti jogviszonyát szüntette meg az alperes felmentéssel.

A lefolytatott bizonyítási eljárás során helytállóan állapították meg az eljáró bíróságok, hogy nyomatékosan felhívták az állományt, köztük az élelmezés területén dolgozók figyelmét is arra, hogy a honvédségi tulajdon védelme kiemelt jelentőségű, és annak sérelme a lehető legsúlyosabb szankciót fogja a továbbiakban maga után vonni. Ezeken az állománygyűléseken a felperes is jelen volt, a figyelmeztetéseket több alkalommal hallotta. Ennek megfelelően nem helytálló az a felperesi hivatkozás, hogy a felperes felelőssége csak az esetben lett volna megállapítható, ha a felperes esetében a személyre szabott figyelmeztetés is megtörténik.

A Kjt. 2. § (3) bekezdése szerint alkalmazandó Mt. 5. § (1) bekezdése szerint a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. A 2003. évi CXXV. törvény 8. §-a szerint nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek, ha a személy valamely tulajdonsága vagy helyzete miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban mint más, összehasonlítható helyzetben lévő személy. A felperes által említett V., illetve J. ügy nem volt összehasonlítható a felperes által elkövetett cselekménnyel. Bár V. T. szintén élelmiszer eltulajdonítással kapcsolatos cselekményt követett el, személye szintén nem volt összehasonlítható a felperessel, mivel honvédségi szolgálati viszonyban állt, és a

lefolytatott bizonyítási eljárásból kitűnően az esetet követően tudatosította a munkáltató az állomány tagjaiban azt, hogy ilyen jellegű cselekmény elkövetése a legsúlyosabb szankciót fogja maga után vonni.

A fentiek alapján a Kúria a jogerős ítéletet jogszabálysértés hiányában a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Az alperes a felülvizsgálati eljárásban költséget nem igényelt, ezért erről a Pp. 78. § (2) bekezdése alapján nem kellett rendelkezni.

A felperes munkavállalói költségkedvezménye folytán a le nem rótt felülvizsgálati illetéket az állam viseli a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján.

Budapest, 2012. június 6.

Dr. Tálné dr. Molnár Erika s.k. a tanács elnöke, Sipőczné dr. Tánczos Rita s.k. előadó bíró, dr. Stark Marianna s.k. bíró

A kiadmány hitelélül:

bírósági tisztviselő