



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.312/2021/4.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a Független Rendőrszakszervezet (Cím3., ügyintéző: dr. Tordai Gábor jogtanácsos) által képviselt **Felperes1** (felperes címe) **felperesnek**, dr. Juhászné dr. Grunda Erzsébet kamarai jogtanácsos által képviselt **Alperes1** (Cím1.) **alperes** ellen munkaviszony iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 9.M.70.192/2021/17. számú ítélete ellen, a felperes 18. sorszámú fellebbezése folytán meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja, és kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 1.358.323 (egymillió-háromszázötvennyolcezer-háromszázhuszonhárom) forint elmaradt munkabért, 244.434 (kétszáznegyvennégyezer-négy százharmincnégy) cafeteria, kártérítés jogcímén, valamint 80.000 (nyolcvanezer) forint elsőfokú, és 40.000 (negyvenezer) forint másodfokú per költséget.

A perben felmerült 96.165 (kilencvenhatezer-százhatvanöt) forint eljárási, és 128.220 (százhuszonnyolcezer-kétszázhusz) 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 2017. augusztus 1. napjától állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperesnél, majd 2019. február 1-jét követően munkaviszonyban, fizikai munkakörben a Osztály, Alosztályán. A felperes munkaszerződése szerint a munkáltatói jogkör gyakorlója a vonatkozásában igazgató, a Igazgatóság igazgatója volt.

[2] Az alperesnél az étkezési jegyeket 2 hétre előre lehetett a munkavállalóknak megvásárolni, úgynevezett dekádokra vonatkozóan, valamint napi jegyeket is lehetett vásárolni A és B menüre. Az alperes pénztárából megvásárolt étkezési jegyeken perforáció volt. Az igénylők a jegyeket dekádra vonatkozóan kapták meg, melyeket vagy letéptek a perforáció mentén, vagy ollóval levágták. Az aznapi jegyeket a pénztárban lehetett megvásárolni a rendelkezésre álló mennyiség erejéig.

[3] Az alperesnél 2020. március 26. napján az étteremben megrendelt ételek elfogytak, a konyha nem tudta kiszolgálni az ebédjeggyel rendelkező foglalkoztatottakat. Az eset miatt pénztáros alperesi pénztáros leellenőrizte még aznap a leadott étkezési jegyeket, észlelte, hogy azok között fénymásolt jegyek találhatók.

[4] Az Szolgálat ellenőrei az étkeztetést végző állománytagokkal egyeztetve folytatták le az ellenőrzést, amelynek során az alperesnél lévő két étkezdében az Osztály2 állományából egy-egy személy került kijelölésre a leadott jegyek eredetiségének figyelése érdekében.

[5] A munkáltató által 2020. március 27-én szervezett ellenőrzésen Munkavállaló kijelölt munkavállaló, a felperes és a vele együtt étkező kollégája jegyleadását követően jelzett az Szolgálattól jelen lévő munkavállalóknak, hogy a felperes és a másik munkavállaló legalább 1 db nem eredeti jegyet adtak le. Ezt követően érkezett még két munkavállaló, akik szintén nem adtak le eredeti jegyet. Munkavállaló a munkavállalók által leadott összesen 10 db eredeti és fénymásolt jegyet egy külön zacskóba tette, és átadta az Szolgálatnak.

[6] Felperest az alperes 2020. március 27. napján meghallgatta, melyen részt vett az alperes részéről egy kiemelt főellenőr és egy referens. A felperes előadta, hogy a jegyet egy kollégájától – tanú2-től - kapta, aki aznap szabadságon tartózkodott.

[7] Az alperes 2020. március 31. napján meghallgatta tanú2-t, aki elmondta, hogy 2020. március 27-én szabadságon volt. Előadta, hogy van a műhelyben egy hosszú asztal, és a szabadsága előtt észlelte, hogy azon volt egy étkezési jegy az ő részénél, de nem az ő ebédjegye volt, valaki odatette.

[8] Az Szolgálat jelentése szerint a felperes 4 férfi és 2 női munkavállalóval együtt ment étkezni a megadott napon, melyek közül mindenki 2 darab étkezési jegyet adott le. A leadott jegyekből összesen 10 darab jegyből 7 darab jegy volt fénymásolt és 3 darab eredeti jegy. A felperes 1 darab eredeti jeggyel rendelkezett, állítása szerint a másik étkezési jegyet tanú2-től kapta.

[9] A munkáltató a felperes munkaviszonyát a hat.szám számú határozattal, azonnali hatállyal 2020. április 09. napján megszüntette, melyet a Igazgatóság2 igazgatója írt alá.

[10] Az azonnali hatályú felmondás indokolásában az alperes rögzítette, hogy a felperes a Alperes1 Élelmezési Szabályzata kiadásáról szóló 15/2018. (IV. 10.) KRPK. intézkedés alapján a jogszerű étkeztetés szabályait megszegte, amikor 2020. március 26-án a Osztály2 étkezdéjében hamisított étkezési jeggyel váltotta ki a napi ebédet. A Alperes1 Élelmezési Szabályzata kiadásáról szóló 15/2018. számú intézkedés 46. pontjában, valamint a Alperes1 Bizonylati Szabályzata kiadásáról szóló 11/2017. KRPK. intézkedés 31-36. és 73. pontját összevetve megállapítható, hogy a 2020. március 26-án leadott étkezési jegy nem felel meg a szigorú számadási nyomtatványok számára meghatározott alaki és tartalmi követelményeknek, továbbá a felhasználási és kezelési szabályzatok ellen vétett.

[11] Súlyosító tényező, hogy az érintett személy esetében kizárható, hogy nem tudott a tényről, miszerint nem eredeti ebédjegyeket használ, feltehetően alosztályi szinten köztudott volt a hamisított jegyekkel történő étkeztetés. Tettével súlyosan megsértette a rendvédelmi szerveknél elvárt viselkedési normákat, negatív hatást gyakorolt a szolgálati rendre és fegyelemre. Cselekedetével olyan magatartást tanúsított, aminek következtében a nevezettel szemben olyan mértékű szakmai és erkölcsi bizalomvesztés lépett fel, amely alapján figyelemmel a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 78. § (1) bekezdés b) pontjára, a jogviszony fenntartása lehetetlenné vált.

[12] Az alperes 2020. június 16. napján módosította a határozat indokolási részét, amelyben a helytelenül rögzített 2020. március 26-ai időpontot 2020. március 27-ére módosította.

Kereset és ellenkérelem

[13] A felperes a keresetében kérte, hogy a bíróság állapítsa meg, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a jogviszonyát és kötelezze 1.358.323 forint elmaradt munkabér, valamint 244.434 forint cafeteria, kártérítés jogcímén, valamint perköltség megfizetésére.

[14] Elsődlegesen arra hivatkozott, hogy a felmondás nem a munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult személytől származott. Álláspontja szerint a munkáltatói jogokat gyakorló személy a vonatkozásában a Alperes1 parancsnoka volt.

[15] A felperes előadta továbbá, hogy a felmondás tartalmában is valótlan, alaptalan, okszerűtlen, nem világos, ennek következtében jogellenes.

[16] Hivatkozott arra, hogy a felmondásban rögzítettek szerint a felperes 2020. március 26-án tanúsított magatartása alapozta meg a munkaviszony megszüntetését, nem a 2020. március 27-én felhasznált ebédjegyek vonatkozásában történt a vizsgálat. A felperes tagadta azon alperesi állítást, miszerint tudomása lett volna arról, hogy bárki, akár ő, akár az alosztályán más hamisított jeggyel étkezik. Előadta, hogy rendszeresen minden munkanapra előzetesen ebédjegyet vásárolt, folyamatosan érvényes ebédjeggyel rendelkezett, így a felmondásban közölt magatartást nem valósította meg.

[17] Az alperes az érdemi ellenkérelmében a felperes keresetének elutasítását és perköltség megfizetésére kötelezését kérte.

[18] Hivatkozott arra, hogy a felperes vonatkozásában a munkáltatói jogkör gyakorlója a felperes állításával szemben nem a Alperes1 parancsnoka, hanem a KR szervezeti egységének igazgatója volt. Ezen állítás alátámasztása érdekében hivatkozott a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (Hszt.) 2.§ 3. pontjára, mely értelmében az állományilletékes parancsnok gyakorolja mindazon munkáltatói jogokat és teljesíti azokat a kötelezettségeket, amelyeket e törvény vagy a végrehajtására kiadott kormányrendelet nem határoz meg parancsnok vagy vezető részére. A felek között létrejött munkaszerződés is a IgazgatóságG igazgatóját jelölte meg munkáltatói jogkör gyakorlójaként.

[19] Előadta, hogy az azonnali hatályú felmondás jogszerű, figyelemmel arra, hogy az Mt. 52.§ (1) bekezdés d) pontja előírja, hogy a munkavállaló köteles a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani. A felperes azáltal, hogy a szigorú számadású nyomtatványok körébe tartozó hamisított étkezési jegyet használt fel, egyrészt megsértette a munkáltató jogos gazdasági érdekét, másrészt a rendvédelmi szerveknél elvárható viselkedési normákkal is ellentétben álló magatartást tanúsított.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[20] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította.

[21] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az azonnali hatályú felmondás a munkáltatói jogkör gyakorlójától származik, figyelemmel a felek között létrejött munkaszerződésre.

[22] Az elsőfokú bíróság megítélése szerint a munkáltatói felmondás világos volt, figyelemmel arra, hogy a felperesnek tudomása volt arról, hogy az alperes, mely általa leadott ebédjeggyel összefüggésben hallgatta meg, így a megszüntető intézkedésben rögzített dátum nyilvánvalóan egy elírás volt. Ugyanakkor álláspontja szerint az alperesi módosítás hatálytalan volt, ahhoz joghatás nem fűződik.

[23] Az elsőfokú bíróság rögzítette azt a felperes által nem vitatott tény, mely szerint 2020. március 27. napján az alperes étkezdéjében ebédelt, ahol az aznapra vásárolt ebédjegye mellett, egy másik ebédjegyet is felhasznált az étkezése során. Munkavállaló tanú pedig előadta, hogy onnan tudta, hogy melyik jegy nem volt megfelelő, mert kapott eredeti mintadarabokat, ezek nem voltak perforáltak és fénymásoltnak tűntek. A felperes jegyleadását követően rögtön jelzett az Szolgálatnak, akik így a felperest beazonosították és ezt követően került sor a meghallgatására. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes által becsatolt vizsgálati jelentés rögzítette, hogy a felperes hamisított jegyet adott le. A bíróság a csatolt fényképfelvételből, a tanúvallomásokból, a jegyzőkönyvekből és a vizsgálati jelentésből megállapította, hogy a felperes 2 db jegyet adott le a március 27-i étkezése során, amelyből egy db jegy nem volt eredeti. Azt maga a felperes sem vitatta, hogy két db jegyet adott le aznap étkezéskor.

[24] A bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárás során megállapította, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója a vizsgálati jelentés alapján döntött a munkaviszonyok megszüntetéséről, azon tény figyelembevételével, hogy a felperes fénymásolt jegyet használt fel az étkezéshez. A bíróság rögzítette, hogy a felperes azáltal, hogy fénymásolt étkezési jegyet használt fel, veszélyeztette az alperes jogi gazdasági érdekét, azonban az azonnali hatályú felmondásban erre nem hivatkozott a megszüntetés indokai között, hanem az intézkedése alapjául a felperesi magatartással összefüggő bizalomvesztést jelölte meg.

[25] Az elsőfokú bíróság egyetértett az alperes azon hivatkozásával, hogy a felperes azzal, hogy fénymásolt étkezési jeggyel váltotta ki az ebédjét, melyért nem fizetett, eredetét nem ismerte, a rendvédelmi szerveknél elvárható viselkedési normákkal ellentétben álló magatartást tanúsított. A felperesnek tudatában kellett lennie annak, hogy amennyiben az asztalon talált étkezési jegyet használja fel, azzal vét az alperes etikai normáival szemben. A fentiek alapján a bíróság azt a következtetést vonta le, hogy a felperes által tanúsított azon magatartás, hogy olyan étkezési jegyet használt fel, amely fénymásolt volt és eredete nem volt megállapítható, alkalmas volt arra, hogy a felperessel, mint rendvédelmi szervvel munkaviszonyban álló munkavállalóval szemben a bizalomvesztést objektív módon megalapozza és ezáltal a munkaviszonya fenntartását lehetetlenné tegye.

A fellebbezés

[26] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a keresetének történő helyt adást, valamint az alperes

perköltésben való marasztalását kérte. Előadta, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárást ugyan lefolytatta, de a feltárt tények ellenére a bizonyítás eredményét az egyes lényeges tényállási eredményeket okszerűtlenül állapította meg, azokból téves következtetéseket vont le. Az elsőfokú ítélet a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 263.§ (1) bekezdésébe, 267.§-ába, 268.§ (1)-(2) bekezdésébe 270. §-ába és különösen a 279.§ (1) bekezdésébe, valamint a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 20.§ (1) bekezdésébe, 64.§ (2) bekezdésébe és 78.§ (1) bekezdésébe ütközik.

[27] A felperes a munkáltatói jogkör gyakorlása vonatkozásában fenntartotta az elsőfokú eljárás során tett előadását, miszerint a munkáltatói jogokat a felperes parancsnoka gyakorolta. Hivatkozott arra, hogy a munkáltatónak az Mt. 46.§ (1) bekezdés h) pontja alapján, legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül tájékoztatni kell a munkavállalót a munkáltatói jogkör gyakorlójáról. Mivel ilyen tájékoztatásra nem került sor, így álláspontja szerint a munkaszerződés az irányadó, amely csak egyes munkáltatói jogkörök vonatkozásában ruházta fel az alperes Igazgatóság igazgatóját munkáltatói jogok gyakorlására. A munkaszerződésben meghatározott munkáltatói jogkörgyakorlás azonban nem vonatkozott a munkaviszony megszüntetésére. Figyelemmel arra, hogy intézkedést nem a munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult személy adta ki, így az semmis, érvénytelen, ahhoz joghatás nem fűződhet.

[28] A felperes hivatkozott továbbá arra, hogy az alperes felmondásának a felmondási időt, illetve a felmondás hatályosulását követő módosítása teljes mértékben jogszerűtlen. Tévedett ebben a körben az elsőfokú bíróság, amikor a kötelezettségszegés időpontját elírásnak tekintette. A felmondásban egyértelműen a 2020. március 26-i események kerültek megjelölésre, nem pedig a 2020. március 27-én történtek. Előadta, hogy a felmondást megalapozó kötelezettségszegés meghatározásának egyértelműnek kell lennie és a konkrét, dátumszerű meghatározás és az ezt alátámasztó indoklás két és fél hónappal később nem módosítható.

[29] Ennek következtében az is megállapítható, hogy az alperesi felmondás nem világos, ha a munkavállalóban jogos kétely merül fel, hogy mely nap eseményeit is kell vizsgálni, mely napon tanúsított felperesi magatartás a munkaviszony megszüntetésének oka, akkor a felmondás tartalma nem tekinthető nyilvánvalónak és érthetőnek.

[30] A felperes előadta, hogy a felmondás abból a szempontból sem világos, hogy az alperes annak jogalapjaként az Mt. 78.§ (1) bekezdés b) pontját jelölte meg. Ezzel szemben a felperes terhére munkaviszonnyal összefüggő (munkáltatói szabályzatba ütköző szolgálati rendre és fegyelemre sértő) kötelezettségszegést rótt. Így a felmondás jogalapjául szolgáló jogszabályi hivatkozás és annak indoklása egymásnak ellentmondó.

[31] A felperes az ítélet vonatkozásában hivatkozott arra, hogy annak leglényegesebb, téves megállapítása az volt, hogy a felperes étkezéskor 2 db jegyet adott le,

melyből 1 db nem volt eredeti. Ezen ítéleti meghatározás iratellenes, valótlan és bizonyítatlan, mely már maga az ítélet egyéb megállapításaival is ellentétes. Az ellentmondásos ítéleti megállapításokból levonható az a következtetés, hogy nem bizonyított, miszerint a felperes terhére írt jegyeket valóban ő használta fel és ezek fénymásolt, hamisított jegyek voltak. Hivatkozott arra, hogy az alperes Szolgálatára által készített jelentés is, az összegzésében azt tartalmazza, hogy Felperes1 és egyes ott meghatározott személyek esetében, pontosan nem volt beazonosítható, hogy egyénenként mely személyek adták le a hamisított jegyeket.

[32] A felperes hivatkozott a Budapesti X. és XVII. Kerületi Ügyészség határozat száma. számú határozatában foglaltakra, mellyel munkatárs1 gyanúsítással szemben az eljárást megszüntette. Előadta, hogy ezen ügyészségi határozat megállapításai, indokolásai nemcsak munkatárs1 vonatkozásában relevánsak, azonosak a perben kifejtett felperesi tényállításokkal és hivatkozásokkal. A határozat rögzítette, hogy nem állapítható meg kétséget kizáróan, hogy ki, mennyi jegyet adott le, az ebédjegyeket ki fénymásolta le. Az ebédjegyek tárolása a közösen használt pihenőhelyiség asztalán történt, ahhoz bárki hozzáférhetett, elvehetette, lefénymásolhatta és az eredetiek között elhelyezhette. Az eredeti étkezési jegyek egyedi sorszámmal, egyéb védelmi vizuális eszközökkel nem voltak ellátottak. A felhasznált étkezési jegyek megtévesztésre alkalmasak, laikus számára összetéveszthetőek voltak. A felperes sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság ezen ügyészségi megállapításokat nem vette figyelembe és az ítélet indoklásában is hallgatott róla.

[33] A felperes előadta, hogy az étkezési jegyek leadását követően az érintett munkavállaló beazonosítása is felettébb kétséges, hiszen a jegyet átvevő személy szemkontaktussal jelezte, hogy ki adott le szerinte nem eredeti jegyet.

[34] Hivatkozott arra, hogy rendszeresen minden munkanapra előzetesen ebédjegyet vásárolt, így folyamatosan saját vásárlású, érvényes jeggyel rendelkezett. Továbbá nem bizonyított, hogy a felperes másolt étkezési jegyet használt fel. Az a tény, hogy az egyik jegyet a közösen használt asztalról egy kollégájával – annak tudtával – vette el, még nem bizonyítja sem annak fénymásolt jellegét, sem azt, hogy erről a felperes tudott vagy tudnia kellett.

[35] Előadta, hogy a felmentésnek és az ítéletnek a bizalomvesztésre történő hivatkozásai okszerűtlenek. Jelen perben ugyanis éppen a bizalomvesztésre objektíven okot adó felperesi magatartás nem került bizonyításra. A bizalomvesztés alapjául a felmondás indoklásában hivatkozottak szolgálhatnak, utólag nem bővíthető. Megjegyezte, hogy a munkavállalók jegyeinek egymás közötti átadása betegség, szabadság, illetve egyéb távollét idejére ismert volt, mely életszerű is, annak gyakorlata nem volt tilalmazott.

[36] Álláspontja szerint nem elfogadható, hogy az alperes egyes munkavállalók munkaviszonya kérdésében a kollektív bűnösség alapulvételével döntött, konkrétan vizsgálni és bizonyítani kellett volna az egyes személyek felelősségét.

A fellebbezési ellenkérelem

[37] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte, annak helyes tényállása és érdemi döntése alapján.

[38] A munkáltatói jogkör gyakorlója vonatkozásában az alperes fenntartotta előadását, miszerint az irányadó közjogi szervezetszabályozó eszközök alapulvételével megállapítható, hogy munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult személy adta ki a felmondást.

[39] Álláspontja szerint a jelen per vonatkozásában kiemelt jelentősége annak van, hogy a felperes magatartása megalapozta-e az alperes által közölt azonnali hatályú felmondást. E körben az elsőfokú bíróság a perben ismertté vált bizonyítékokat, tanúvallomásokat megfelelően értékelte egyenként és összességükben. E körben helytállónak értékelte az elsőfokú bíróság az egymásnak ellentmondó tanúvallomásokat. A felperes, valamint az érintett más munkavállalókkal történt elbeszélgetés során, a munkavállalók nem tudtak pontos magyarázatot adni arra, hogy a felhasznált és nem előzetesen megvásárolt jegyeket pontosan honnan, milyen módon szerezték be. Előadta, hogy az Szolgálat munkatársai által készített jelentés alapján egyértelműen megállapítható volt a munkavállaló felelőssége. Hivatkozott arra, hogy az alperes Munkavállaló, Munkavállaló, tanú tanúvallomásával a felperes személyes meghallgatásával, az Szolgálat jelentésével bizonyította, hogy a felperes 2020. március 27. napján fénymásolt étkezési jegyet használt fel.

[40] Az alperes vitatta, hogy a munkatárs1 gyanúsítottal szemben indult büntetőeljárásban keletkezett ügyészégi határozatban foglaltakat a jelen perben fel kellett volna-e használni. E körben előadta, hogy a vitatás alapja elsődlegesen a büntető eljárás és a polgári eljárás különbözősége, másodlagosan a bizalomvesztés megvalósulása ténye a felperes tekintetében megvalósult. Harmadlagosan a jegyek fénymásolt volta szemmel látható volt, melyet tanúk is bizonyítottak. A tanúk előadták, hogy a hamisított, fénymásolt jegyek fakóbbak voltak és nem rendelkeztek perforációval, így a felperes helytelenül vonta le a következtetést, hogy a bíróság csak a perforáció hiányát vette volna alapul a fénymásolt jegy jellegének megállapításánál. Az alperes előadta, hogy maga a felperes nyilatkozott úgy, hogy 2020. március 27. napján 2 db ebédjegyet adott le az étkezése előtt. Ebből a két jegyből egynek az eredetével nem volt tisztában, tanú2-re történt hivatkozása pedig ellentétben áll a tanú által elmondottakkal.

[41] Az alperes előadta, hogy a felperes nem jelölt meg a fellebbezésében jogszabályi hivatkozást a tekintetben, hogy a munkáltató az általa kiadott felmondást milyen okból nem módosíthatta volna az eljárás tekintetében. Az alperes Szolgálatánál keletkezett iratok alapján a felmondásban szereplő 2020. március 26. napi dátum elírása – helyesen módosított 2020. március 27. napjára – megállapítható.

[42] Az alperes vitatta, hogy a kollektív bűnösség alapulvételével döntött, figyelemmel arra, hogy vizsgálta és bizonyította a felperesnek a felmondásban megjelölt magatartását.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indoka

[43] A fellebbezés megalapozott.

[44] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárást lefolytatta, azonban az érdemi döntésével nem értett egyet, ezért az elsőfokú ítéletet a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján megváltoztatta.

[45] 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 korláta között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a Pp. 371.§ (1) bekezdés a), d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[46] A másodfokú bíróság a fellebbezés kapcsán az alábbiakra mutat rá.

A munkáltatói jogkör

[47] A felperes fellebbezése megalapozott.

[48] A Hszt. 2. § 3. pontja szerint állományilletékes parancsnok: a rendvédelmi szerv általános munkáltatói jogkört gyakorló azon hivatásos állományba tartozó előjárója vagy nem hivatásos állományba tartozó munkahelyi vezetője, aki a rendvédelmi szerv olyan szervezeti egységét vezeti, amely önálló állománytáblázattal rendelkezik; az állományilletékes parancsnok gyakorolja mindazon munkáltatói jogokat, és teljesíti azokat a kötelezettségeket, amelyeket e törvény vagy a végrehajtására kiadott kormányrendelet nem határoz meg más parancsnok vagy vezető részére.

[49] A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény végrehajtásáról szóló 154/2015. (VI.19.) Kormányrendelet 2. számú melléklete tartalmazza a rendvédelmi szervek önálló állománytáblázattal rendelkező szervezeti egységeit és az állományilletékes parancsnokokat. Az I. állománytábla 5. sorában található az önálló állománytáblázattal rendelkező szervezeti egységek között a Alperes1, melynek állományilletékes parancsnoka a Alperes1 parancsnoka, a 6. sorban a Alperes1 Igazgatósága, melynek állományilletékes parancsnoka az igazgató.

[50] Az irányadó jogszabályi rendelkezések szerint a Alperes1 Igazgatósága önálló állománytáblázattal nem rendelkező szervezeti egység, így az igazgató sem állományilletékes parancsnok. Ennek következtében munkáltatói jogokat nem gyakorolhatott a felperes vonatkozásában a KR Műszaki Igazgatóság igazgatója.

[51] A munkáltatói jogkör gyakorlása vonatkozásában téves az alperesnek azon hivatkozása, hogy azt megalapozza a munkaszerződés azon kitétele, mely szerint a munkaszerződésben feltüntetésre került munkáltatói jogkör gyakorlójaként igazgató rendőr ezredes, figyelemmel arra, hogy a Munkaszerződés 5. pontja sem tartalmazza, hogy a munkaviszony megszüntetése körében munkáltatói jogokat gyakorolhat.

[52] A Alperes1 Szervezeti és Működési Szabályzatáról szóló 1/2019. (II.6.) KRPK intézkedés a parancsnok jogkörébe utalja az alárendeltségébe tartozó szervezeti egységek, szervezeti elemek és személyek munkaokmányainak és dokumentumainak jóváhagyását. Az SZMSZ IV. fejezete tartalmazza a helyettesítés rendjét, mely szerint a 7. pont a)-e) alpontjában meghatározott vezetők egyidejű akadályoztatása és tartós távolléte esetén, a helyettesítést a Igazgatóság2 igazgatója (a továbbiakban: MÜIG igazgató), illetve az ő távolléte esetén a KIG igazgató látja el. A MÜIG igazgató és a KIG igazgató a helyettesítés során a parancsnok hatáskörébe tartozó fegyelmi és személyzeti jogkört nem gyakorolhat.

[53] A Alperes1 Igazgatóság igazgatójának 1/2020. (III.4.) IgazgatóságG intézkedése szól a Igazgatóság Ügyrendjéről. A II. fejezet 4. pontja szerint a MÜIG a KR parancsnokának alárendeltségében működő szervezeti egység irányítását a MÜIG igazgatója látja el. Az igazgató parancsnok-helyettes jogállású vezető a KR SZMSZ 8. pontjában meghatározott feltételekkel a parancsnok helyettese.

[54] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a belső szabályzati rendelkezés kizárólag arra vonatkozik, hogy az adott szervezeti egység irányítását a MÜIG igazgatója látja el, ez azonban nem jogosítja fel munkáltatói jogkör gyakorlására, figyelemmel arra, hogy a jogszabály rendelkezése alapján a munkáltatói jogok gyakorlásáról kizárólag a Hszt. és a végrehajtására kiadott kormányrendelet dönthet.

[55] A fentiek alapján helytálló volt a felperes fellebbezése, miszerint az azonnali hatályú felmondást nem a munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult személy hozta.

[56] Az Mt. 20.§ (1) bekezdése szerint a munkáltató képviselőjében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult. A (2) bekezdés szerint a munkáltatói joggyakorlás rendjét - a jogszabályok keretei között - a munkáltató határozza meg.

[57] A (3) bekezdés értelmében, ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy (szerv, testület) gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot jóváhagyta.

[58] A fenti jogszabályi rendelkezések alapján megállapítható, hogy az azonnali hatályú felmondás érvénytelen, mivel nem felel meg az irányadó jogszabályi követelményeknek. A másodfokú bíróság kiemeli, hogy bár a munkáltatói joggyakorlás rendjét a munkáltató határozza meg, ezt azonban kizárólag a jogszabályok keretei között teheti meg. Az irányadó jogszabályi rendelkezések, a Hszt. azonban egyértelműen meghatározza, hogy hogyan történik a munkáltatói joggyakorlás rendje, mely jelen esetben nem felelt meg az előírt rendelkezéseknek.

[59] Az Mt. 27.§ (1) bekezdése kimondja, hogy semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre, vagy nyilvánvalóan a jó erkölcsbe ütközik. A (3) bekezdés értelmében a semmis megállapodás érvénytelen, kivéve, ha ahhoz a rendelkezést megállapító, munkaviszonyra vonatkozó szabály más jogkövetkezményt fűz.

[60] A fentiek alapján a felmondás nem felelt meg az irányadó jogszabályi rendelkezéseknek, ezért jogellenes.

Az azonnali hatályú felmondás indokai

[61] Az Mt. 64.§ (1) bekezdése szerint a munkaviszony megszüntethető

- a) közös megegyezéssel;
- b) felmondással;
- c) azonnali hatályú felmondással.

[62] A megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

[63] Az MK 95. számú állásfoglalás III. pontja kimondja, hogy vita esetén a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy az írásban közölt felmondási ok helytálló.

[64] Az azonnali hatályú felmondás indokolása szerint a felperes a Alperes1 Élelmezési Szabályzata kiadásáról szóló 15/2018. (IV.10.) KRPK intézkedés alapján a jogszerű étkeztetés szabályait megszegte, amikor 2020. március 26-án a Osztály2 étkezdéjében hamisított étkezési jeggyel váltotta ki a napi ebédet.

[65] A jelen perben a munkáltatónak azt kellett bizonyítania, hogy a felperes tudatosan, hamisított étkezési jegyet használt az alperesnél.

[66] A másodfokú bíróság álláspontja szerint téves azon fellebbezési hivatkozás, miszerint a 2020. március 26-án történt események alapján került sor a jogviszony megszüntetésére. A munkáltató vizsgálata, és az elsőfokú eljárás során lefolytatott bizonyítási eljárás során egyértelműen, a felperes számára is beazonosíthatóan, a 2020. március 27-ei étkezési jegyek felhasználása kapcsán került sor az azonnali hatályú felmondásra.

[67] A munkáltató e körben folytatott le vizsgálatot. A 2020. április 1-jén kelt vizsgálati jelentés 6. pontja rögzítette a következőket: „A további 14 db hamisított jegyeket leadó munkatárs1, tanú3, Felperes1, tanú4, tanú5, tanú6, tanú7 esetében pontosan nem beazonosítható, hogy egyénenként, mely személyek adták le a hamisított jegyeket.”

[68] A lefolytatott bizonyítási eljárás során megállapításra került, hogy az étkezési jegyek nem feleltek meg a szigorú számadású nyomtatványokra vonatkozó alaki és tartalmi követelményeknek. Az eredeti étkezési jegyek egyedi sorszámokkal, egyéb védelmi vizuális eszközökkel nem voltak ellátottak. A lefolytatott bizonyítási eljárás során nem sikerült felderíteni, hogy az ebédjegyeket ki fénymásolta le, valamint ki mennyi, és milyen jegyet adott le. Az ebédjegyek tárolása közösen használt pihenőhelyiség asztalán történt, azokhoz bárki hozzáférhetett, elvehette, lefénymásolhatta, az eredetiek között elhelyezhette.

[69] A fentiekén túl a munkavállalók beazonosítása sem történt meg teljes kétséget kizáróan. A munkáltatónál lefolytatott ellenőrzési eljárás során Munkavállaló 2020. április 7-én előadta, hogy neki kellett 2020. március 27-én a jegyeket átvenni és jelezni, amennyiben valaki hamisított jegyet adott volna le. Az ellenőrök az ebédlőben egy közeli asztalhoz ültek le, és az volt az előírás, hogy egy kisebb mozdulattal, bólintással kell jelezni, ha valaki nem eredeti ebédjegyet ad le. Munkavállaló azonban a meghallgatásakor sem tudott konkrét személyneveket mondani arról, hogy ki adott le hamisított jegyet. Ugyanakkor előadta, hogy több hamisított jegy leadása megtörtént, amelyeket egy közös zacskóba helyezett el az eredeti

jegyekkel együtt. Emlékezete szerint volt olyan eset, hogy három férfi, összesen 7 db jegyet adott le, amelyből 2 db volt eredeti, a többi 5 db pedig fénymásolat. Munkavállaló az elsőfokú bíróság előtt tett tanú- meghallgatása során elmondta, hogy személyenként nem különítette el a jegyeket, egy zacskóba helyezte el valamennyit. Szemkontaktussal jelezte az Szolgálat munkatársainak, ha hamis jegyet talált, aztán kivitte nekik a zacskót, ők pedig megnézték. A tanú elmondta a meghallgatása során, hogy nem emlékezett arra, hogy a felperes milyen jegyet adott le. Az ellenőrzés során úgy járt el, hogy aki egyedül jött, annak a jegyét külön zacskóba tette, míg akik együtt jöttek étkezni, az általuk átadott jegyet egy zacskóba tette.

[70] Munkavállaló tanú elmondta, hogy kiemelt főellenőri munkakörben dolgozik az alperesnél. Előadta, hogy az ebédjegyeken nincsen semmilyen biztonsági jelzés, tehát 90%-ban színes fénymásolóval, megtévesztő jegyeket lehet készíteni. Ha valaki neki odaadná, ő sem ismerné fel, hogy melyik az eredeti és melyik a fénymásolt. A tanú előadta, hogy pontosan nem tudja megmondani, hogy a megjelölt napon a felperes ott ült-e az ebédlőben. Arról sem tudott nyilatkozni, hogy amennyiben jelen volt, akkor kivel együtt érkezett.

[71] A fentiek alapján a munkáltató nem bizonyította minden kétséget kizáróan, hogy a felperes 2020. március 27-én hamisított jegyet használt volna fel. Ennek következtében a másodfokú bíróság nem értett egyet az elsőfokú bíróság azon következtetésével, miszerint a felperes által tanúsított azon magatartást, hogy olyan étkezési jegyet használt fel, amelyik fénymásolt volt és eredete nem volt megállapítható, alkalmas volt arra, hogy a felperessel, mint rendvédelmi szervvel munkaviszonyban álló munkavállalóval szemben a bizalomvesztést objektív módon megalapozza és a munkaviszonyának fenntartását lehetetlenné tegye.

[72] A fentiek alapján a másodfokú bíróság a rendelkező rész szerint határozott.

Záró rész

[73] A másodfokú bíróság a pertárgy értékét a Pp. 512. § (2) bekezdése alapján 1.602.757 (1.358.323 + 244.434) forint összegben állapította meg, mivel a felperes a munkaviszony helyreállítását nem kérte.

[74] A másodfokú bíróság a pereszes alperest a Pp.364.§-a folytán alkalmazandó Pp. 83.§ (2) bekezdése alapján kötelezte első-, és másodfokú perköltség megfizetésére, amelynek összegét a bírósági eljárásról megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2. §-a és 3. §-a alapján határozott meg.

[75] Az alperes személyes költségmentességre jogosult, így a perben felmerült eljárási és fellebbezési illetéket az állam viseli az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 5. §. (1) bekezdés c) pontja alapján.

[76] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365.§-a zárja ki.

Budapest, 2022. február 15.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
bíró