



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.029/2022/10.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság által a Felperesi jogi képviselő1 (Cím3., ügyintéző: dr. Tordai Gábor kamarai jogtanácsos) által képviselt **Felperes1** (Cím2.) felperesnek – a dr. Juhászné dr. Grunda Erzsébet jogtanácsos által képviselt **Alperes1** (Cím1.) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezménye iránti perében a Fővárosi Törvényszék 9.M. 70.193/2021/19. számú ítélete ellen az alperes 20. és a felperes 21. sorszámú fellebbezése, valamint a felperes által a másodfokú eljárásban 6. sorszám alatt benyújtott csatlakozó fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül - meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatja, a felperesnek járó perköltség összegét 50.000 (ötvenezer) forintra felemeli, egyebekben helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 25.000 (huszonötezer) forint másodfokú perköltséget. A le nem rótt 39.939 (harminckilencezer-kilencszázharminckilenc) forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes 2018. április 1. napjától állt munkaviszonyban az alperessel gépkocsivezető munkakörben, a Alperesi szervezeti egység2 Gépjármű Osztály Gépjárműjavító Alosztály állományában, a távolléti díja 307.500 forint volt. A munkaszerződés 7. pontjában rögzítésre került, hogy a felperes felett a munkáltatói jogokat a Alperesi szervezeti egység2 (a továbbiakban: Alperesi szervezeti egység2.) igazgatója gyakorolja a jogviszony létesítése a munkaszerződés megkötése, módosítása a munkakörhöz nem tartozó feladatok elvégzése, fizetés nélküli szabadság engedélyezése megbízás, valamint

kártérítési felelősség körében, egyben a munkaszerződés tartalmazta név szerint is a munkáltatói jogkör gyakorlóját, aki a megkötéskor Munkáltatói jogkör gyakorlója volt.

[2] Az alperesnél az étkezési jegyeket két hétre előre lehetett a munkavállalóknak megvásárolni, úgynevezett dekádokra vonatkozóan, valamint napi jegyeket is lehetett vásárolni A és B menüre. Lehetőség volt a menü előzetes megrendelésére, valamint volt elviteles változatú jegy is. A kiadott jegyekre az aznapi dátum tollal került rávezetésre, pecsételéssel a dekád és a menü megjelölése, egyéb azonosító a jegyeken nem szerepelt. Az alperes pénztárából megvásárolt étkezési jegyek perforációval rendelkeztek. 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-án az étteremben megrendelt ételek elfogytak, a konyha nem tudta kiszolgálni az ebédjeggyel rendelkező foglalkoztatottakat. Az eset miatt Alperesi pénztáros¹ pénztáros leellenőrizte az aznap leadott étkezési jegyeket és észlelte, hogy azok között fénymásolt jegyek találhatók. Az Alperesi szervezeti egység³ vezetője mindezt jelezte a Alperesi szervezeti egység² igazgatója felé, aki az Alperesi szervezeti egység⁴ vezetőjét kérte fel az ellenőrzés lefolytatására. Minderre másnap, 2020. március 27-én került sor, az étkeztetést végző állomány tagokkal egyeztetve. Ennek során Munkatárs¹ ellenőrzésre kijelölt munkavállaló a felperes és a vele együtt érkező kollégája jegyleadását követően jelzett az Alperesi szervezeti egység⁴től jelenlévő munkavállalóknak, hogy a felperes és kollégája legalább 1 db nem eredeti jegyet adtak le. Ezt követően érkezett még két munkavállaló, akik szintén adtak le nem eredeti jegyeket. Munkatárs¹ az így leadott összesen 10 db jegyet egyben, egy külön zacskóba tette és átadta az Alperesi szervezeti egység⁴nek.

[4] Az alperes ezt követően 2020. március 27-én 13 óra 34 perces kezdettel meghallgatta a felperest. A felperes előadta, hogy március hónapban nem nagyon dolgozott, ezért ebédet sem rendelt. Munkatárs² kolléganője adta oda részére a 2020. március 25-i saját ebédjegyet, mivel szabadságra ment. Március 26-án nem az alperesnél ebédelt, március 27-én szintén a Munkatárs²től kapott étkezési jeggyel ebédelt. Ennek az árát a kolléganője nem kérte el. A meghallgatási jegyzőkönyvben rögzítésre került, hogy a felperes által bemutatott 2020. március 30. és 31-i étkezési jegyek perforációval voltak ellátva és a hátsó oldalukon Munkatárs² felirat szerepelt.

[5] Az alperes meghallgatta Munkatárs². Munkatárs²t is, aki elmondta, hogy a felperesnek ő adta át a saját aznapra szóló 1 db jegyét.

[6] Az Alperesi szervezeti egység⁴ által az ellenőrzésről készített jelentés szerint a felperes négy férfi és két női munkavállalóval együtt ment étkezni, a férfi munkavállalók közül mindenki 2 db étkezési jegyet adott le és a 10 db jegyből 7 volt fénymásolt és 3 eredeti.

[7] A Alperesi szervezeti egység2. igazgatója munkáltatói jogkört gyakorlóként 2020. április 9-én a felperes jogviszonyát azonnali hatállyal a 29022.176/535-1/2020. mümi. sz. határozattal megszüntette. Az indokolás 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 Alperesi szervezeti egység2. Alperesi szervezeti egység3ának étkezdéjében hamisított étkezési jeggyel váltotta ki a napi ebédet. A 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.

[8] Súlyosbító tényezőként értékelte, hogy az érintett személy esetében kizárható, hogy nem tudott a tényről, miszerint nem eredeti ebédjegyeket használt, feltehetőleg 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 olyan mértékű szakmai és erkölcsi bizalomvesztés lépett fel, amely alapján a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 78.§ (1) bekezdés b) pontjára, a jogviszony fenntartása lehetetlenné vált.

[9] Az alperes a 2020. június 16-án kelt intézkedésével az azonnali hatályú felmondás indokolási részét módosította és az abban helytelenül rögzített 2020. március 26-i időpontot 2020. március 27-ére módosította.

[10] Az elsőfokú bíróság a munkaviszony jogellenes megszüntetése kapcsán előterjesztett kereseti kérelmet megalapozottnak találta az Mt. 20.§ (1)-(4) bekezdése, 52.§ (1) bekezdés d) pontja, 78.§ (1) bekezdése, 82.§ (1)-(2) bekezdése, valamint a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (a továbbiakban: Hszt.) 2.§ 3. pontja és a 154/2015. (VI.19.) Korm. rendelet 8.§ 4. számú melléklete alapján.

[11] Megállapította, hogy az azonnali hatályú felmondás a munkáltatói jogkör gyakorlójától származik. E körben értékelte a felperes munkaszerződésében rögzítetteket és azt, hogy a 154/2015. (VI.19.) Korm. rendelet 2. mellékletének 6. pontja a Alperes1 igazgatóságának igazgatóját rögzíti állomány illetékes parancsnokként. Egyben hangsúlyozta, hogy a Hszt. kifejezetten meghatározza a munkáltatói jogkör gyakorlásának rendjét, amely az alperesre, mint rendvédelmi szervre irányadó, függetlenül attól, hogy milyen jogviszonyban kerül alkalmazásra a személyi állomány tagja.

[12] Akként foglalt állást, hogy a felmondás indokolása világos volt, a felperes tudomással bírt arról, hogy az alperes mely általa leadott ebédjeggyel összefüggésben hallgatja meg, a vizsgálat egyértelműen a 2020. március 27-én leadott étkezési jegyekkel összefüggésben folyt, így a megszüntető határozatban rögzített dátum nyilvánvalóan elírás volt és az nem tette jogellenessé az alperesi intézkedést. Egyetértett ugyanakkor a felperes azon hivatkozásával, hogy a módosítás hatálytalan, ahhoz semmilyen joghatás nem fűződik.

[13] Rögzítette, hogy az Alperesi szervezeti egység⁴ jelentése megállapította, hogy az alperes által értékesített étkezési jegy nem felelt meg a szigorú számadású nyomtatványok számára meghatározott alaki és tartalmi követelményeknek, így ez a körülmény nem értékelhető a felperes terhére sem.

[14] A jogszerű étkeztetés szabályainak megszegésére vonatkozó indokolás vizsgálata körében megállapította, hogy a felek nyilatkozata egyező volt, miszerint a felperes 2020. március 27-én négy kollégájával együtt ebédelt és előzetesen az adott dekádra ételrendelést nem adott le. Az sem volt vitatott, hogy a felperes az aznapi ebédjét a kolléganőjétől, Munkatárs². Munkatárs²től kapott eredeti étkezési jeggyel váltotta ki. Ugyanakkor a felek eltérően nyilatkoztak az aznap a felperes által leadott jegyek számáról: a felperes előadása szerint csak 1 jegyet használt az alperes állítása az volt, hogy a felperes 2 db étkezési jegyet adott le, amelyből az egyik nem volt eredeti.

[15] A bizonyítási eljárás alapján arra a következtetésre jutott, hogy nem nyert igazolást az, hogy a felperes ténylegesen 2 db jegyet adott volna le, amelyből az egyik hamisított volt. Munkatárs¹ tanú meghallgatásakor azt megerősítette, hogy meg tudta különböztetni, hogy melyik jegy nem volt megfelelő, mert kapott eredeti mintadarabokat és ezek nem voltak perforáltak, fénymásoltnak látszódtak. A felperes és a kollégái jegyleadását követően rögtön jelzett az Alperesi szervezeti egység⁴nek, akik felperest is beazonosították és azt követően került sor a meghallgatásra. Előadása szerint először két férfi adott le 1-1 eredeti jegyet és 1-1 fénymásolat, majd ismét jött három férfi, akik nem eredeti jegyet adtak le. Hárman összesen 7 db jegyet, amelyek kapcsán úgy emlékezett vissza, hogy 2 db volt eredeti, a többi 5 pedig fénymásolt. Azt azonban nem tudta megfigyelni, hogy melyikük hány darab jegyet dobott be. Főellenőr¹ tanú megerősítette az ellenőrzés menetét és utalt arra, hogy a vizsgálati jelentés rögzítette, hogy ki, mikor volt étkezni és milyen jegyet adott le, de a meghallgatott munkavállalók nyilatkozatai ellentmondásosak voltak arról, hogy ki hogyan jutott hozzá az étkezési jegyekhez.

[16] Megállapította, hogy az alperes által becsatolt vizsgálati jelentés szerint a felperes hamisított jegyet adott le és rögzítette, hogy Munkatárs¹ a kollégák által átadott jegyeket nem tudta külön személyenként zacskóba rakni, öt munkavállaló 10 db jegyét egyben tette el. A jelentés szerint a felperes esetében az nem volt megállapítható, hogy konkrétan hány jegyet adott le, hiszen az érkező két fő esetében Munkatárs¹ elmondása szerint mindenki legalább 2 jegyet adott le, másik három fő esetében pedig 7 jegy került leadásra, amely összesen 11 db jegyet jelent, de a zacskóba 10 db került. Mindezekből arra a következtetésre jutott, hogy Munkatárs¹ ellentmondásos nyilatkozata nem támasztotta alá azt,

hogy a felperes ténylegesen 2 jegyet adott volna le, amelyből az egyik hamisított volt. A becsatolt fényképfelvételekből kitűnt, hogy a felperes által leadott, kolléganőjétől kapott étkezési jegy – amelyet a felperes igazolható módon szerzett meg – beazonosítható volt, ezt a vizsgálati jelentés is alátámasztotta. Mindezek alapján azt állapította meg, hogy az alperes nem tudta sikerrel bizonyítani az azonnali hatályú felmondásban a felperes terhére rótt azon magatartást, hogy hamis étkezési jeggyel váltotta ki a napi ebédet, ezért ez az indok nem tekinthető valósnak.

[17] Ugyancsak nem tudta ítéleti bizonyossággal megállapítani a bizalomvesztés fennálltát, tanúl munkáltatói jogkört gyakorló tanúkénti meghallgatása során maga is bizonytalan volt azzal összefüggésben, hogy a felperes hány jegyet adott le és a vizsgálati jelentésben rögzítettek alapján hozta meg döntését. A jelentésben és a meghallgatási jegyzőkönyvben rögzítettek közötti ellentmondás azonban nem igazolta a munkáltatói jogkör gyakorlója által tényként tett megállapításokat. A bizalomvesztés objektív indokául önmagában az a tény nem szolgálhatott, hogy a felperes neve szerepelt azon személyek között, akik az ellenőrzés során beazonosításra kerültek, mert a többi munkavállalóval ellentétben a felperes esetében pusztán az volt megállapítható, hogy 1 db eredeti jegyet adott le. Mindezek okán arra a következtetésre jutott, hogy nem állnak fenn az Mt. 78.§ (1) bekezdés b) pontjában foglalt feltételek.

[18] A rendelkezésre álló bizonyítékokból az a következtetés sem volt levonható, hogy alosztályi szinten köztudott volt a hamisított jegyekkel történő étkeztetés, a tanúvallomások ezt nem támasztották alá. A vizsgálati jelentés megállapításai között az alperes maga is rögzítette, hogy a meghallgatások során a feltehetőleg hamisított jegyet leadott kilenc személy közül senkinek nem volt tudomása arról, hogy ezek az ebédjegyek nem eredetiek. Arra figyelemmel, hogy az alperes nem tudta bizonyítani, hogy a felperes 2 jegyet adott le, mellőzte a jegyek másolt jellegére vonatkozó előadásokat és e körben a tanúk nyilatkozatait. Az azonnali hatályú felmondás jogellenességére figyelemmel az alperes által összecszerülésében nem vitatott kereseti kérelem szerint marasztalta az alperest.

[19] A pertárgy értékét a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 512.§ (2) bekezdése alapján állapította meg és a Pp. 81.§ (2) és (3) bekezdése alapján kötelezte a pervesztes alperest a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3.§ (2) bekezdése szerinti perköltség megfizetésére. A felperes az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 5.§ (1) bekezdés c) pontja szerint teljes személyes illetékmentessége okán rögzítette, hogy az illeték megfizetésére a Pp. 96.§ (1) bekezdés b) pontja alapján nem kötelezhető.

A felperes fellebbezése és csatlakozó fellebbezése

[20] Az elsőfokú ítélet ellen a felperes fellebbezéssel és csatlakozó fellebbezéssel is élt. Kérte az elsőfokú ítéletben megállapított perköltség összegének felemelését az elsőfokú eljárásban előterjesztett 184.500 forintra, egyben másodfokú perköltségigényt is előterjesztett. E körben előadta, hogy az elsőfokú bíróság a pertárgy értékét tévesen határozta meg ítéletében, amely ellentétben áll a keresetlevélben rögzítettekkel, a döntés a Pp. 512.§ (2)

bekezdésébe és a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3.§ (2) bekezdés a) pontjába ütközik. A pertárgy értéke helyesen ugyanis a keresetlevélben meghatározottak szerint az egyévi távolléti díj összege (307.500 forint x 12) és azt nem érinti, hogy az esetlegesen megtérült jövedelmét a kereseti igényéből levonásba helyezhette.

[21] Másodlagosan akként érvelt, hogy amennyiben a pertárgyérték meghatározása helytálló az ítéletben, az esetben is az IM rendelet 3.§ (6) bekezdése alapján a munkadíj az ügy bonyolultságára figyelemmel a 3.§ (2)-(5) bekezdésébe meghatározott összegnél magasabb összegben is megállapítható. Az a tény, hogy a jogviszonyának megszüntetését és a keresetlevél benyújtását követően elhelyezkedett, így a kártérítés mértékét és esetlegesen a pertárgy értékét mérsékelte, nem teszi a perben kifejtett tevékenységét érték nélkülivé. Figyelembe kellett volna venni, hogy a megállapított perköltség összege életszerűtlenül alacsony, a kifejtett képviseleti tevékenységgel aránytalan. A bizonyítási eljárás és ezáltal a képviseleti tevékenység túlnyomórészt a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét érintette, így keresetlevelet készített, iratokat tanulmányozott, a felperessel többször egyeztetett, valamint további 8 beadványt készített és az összes tárgyaláson aktívan közreműködött, mindez kb. 30 munkaóra ügyvédi tevékenységet eredményezett. Az elsőfokú bíróság által megítélt perköltség a kifejtett tevékenységhez és a minimálbér szerinti órabérhez (926 Ft) képest is aránytalanul csekély összeget eredményez (552 Ft/óra).

[22] Csatlakozó fellebbezésében az elsőfokú ítélet indokolásának megváltoztatását kérte a munkáltatói jogkör gyakorlásának jogszerűsége és a kötelezettségszegés időpontjának idejét elírásnak tekintő ítéleti megállapításokkal szemben.

[23] Az Mt. 20.§ (1) és (3) bekezdésére, 46.§ (1) bekezdés h) pontjára utalva hangsúlyozta, hogy a munkaszerződés 7. pontja csak egyes munkáltatói jogkörök vonatkozásában ruházta fel a Alperesi szervezeti egység2. igazgatóját, ez azonban nem terjedt ki a munkaviszony megszüntetésére. Esetében a Hszt. XXVIII. fejezete alkalmazható, egyéb rendelkezései nem, azonban a Hszt. 2.§ 3., 4., 23. és 24. pontjainak együttes értelmezésével is az állapítható meg, hogy az alperes állományilletékes parancsnoka a Alperes1 parancsnoka. Mivel a munkaviszony megszüntető intézkedést nem a parancsnok hozta meg, így az intézkedés nem a jogosulttól, az arra hatáskörrel rendelkező személytől származik, így semmis, érvénytelen és ahhoz joghatás sem fűződhet az Mt. 27.§ (1) és (3) bekezdésére figyelemmel. E körben utalt a Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.312/2021. számú ítéletében foglaltakra. Mindezek okán a munkaviszony megszüntetésének érdemi vizsgálata nélkül megállapítható az azonnali hatályú felmondás jogszerűtlensége.

[24] Rámutatott, hogy az azonnali hatályú felmondással a 2020. március 26-ai események miatt került megszüntetésre a munkaviszonya. A konkrét, dátumszerű meghatározás és az ezt alátámasztó indokolás 2,5 hónappal később érvelése szerint már nem módosítható. A felmondást megalapozó kötelezettségszegés meghatározásának egyértelműnek kell lennie, a dátum nem egy nyilvánvalóan elírt dátum. Ennek következtében a felmondás nem világos, hiszen jogosan merülhet kétely fel abban, hogy mely nap

eseményeit kell vizsgálni és a munkavállalónak mely nap vonatkozásában kell védekeznie, ezáltal a felmondás tartalma nem tekinthető nyilvánvalónak és érthetőnek.

Az alperes fellebbezése

[25] Az alperes az elsőfokú ítélet elleni fellebbezésében annak megváltoztatását és a kereset elutasítását, valamint a felperes perköltségben való marasztalását kérte.

[26] Érvelése szerint az elsőfokú bíróság ugyan a tényállást helyesen állapította meg, ahogy az alkalmazandó jogszabályokat is, azonban a bizonyítás eredményét tévesen mérlegelte és azokból téves következtetéseket vont le.

[27] Érvelése szerint bűncselekmény elkövetésének gyanúja és a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek megsértése a megbízhatóság olyan mértékű elvesztését eredményezi az érintettel szemben, amely jogszerűen alapozza meg az azonnali hatályú felmondást. A Hszt. 14.§ (1) bekezdésében rögzített etikai alapelvek betartása az Mt. 8.§ (1) bekezdésében is rögzített általános magatartási követelménynek minősül. Az elsőfokú bíróság nem mérlegelte, hogy a felperes azáltal, hogy vele szemben már a gyanú is felmerült a hamisított étkezési jegyek használatával kapcsolatosan, egyrészt megsértette a munkáltató jogos gazdasági érdekét, másrészt az a rendvédelmi szervnél elvárható viselkedési normákkal is ellentétben áll.

[28] Hangsúlyozta, hogy annak megállapítása mérlegelési körébe tartozott, hogy milyen magatartást talál elfogadhatónak, illetve bizalomvesztést megalapozónak a munkavállaló részéről. Álláspontja szerint a hamisított jeggyel való étkezés objektíve teszi fenntarthatatlanná a felperes jogviszonyát. A vizsgálati jelentésben, illetve Munkatárs1 tanú meghallgatásában foglaltak alapján bizonyítást nyert, hogy a felperes étkezésekor érkező két fő esetében mindenki legalább 2 jegyet adott le, másik három fő pedig 7 jegyet, amelyet Munkatárs1 zacskóba tett. A felperes a hamisított jeggyel történő étkezéskor jelen volt, az Alperesi szervezeti egység4 meghallgatta, a beazonosított személyek között szerepel a 2020. március 27-ei események kapcsán. Igazolást nyert, hogy a felperes tetteivel súlyosan megsértette az elvárt viselkedési normákat, negatív hatást gyakorolt a szolgálati rendre és fegyelemre. Mindezek alapján a bizalomvesztés ténye megalapozott.

[29] Helytelen az az elsőfokú ítéleti álláspont, hogy bizonyítania kellett volna, hogy a hivatkozott jegyek valóban fénymásolt (hamisított) jegyek voltak, ennek igazolása elsődlegesen a büntetőeljárás során valósulhat meg, kötelezettsége a bizalomvesztés bizonyítása volt. Érvelése szerint a felperest terhelte volna annak bizonyítása, hogy az indokok nem valósak, a munkaviszonyt megszüntető határozat hatálytalan, és nem tudott arról, hogy hamisított jeggyel fizetett, illetve, hogy a többi ellenőrzött személy sem eredeti

jegyet használt fel. Ugyanakkor az ellenőrzési jelentést megelőző eljárása során munkáltatóként álláspontját bizonyította.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[30] Fenntartotta az elsőfokú eljárás során előadott azon érvelését, hogy az alperes nem tudta bizonyítani azt, hogy fénymásolt jeggyel váltotta meg ebédjét és csak a sikeres bizonyítás szolgálhatna alapjául annak, hogy az alperes a bizalomvesztésre megalapozottan hivatkozhat. A perben ugyanis nem az a kérdés, hogy a munkavállaló terhére rótt magatartáshoz társulhat-e bizalomvesztés, hanem az, hogy ez a magatartás bizonyított-e. A bizalomvesztés körében is kizárólag a felmondásban rögzített indoklás keretei között van lehetőség, az indokok nem bővíthetők ki. A munkavállalók jegyeinek egymás közötti átadása, betegség, szabadság, egyéb távolléti díj idejére ismert volt és ezt életszerű gyakorlatot a munkáltató nem tilalmazta. A perbeli esetben az általa és négy kollégája által összesen leadott 10 db jegyből 7 volt fénymásolt, ezeket az átvevő személy egy zacskóba rakta, így a felperes által leadott jegy be sem azonosított. A perben az igazolást nyert, hogy rendelkezett a kolléganője által megvásárolt és neki átadott étkezési jeggyel, ennek eredetiségét az alperes is elismerte. Az Alperesi szervezeti egység⁴ jelentése is azt a következtetést vonta le, hogy pontosan nem beazonosítható, hogy egyénenként mely személyek adtak le hamisított jegyet.

[31] Kiemelte, hogy Munkatárs⁶ gyanúsítással szemben indult eljárást a kerületi ügyészség a ügyszám számú határozatával megszüntette. Az ügyészségi határozat megállapításai jelen perben is relevánsak az azonos tényállás és hivatkozások okán. Mindezekon túl kiemelte, hogy még ha igazolt is lenne a 7 jegy másolt jellege akkor sem került bizonyításra, hogy ezek közül bármelyiket is maga adta volna le. Az ugyancsak hasonló tényállás és jogszabályi környezet mellett született Fővárosi Törvényszéki (10.K.702.032/2021/15. és Elsőfokú ügyszám2/2021/12. számú ítéletekre is hivatkozott jogi álláspontja alátámasztásul.

Alperesi fellebbezési ellenkérelme

[32] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte a perköltség és a csatlakozó fellebbezésben felperes által kifogásoltak vonatkozásában, egyben másodfokú perköltségigényt is előterjesztett.

[33] Hangsúlyozta, hogy a felperes irreálisan magas perköltséget igényelt az elsőfokú eljárásban az elvégzett munka mennyiségéhez viszonyítottan, a jelen perrel azonos tárgyban összesen 6 per volt folyamatban, amelyekben jogi képviselőként egyaránt a felperest képviselő kamarai jogtanácsos járt el. Nem vitatva az ügy bonyolultságát azt hangsúlyozta, hogy a keresetek és a perbeli nyilatkozatok sok esetben megegyeztek, a ténylegesen elvégzett

ügyvédi tevékenységet befolyásolta az, hogy mindegyik perben ugyanazt az alperesi iratanyagot kellett tanulmányozni. Helytelenül jelölte meg a felperes a pertárgy értékét is, amit az elsőfokú bíróság helyesen korrigált és rögzítette a Pp. 512. § (2) bekezdésének megfelelően, ehhez viszonyítottan helyesen határozta meg a perköltség összegét is, figyelemmel a vonatkozó IM rendeletre.

[34] A munkáltató jogkör gyakorlását is megalapozatlanul kifogásolta a felperes. A Alperesi szervezeti egység². ügyrendjének II. fejezet 4. pontja egyértelműen rögzíti, hogy az igazgatóság a KR parancsnokának alárendeltségében működő szervezeti egység, és annak irányítója az igazgató, aki maga gyakorolja a munkáltatói jogkört. A Hszt. végrehajtásáról szóló 154/2015. (VI. 19.) Korm.rendelet 2. sz. melléklet I/6. pontja alapján az „igazgatósági” besorolás alá eső szervezeti egységeknél az állományilletékes parancsnoknak a szervezeti egység igazgatója minősül, a Alperesi szervezeti egység². önálló állománytáblázattal rendelkező igazgatóság, így az azonnali hatályú megszüntetést helyesen hozta meg a hatáskörrel rendelkező igazgató.

[35] A felperes által kifogásolt elírás körében is helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az elírást jogszerűen módosíthatta az azonnali hatályú felmondás kapcsán. A felperes előtt világos volt, hogy az Alperesi szervezeti egység⁴ és a bíróság is mely napra vonatkozó étkezési jegyekkel kapcsolatosan hallgatja meg. A módosítás tilalmának jogszabályi alapját a felperes egyébként sem rögzítette a csatlakozó fellebbezésében.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[36] A felperes fellebbezése alapos, csatlakozó fellebbezése részben alapos, míg az alperes fellebbezése nem alapos.

[37] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg és érdemi döntésével – részben eltérő jogi indokolás mellett – egyetértett.

[38] Megalapozottan kifogásolta a felperes a csatlakozó fellebbezésében a munkáltatói jogkör gyakorlására vonatkozó megállapításokat.

[39] A Hszt. 2. § 3. pontja értelmében állományilletékes parancsnoknak minősül: a rendvédelmi szerv általános munkáltatói jogkört gyakorló azon hivatásos állományba tartozó elöljárója 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.

[40] 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.

[41] Az irányadó jogszabályi rendelkezések szerint a Alperes1 Alperesi szervezeti egység2. önálló állománytáblázattal nem rendelkező szervezeti egység, így az igazgató sem állományilletékes parancsnok. Ennek következtében munkáltatói jogokat nem gyakorolhatott a felperes vonatkozásában a KR Alperesi szervezeti egység2. igazgatója.

[42] A munkáltatói jogkör jogoszerű gyakorlását nem alapozza meg a munkaszerződés azon kitétele sem, mely szerint a munkaszerződésben feltüntetésre került munkáltatói jogkör gyakorlójaként Munkáltatói jogkör gyakorlója1 rendőr ezredes, figyelemmel arra, hogy a munkaszerződés 7. pontja nem tartalmazza, hogy a munkaviszony megszüntetése körében munkáltatói jogokat gyakorolhat.

[43] 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 KR Alperesi szervezeti egység2. igazgató, illetve az ő távolléte esetén a KIG igazgató látja el. A Alperesi szervezeti egység2. igazgató és a KIG igazgató a helyettesítés során a parancsnok hatáskörébe tartozó fegyelmi és személyzeti jogkört nem gyakorolhat.

[44] A Alperes1 Alperesi szervezeti egység2. igazgatójának 1/2020. (III. 4.) KR Alperesi szervezeti egység2. intézkedése szól a Alperesi szervezeti egység2. Ügyrendjéről. A II. fejezet 4. pontja szerint a Alperesi szervezeti egység2. a KR parancsnokának alárendeltségében működő szervezeti egység irányítását a Alperesi szervezeti egység2. igazgatója látja el. Az igazgató parancsnok-helyettes jogállású vezető a KR SZMSZ 8. pontjában meghatározott feltételekkel a parancsnok helyettese.

[45] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a belső szabályzat rendelkezése kizárólag arra vonatkozik, hogy az adott szervezeti egység irányítását a Alperesi szervezeti egység2. igazgatója látja el, ez azonban nem jogosítja fel a munkáltatói jogkör gyakorlására,

figyelemmel arra, hogy a jogszabály rendelkezése alapján a munkáltatói jogok gyakorlásáról kizárólag a Hszt. és a végrehajtására kiadott kormányrendelet dönthet. Mindezekből következően az azonnali hatályú felmondást nem a munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult személy hozta.

[46] Az Mt. 20.§ (1) bekezdése szerint a munkáltató képviselőjében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult és a (2) bekezdés értelmében a munkáltatói joggyakorlás rendjét - a jogszabályok keretei között - a munkáltató határozza meg. A (3) bekezdés rögzíti, hogy ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított személy (szerv, testület) gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot jóváhagyta.

[47] A másodfokú bíróság rámutat, hogy ugyan 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, hogyan történik a munkáltatói joggyakorlás rendje, amely jelen esetben nem felelt meg az előírt rendelkezéseknek.

[48] Az azonnali hatályú felmondás a fentebb említett, munkaviszonyra vonatkozó szabályokba ütközik, így az Mt. 27. § (1) bekezdése alapján - a 15. § (3) bekezdésre is figyelemmel – semmis. Az Mt. 27.§ (3) bekezdése értelmében a semmis megállapodás érvénytelen, kivéve, ha ahhoz a rendelkezést megállapító, munkaviszonyra vonatkozó szabály más jogkövetkezményt fűz. Az Mt. 29. § (5) bekezdése szerint a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat érvénytelensége esetén - a munkáltató saját jognyilatkozatának sikeres megtámadását kivéve - a 82-84. §-ban foglalt rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni.

[49] Mindezek alapján az azonnali hatályú felmondás nem felelt meg az irányadó jogszabályi rendelkezéseknek, ezért önmagában az érvénytelenség okán már a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit kell alkalmazni a perben.

[50] Figyelemmel azonban arra, hogy az elsőfokú bíróság állást foglalt a csatlakozó fellebbezésben kifogásolt, a felmondás hatályosulását követő módosítás, és az alperesi fellebbezéssel érintett, az azonnali hatályú felmondás indokainak jogszerűsége körében, ezért azokat a másodfokú bíróság is vizsgálta.

[51] Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a jogviszony megszüntetésére a 2020. március 27-i események kapcsán került sor, és nyilvánvaló elírás szerepelt a megszüntető okiratban. A pert megelőző alperesi vizsgálat egyértelműen a 2020. március 27-i étkezési jegyek felhasználásával összefüggésben történt, ennek keretében foganatosította az alperes a felperes személyes meghallgatását, ez a jegyzőkönyvekből is

beazonosítható. Ezért a felmondás indokolása az elírás ellenére is világos és a felperesnek egyértelműen tudnia kellett, hogy a március 27-i események miatt nem kívánta fenntartani a továbbiakban az alperes a munkaviszonyát.

[52] Helyesen mutatott rá az elsőfokú bíróság, hogy a perben az alperes az őt terhelő bizonyítási kötelezettség ellenére nem tudta azt igazolni, hogy a felperes 2 db étkezési jegyet adott le 2020. március 27-én, és ebből az egyik hamisított volt. Munkatárs1 ellenőrzést végző alperesi munkavállaló azt ugyan megerősítette, hogy a hamis és az eredeti étkezési jegyeket meg tudta különböztetni a mintadarabok alapján (a hamis jegyek nem voltak perforáltak és fénymásoltnak látszódtak), azonban meghallgatásakor nem tudott konkrét személyneveket mondani arra, hogy ki adott le hamisított jegyet. Munkatárs1 azt is elmondta, hogy a jegyeket nem tudta külön zacskóba rakni, a két turnusban érkező öt munkavállaló 10 db jegyét egy zacskóba helyezte el, amelyben 10 db volt, de Munkatárs1 által elmondottak szerint az öt főből két fő 2-2 db jegyet, három fő pedig 7 db jegyet adott le, ami összesen 11 db-ot jelent. Főellenőr1 az ellenőrzést vezető személy tanúként maga is megerősítette, hogy a meghallgatott munkavállalók ellentmondásosan nyilatkoztak és a jelek arra mutattak, hogy a cselekmények nem lesznek bizonyíthatóak. Mindezek okán helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy kétséget kizáróan nem nyert bizonyítást az azonnali hatályú felmondás indoka, miszerint a felperes a jogszerű étkeztetés szabályait megszegte és hamisított étkezési jeggyel váltotta ki a napi ebédet a perbeli esetben.

[53] Helytelenül hivatkozott az alperes arra a fellebbezésében, hogy önmagában már az a körülmény, hogy a felperes az ellenőrzéssel érintett cselekmény kapcsán gyanúba keveredett, bizalomvesztést eredményezett és emiatt okszerűen került megszüntetésre a jogviszony. A bizalomvesztés kapcsán kizárólag a felmondásban megjelölt indokok voltak vizsgálhatóak. Abban az alperes azt rögzítette, hogy a jogszerű étkeztetés szabályainak megszegésével egyben a rendvédelmi szerveknél elvárt viselkedési normákat is megsértette a felperes és mindezzel negatív hatást gyakorolt a szolgálati rendre és fegyelemre, amely magatartás bizalomvesztést eredményezett. A felmondás indokai az MK 95. számú állásfoglalás értelmében nem bővíthetők, a cselekménnyel való érintettség, a gyanúsításra történő hivatkozás, mint bizalomvesztést megalapozó körülmény a felmondásban nem szerepel, az alperes által a bizalomvesztés alapjául szolgáló felperesi magatartás pedig a fentebb kifejtettek szerint bizonyítást nem nyert, így a fellebbezés e körben sem volt megalapozott.

[54] Tévesen állította az alperes a fellebbezésében a bizonyítási teher alakulását is. Az elsőfokú bíróság helytállóan rögzítette, hogy az azonnali hatályú felmondásban megjelölt magatartás a hamisított étkezési jegyek felhasználását az alperesnek kellett bizonyítani, amely magatartásra alapítottn állította az alperes a bizalomvesztést. A magatartás tényszerű megvalósulása hiányában a bizalomvesztés értelemszerűen nem állhat fenn. Ezért az alperes által hivatkozott 3087/2016. (V. 2.) AB határozat 40. pontja jelen perbeli esetben nem releváns. Mindezek okán a bizonyítás eredményét az elsőfokú bíróság helytállóan értelmezte, és azokról helyes jogi következtetéseket vont le, ellentétben az alperesi fellebbezésben foglaltakkal.

[55] Részben volt alapos a felperes fellebbezése az elsőfokú perköltség vonatkozásában. A keresetlevélben a Pp. 170. § (1) bekezdése alapján a pertárgy értékét a felperesnek meg kellett jelölnie, ugyanakkor a pertárgy értékét a bíróság határozza meg, a perbeli esetben a Pp. 512. § (2) bekezdése az irányadó. Mivel a felperes a jogviszony helyreállítását nem kérte, a per tárgya kizárólag pénzkövetelés volt, így a pertárgy értékét helyesen rögzítette az elsőfokú bíróság a felperes által az alperessel szemben érvényesíteni kívánt 309.070 forintban. A Pp. 521. § (1) bekezdése kizárólag azért írja elő a jogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye iránti perben az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés esetén a munkavállaló 12 havi távolléti díjának megfelelő összeg feltüntetését, mert ezen keretösszeget az igényérvényesítés nem haladhatja meg. Ettől függetlenül a pertárgy értékének meghatározására az 512. § rendelkezései az irányadóak, a perbeli esetben a (2) bekezdésben előírtak.

[56] A perköltség összegéről a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet alapján kell határoznia a bíróságnak. A felperes a másodlagos fellebbezési kérelmében a 3. § (6) bekezdésére helytállóan utalt, miszerint a munkadíj megállapítása során a munkadíj összegét a bíróság – különösen az ügy bonyolultsága esetén – a (2)-(5) bekezdésben meghatározott összegnél magasabb összegben is megállapíthatja. A felperes esetében a pertárgy értéke a fentebb kifejtettek szerint alacsony összegnek tekinthető, ugyanakkor a jogi képviselője még ha az azonos tárgyú perekben túlnyomórészt azonos tartalmú jognyilatkozatokat tett, a jelen perben megtartott 5 tárgyaláson jelen volt. Mindezeket figyelembe véve a másodfokú bíróság 50.000 forint összegben tartotta megalapozottnak a felperesnek az elsőfokú perképviselőt ellátásával kapcsolatosan kifejtett jogi tevékenysége ellenértékét, és ezen összegre felemelte a perköltség összegét.

[57] A fentiekre figyelemmel a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú ítéletet részben megváltoztatta az elsőfokú perköltség tekintetében, egyebekben – részben eltérő jogi indokolás mellett – helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[58] A másodfokú bíróság a Pp. 83. §-a alapján a nagyobb részt eredményesen fellebbező felperes perköltségének viselésére az eredménytelenül fellebbező alperest kötelezte. A másodfokú perköltség összegét a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdése alapján – figyelemmel a 4. § (1) és (2) bekezdésében foglaltakra is – állapította meg, értékelve, hogy a felperes 2 beadványt készített a másodfokú eljárásban.

[59] A fellebbezésekkel vitatott követelések alapján [309.070 forint + (184.500 – 16.560 = 167.940)] az Itv. 46. § (1) bekezdése szerint számított másodfokú eljárási illetéket az alperes Itv. 5. § (1) bekezdés c) pontja szerinti személyes illetékmentessége, és a felperes

munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam viseli.

[60] A másodfokú bíróság a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül határozott.

Budapest, 2022. március 29.

dr. Orosz Andrea s.k.
s.k.
a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.
előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla
bíró