



...

Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.219/2021/10.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Dr. Pintér Ügyvédi Iroda (Cím12., ügyintéző: jogi képviselő1 ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (Cím1) **felperesnek** dr. Sztrókay Eszter Judit egyéni ügyvéd (Cím14.) által képviselt **alperes1** (Cím6) **alperes** ellen közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 33.M.70.667/2020/24. számú ítélete ellen – melyet a bíróság 33.M.70.667/2020/25. számú végzésével kijavított – a felperes által 26. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 80.000 (nyolcvanezer) forint és ÁFA másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 213.740 (kettőszáztizenháromezer-hétszáznegven) forint fellebbezési illetéket a Magyar Állam viseli.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes 2001. március 5. napjától állt az alperes alkalmazásában határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszonyban muzeológus munkakörben. A felperes használatában volt a múzeum bejárati kulcsa és az úgynevezett mindent nyitó kulcs, amely a múzeumon belüli kiállításokat, valamennyi raktárt és gyűjteményt nyitotta. A kulcsok átadásáról írásbeli átadás-átvétel nem készült. A felperes 2020. május 11. napján észlelte otthonában a munkaidő után, hogy nem találja a múzeumi kulcsokat, ezért visszament a múzeumba megkeresni azokat. A kulcsok keresésében segített két munkatársa is. A felperes nem találta meg a kulcsokat. A közalkalmazotti képviselő 2020. május 14-én felszólította a felperest, hogy tájékoztassa a kulcsok hiányáról az igazgatónőt, különben ő fogja bejelenteni. A felperes csak ezt követően jelezte az alperesnek, hogy elvesztek a kulcsai. A felperes 2020. május 14. napján e-mailben tájékoztatta a munkáltatói jogkör gyakorló igazgatónőt a kulcsok hiányáról az alábbiak szerint: „Tájékoztatlak arról, hogy hétfő délután óta nem találom a múzeumi kulcsokat, amit használni szoktam. Egészen biztos, hogy az épületben van, aznap nagyon mozgalmas napom volt az épületen belül. Lehet, hogy bekerült egy dobozba, leesett valahova. Folyamatosan keresem, tuti, hogy előkerül”. Az igazgató aznap az alábbi e-mailt küldte a felperesnek „Nagyon remélem, hogy már megtaláltad a hiányzó kulcsokat, amelyek ezek szerint két és fél napja nincsenek meg. Kérlek pontosítsd, hogy milyen kulcsokról van szó. A felperes másnap az alábbi e-mailt írta: „Igen megvannak, az egyik név dobozban voltak, bejárati kulcs és mindent nyitó kulcs”. 2020. május 16-án az igazgatónő válaszolt az e-mailre az alábbiak szerint: „Még mindig nem értem, hogy miért tartott ennek a nagyon fontos információnak részemre történő bejelentése több mint két napig. Ezt a legjobb esetben is az intézmény biztonsága iránti felelőtlen magatartásnak tudom csupán elkönyvelni. Másik kérdés, hogy a mindent nyitó kulcs azonos kulcstartón van-e a bejárati kulccsal”. A felperes 2020. május 18. napján azt válaszolta, hogy: „Mivel tudtam, hogy az épületben van, idő kellett, hogy előkerüljön, mint ahogy elő is került. Akkor együtt volt, de már külön tartom őket”.

[2] Az alperes 2020. május 27-én írásbeli figyelmeztetést közölt a felperessel arra hivatkozással, hogy a felperes a beszámolási és információszolgáltatási kötelezettségének nem tett eleget akkor, amikor nem tájékoztatta a munkáltatót a 2020. május 14-ét követően a múzeumi kulcsok elvesztéséről. Ezáltal a munkáltató jogi és vagyoni érdekeinek védelmében a munkáltatói jogkör gyakorlója nem tudott időben intézkedni. Elvárható és kötelező lett volna az együttműködési kötelezettség alapján a haladéktalan jelzés, amelyet elmulasztott a munkavállaló. Az írásbeli figyelmeztetés tartalmazta azt is, hogy a felperes magatartásával kapcsolatos korábbi problémák, nem megfelelő hozzáállás, a kollégáival és a munkáltatói jogkör gyakorlójával tanúsított megengedhetetlen stílusa is súlyosbító körülményként került értékelésre azzal, hogy amennyiben a felperes magatartása nem változik, úgy a munkáltató a következő esetben a legsúlyosabb jogkövetkezményt fogja vele szemben alkalmazni. Az írásbeli figyelmeztetésben az alperes igazgatója előírta mindkét kulcs azonnali visszaszolgáltatását.

[3] A felperes aznap a titkárságon leadta a bejárati kulcsot és a két értéktároló kulcsát, a mindent nyitó kulccsal nem tudott elszámolni. A kulcsokat átvevő munkatárs észlelte, hogy a bejárati kulcs megegyezik azzal a kulccsal, amit az íróasztala fiókjában tartott, mivel ráolvadt befőttesgumi nyomok voltak rajta. Az ezt észlelő munkavállaló a kulcsot megmutatta a restaurátornak, aki azt szintén felismerte. A munkatárs megnézte a fiókjában a kulcsot és nem találta ott.

[4] A titkárságot és valamennyi irodát reggelenként 6 órakor a takarító nyitotta ki és miután kitakarított, csak az igazgatói irodát zárta vissza. A titkárság addig nyitva volt, amíg 8 órakor vagy 8 óra 30 perckor az első munkatárs meg nem érkezett a munkahelyre. A titkárságot napközben zárták, amikor nem tartózkodtak az irodában.

[5] Az alperes igazgatója 2020. május 27. napján értekezletet hívott össze a kulcsok elvesztése miatt. A felperes nem tudott magyarázatot adni arra, hogy hogyan került hozzá a bejárat kulcsa a kolléganő fiókjából, a mindent nyitó kulcsról pedig azt állította, hogy a megtalálása után szétszedte a kulcsokat, a mindent nyitó kulcsot a szobájában felakasztva tartotta az értéktároló kulcsokkal együtt és az onnan eltűnt.

[6] Ezt követően az alperes igazgatója kivizsgálást rendelt el és rögzítette, hogy a múzeum nincs nyitva a látogatók előtt 2020. március 16. óta, illetékteleneknek pedig nincs bejárasi lehetősége az épületbe. A felperes nem tudta visszaszolgáltatni a mindent nyitó kulcsot és azt állította, hogy illetéktelenek járnak a szobájában, ezért kérte, hogy a munkavállalók nyilatkozzanak arról, hogy az elmúlt két hétben ki, mikor és milyen céllal ment be az adattárba és tudomása volt-e arról, hogy a felperes a szobájában hol tartja a múzeumi kulcsokat. A munkavállalók valamennyien úgy nyilatkoztak, hogy nincs tudomásuk arról, hogy a kulcsokat hol tárolta a felperes.

[7] Az alperes a felperes közalkalmazotti jogviszonyát 2020. július 2. napján kelt felmentéssel a közalkalmazottak jogviszonyáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 30. § (1) bekezdés c) pontja alapján megszüntette. A felmentés közlésére a felperes keresőképtelen betegállományának ideje alatt került sor, ezért a felmentési idő 2020. szeptember 28-tól október 28-ig tartott. A felmentés indokolása szerint az elmúlt több mint fél évben a munkáltatói jogkör gyakorlójával és a munkatársaival szemben tanúsított minősíthetetlen, arrogáns felperesi megnyilvánulások már tarthatatlanná teszik a jogviszony fenntartását: együttműködési kötelezettségét több esetben megszegte, munkáját partnerei visszajelzések alapján nem végezte megfelelően. Munkájával kapcsolatosan folyamatosak a panaszok, a munkahelyi közösségbe nem tud már beilleszkedni, magatartása összeférhetetlenséget eredményez, a munkáltatói elvárásokat, érdekeket folyamatosan megsérti, a jelzések, figyelmeztetések ellenére sem hagyott fel a jogsértő magatartással. A teljesség igénye nélkül az alábbi megnyilvánulásokat tapasztalta a munkáltatói jogkör gyakorlója:

- 2019. október 8. napján több kolléga jelenlétében minősíthetetlen hangnemben a munkáltatói jogkör gyakorlóját idegbetegnek, bolondnak nevezte, továbbá elhangzott a „kezeltesd magad” és az „örült vagy” kifejezés is;

- 2019. november 6. napján a keresőképtelen betegállománya alatt bejött a munkavégzési helyre. A munkáltatói jogkör gyakorlója utasítást adott, hogy ha betegállomány

alatt bejön a dolgozó, akkor annak okát dokumentálni kell. Ezen a felperes ügy felháborodott, hogy a bent tartózkodó kollégákat minősíthetetlen hangnemben szidalmazni kezdte, egyiküket, aki javasolta, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlóját hívja fel, spiclinek és feljelentőnek nevezte. A munkatársait a munkavégzés alatt hisztérikus magatartásával zavarta, de a munkáltatói jogkör gyakorlóját felhívni nem volt hajlandó;

- 2019. november 6. napján minősíthetetlen stílusban számonkérte a munkatársát, hogy miért nem kapott munkahelyi baleseti jegyzőkönyvet;

- 2019. november 7. napján e-mailben a munkáltatói jogkör gyakorlóját megalapozatlanul munkahelyi abúzzsal vádolta meg. E rágalmozó levelet a múzeum összes munkatársának mellékelte. A levéllel kapcsolatosan az alperes vizsgálatot indított, mely 2019. november 12. és december 5. napján zárult le, megállapítva, hogy a levélben foglaltak valótlanok;

- 2020. január 7. napján megengedhetetlen stílusban számonkérő levelet írt a tanulmányi szerződéssel kapcsolatosan;

- 2020. január 30. napján a munkáltatói jogkör gyakorlója ismételten számon kérte egy fontos munka hiányos és nem megfelelő elvégzését;

- 2020. február 13. napján megengedhetetlen, számonkérő stílusban a munkáltatói jogkör gyakorlójától a szabadság kiadását követelte;

- 2020. március 4. napján tarott értekezleten nem megfelelő stílusban kifogásolta az ebédidőt;

- 2020. március 17. napján megengedhetetlen, személyeskedő stílusban oktatta ki a vezetőjét;

- 2020. március 21. napján a munkáltatói jogkör gyakorlója elrendelte, hogy a távollévő takarító helyett a munkatársak takarítsák ki a helyiségeket, válaszul a felperes betegállományba vonult, ezért a munkatársainak kellett a felperes helyett a feladatokat ellátni;

- 2020. május 5. napján írásban utasítást adott a munkáltatói jogkör gyakorlója, hogy egy érdeklődővel vegye fel a kapcsolatot munka ügyben és a levelezést a munkáltatónak is küldje meg. Semmi sem történt, mert a felperes nem tett semmit az ügyben;

- 2020. áprilistól május 15-ig a feladatait és az utasításokat nem hajtotta végre, a saját kiállítását nem fejezte be határidőre. A hozzáállása és stílusa miatt a munkáltató majdnem elvesztett egy régóta nagyon jó, megbízható vállalkozói partnert. A múzeum vezetője végezte el a felperes helyett a munkát;

- A felmentés utalt arra, hogy a fokozatosság elve alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója a legutóbbi két esetben kilátásba helyezte, hogy munkáltatói intézkedést fog foganatosítani. Az írásbeli figyelmeztetésben már azt is jelezte, hogy a legsúlyosabb jogkövetkezményt fogja alkalmazni, de ez sajnos kellő visszatartó erővel nem bírt. A felmentés továbbá tartalmazta, hogy a felperes a kulcsszabályzat rendelkezéseit nem tartotta be, a múzeum felperesre bízott kulcsinak elvesztésével és későbbi megtalálásával kapcsolatosan valótlan állítást tett, majd az elveszett kulcs egyikét úgy pótolta, hogy a leadott kulcs valójában a felperes számonkérése előtt az egyik kollégája őrizetében volt, ahonnan a felperes által nem megmagyarázott és indokolt módon került ki. Kérdéses, hogy a kulcs hogy került a felperes birtokába. A felperes a mai napig a nála lévő kulcs egyikével sem számolt el. Ennek folytán a munkáltatói jogkör gyakorlójának intézkednie kellett a múzeumi közvagyonot őrző cég felé a fokozott őrzés iránt, és a kulcsok elvesztését az illetékes rendőrhatalóságnak is be kellett jelenteni. A felperes megsértette az együttműködési kötelezettségét és a pozíciójával kapcsolatosan szereptévesztésben van. Mindezen körülmények összességében vezettek a jogviszony felmentéssel való megszüntetéséhez.

Kereset és ellenkérelem

[8] A felperes keresetében a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeként 1.321.694.- forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítést, valamint 1.350.168.- forint végkielégítést és ezen összegek után járó késedelmi kamat megfizetését kérte.

[9] Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmentés a kétszeres értékelés tilalmába ütközik: az alperes 2020. május 27. napján írásbeli figyelmeztetést adott részére, az aznapi események hatására másnap reggel infarktusgyanúval mentő vitte a munkahelyéről és azóta is folyamatosan betegállományban van, így nem érthető, hogy mi lehetett az a következő esemény, ami a munkáltató felmentő intézkedését kiváltotta. Előadta, hogy az írásbeli figyelmeztetés alkalmazása során az alperes már figyelembe vette a felmentésben nevesített eseteket és annak alapján az alkalmazott jogkövetkezményt találta megfelelőnek. Ezzel viszont egyidejűleg kizárta, hogy ugyanezen tények alapján más jogkövetkezményt, felmentést alkalmazzon, mert ez a kétszeres értékelés tilalmába ütközik. Egyébiránt vitatta a felmentés indokolásában felsorolt kötelezettségszegő magatartások valóságát, a megengedhetetlen stílust, az összeférhetetlen magatartást, állította, hogy a rábízott feladatokat ellátta. A kulcs eltűnésével kapcsolatosan arra hivatkozott, hogy a kulcskezelési szabályzat nem vonatkozik rá, mert a kulcsokat hivatalosan nem vette át. Azt, hogy az általa leadott egyik kulcs az egyik kollégája őrizetéből került ki, nem tudta megmagyarázni, mivel a titkársági iroda mindig zárva van. Innen nem tudta volna észrevétlenül az említett kulcsot elhozni.

[10] Az alperes ellenérelmében a kereset elutasítását kérte. A végkielégítés iránti kereseti kérelem kapcsán elkésztettségre hivatkozott, mivel azt a felperes a 2020. július 7-i felmentési időponthoz képest harminc napon túl, csak 2021. január 17-én terjesztette elő és igazolási kérelemmel sem élt a határidő elmulasztása miatt. Az írásbeli figyelmeztetéssel kapcsolatban előadta, hogy a tartalmából kitűnően az a 2020. május 10. és 26. közötti

eseményekre vonatkozott. A következő alkalom még azon a napon, május 27-én megtörtént, amikor a felperes az alperes által két tanú jelenlétében megkísérelte átadni a figyelmeztetést és azt a felperes hisztérikus jelenetekkel tarkítva széttépte azt és ezzel egyidejűleg a munkáltatói jogkör gyakorlóját tanúk jelenlétében többszörösen megfenyegette. A figyelmeztetés átadásának napján a felperes több munkáltatói utasítást is kapott, melyeknek nem tett eleget: a kulcsokkal nem tudott elszámolni, megtagadta azt a szóbeli utasítást, hogy küldje át a korábban elveszettnek jelzett dokumentumok listáját. A felperes az igazgatónőt számonkérte az szmsz-el kapcsolatban és többszöri felszólításra sem hagyta el az igazgatói irodát.

[11] Vitatta, hogy a felmentés a kétszeres értékelés tilalmába ütközött volna: a felmentés indokolása nem a kulcsok elvesztését tartalmazza, hanem azt, hogy annak ellenére, hogy a felperes 2020. május 15-én kelt e-mailben bejelentette, hogy a kulcsok előkerültek, azokkal mégsem tudott elszámolni: a leadott bejárat kulcs nem a felperes által évek óta használatos kulcs volt, hanem a titkárságon található pótkulcs. A felperes ezért eltulajdonította egy kollégája kulcsát, hogy magát mentse. A titkársági iroda nem volt mindig zárva. A felmentés indoklásában foglalt további kötelezettségszegő magatartások is valósak.

[12] Az alperes hivatkozott arra is, hogy a felperes jogviszonya a törvény erejénél fogva megszűnt volna 2020. október 31-én figyelemmel a kulturális intézményekben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának átalakulásáról, valamint az egyes kulturális tárgyú törvények módosításáról szóló 2020. évi XXXII. törvény rendelkezéseire. Hangsúlyozta, hogy a munkáltatónak a törvény 2. § (5) és (7) bekezdése alapján továbbfoglalkoztatási ajánlatot nem kellett adnia a felperesnek. Észrevételezte, hogy a felperes nem a vonatkozó KMK vélemény szerint dolgozta ki az elmaradt jövedelem iránti kártérítési követelését.

[13] A felperes az összecszerűség kapcsán arra hivatkozott, hogy az alperes által hivatkozott jogszabály nem vonatkozik a felperesre, mert nem az alapján szüntette meg az alperes a felperes munkaviszonyát, az átalakulással kapcsolatos eljárásba nem is vonták be.

Az elsőfokú bíróság döntése

[14] Az elsőfokú bíróság ítéletével a keresetet elutasította. A határozat indokolása szerint az alperes alaptalanul hivatkozott a végkielégítés iránti kereseti kérelem elkésztségére, mivel a munkajogi igény érvényesítésének egyes kérdéseiről szóló 4/2013. (IX. 23.) KMK vélemény 3. pontja szerint a keresetlevelet a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével kapcsolatos valamennyi igény érvényesítése iránt az erre vonatkozó jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni. Nem zárható ki azonban ezenkívül a jogellenességhez kapcsolódó, keresetlevélben nem érvényesített igény elévülési időn belüli érvényesítése. Mivel a felperes a jogellenességhez kapcsolódó

végkielégítés iránti igényét az elévülési időn belül érvényesíthette, ezért a végkielégítés iránti keresete nem késett el, és azt a bíróság érdemben vizsgálta.

[15] Az elsőfokú bíróság utalt arra, hogy a perben a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 265. § (1) bekezdés alapján az alperest terhelte a felmentés jogszerűségének bizonyítása, annak igazolása, hogy a felmentés indoka valós és okszerű volt. Megállapította, hogy az írásbeli figyelmeztetés a felperes magatartásával kapcsolatos korábbi problémákat és nem megfelelő hozzáállást is tartalmazott olyan általános indokként, amelyekből nem állapítható meg, hogy pontosan a felperes mely magatartását és nem megfelelő hozzáállását értékelte a munkáltató, így az nem felel meg a világos indokolás követelményének. Ugyanakkor az írásbeli figyelmeztetés egyértelműen tartalmazta, hogy amennyiben a felperes magatartása nem változik, úgy a munkáltató a következő esetben a legsúlyosabb jogkövetkezményt alkalmazza vele szemben. Ez azt jelenti, hogy az alperes az írásbeli figyelmeztetés kiadásakor a felperes korábbi magatartásait nem tekintette olyan súlyúnak, hogy felmentéssel szüntesse meg a felperes munkaviszonyát. Erre tekintettel a bíróság azt vizsgálta, hogy az írásbeli figyelmeztetés átadását követő indokok megalapozták-e a felmentés jogszerűségét és erre tekintettel a felmentés egyéb indokaira tekintettel előterjesztett tanúbizonyítási indítványokat mellőzte. Megállapította, hogy az alperes alaptalanul hivatkozott az írásbeli figyelmeztetés utáni felperesi magatartás körében arra, hogy a felperes az írásbeli figyelmeztetést hisztérikus jelenetekkel tarkítva széttepte és a munkáltatói jogkör gyakorlóját tanúk jelenlétében többszörösen megfenyegette, miután ezen indokokat a felmentés nem tartalmazta.

[16] Ezt követően vizsgálta a kulcsokkal kapcsolatos felmentési indokokat. Megállapította, hogy a felperes azt követően, hogy 2020. május 14. napján bejelentette a bejáratí és a mindent nyitó kulcs elvesztését és május 15-én azok megtalálását, május 27. napján nem tudta leadni az alperesnek a mindent nyitó kulcsot és nem a felperes által használt bejáratí kulcsot adta le. A felperes munkatársainak tanúvallomása alapján megállapítható, hogy a felperes által leadott bejáratí kulcsot a munkatárs az asztalfiókjában tárolta azzal a szándékkal, hogy az majd átadásra kerül egy másik munkatársnak, és azért lehetett felismerni a kulcsot, mert ráragadt befőttesgumi nyomok voltak rajta. Nem volt jelentősége annak, hogy a felperes a kulcsokat nem írásbeli átadás-átvétellel vette át, mivel az események és a felperes nyilatkozatai alapján igazolható volt, hogy a felperes két kulcsot használt, a bejáratí kulcsot és a mindent nyitó kulcsot. A felperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy a titkárság mindig be volt zárva, amikor nem tartózkodtak bent az ott dolgozók, ezért a bejáratí pótkulcsot nem tudta volna onnan elhozni. A tanúvallomások alapján megállapítható, hogy a takarítást követően a reggeli munkakezdésig nem voltak zárva az irodák. Az elsőfokú bíróság nem vizsgálta, hogy a felperes az szmsz és a kulcskezelési szabályzat mely rendelkezését sértette meg, mivel az a felmentésből nem derül ki és ezt az alperes sem részletezte ellenkérelmében. Az elsőfokú bíróság szerint az a felperesi magatartás, hogy úgy nyilatkozik, hogy megtalálta az elvesztett kulcsokat, majd nem tudja átadni a mindent nyitó kulcsot és nem a saját bejáratí kulcsát adja le az alperesnek, hanem a titkárságon lévő pótkulcsot, megalapozza a Kjt. 30. § (1) bekezdés c) pontja szerinti, a munkaköri feladatok ellátására való tartós alkalmatlanság miatti felmentést. Önmagában ezen indok jogszerűen vonta maga után a munkaviszony megszüntetését.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[17] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, kérve az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a keresetnek való helytadást. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság ítélete sérti a Pp. 263. § (1) bekezdését és a 279. § (1) bekezdését. Az elsőfokú bíróság a tanúvallomásokból téves tényállást állapított meg és abból téves jogi következtetésre jutott. Hangsúlyozta, hogy az elsőfokú bíróság a közölt felmondási indokok közül egyet tartott értékelésre alkalmasnak, nevezetesen azt, hogy az alperes részére úgy nyilatkozott, hogy az elveszett kulcsokat megtalálta, később azonban csak a bejárat kulcsot tudta átadni, ami nem is az ő, hanem az egyik kolléganője kulcsa volt. Amennyiben elfogadná az elsőfokú bíróság okfejtését, a Kjt. 30. § (1) bekezdés c) pontja második fordulata alapján lenne értelmezhető a felmentés indoka, semmi esetre sem tartós alkalmatlanságként. Ezt viszont az ítélet nem tartalmazza.

[18] Előadta, hogy már a kereset benyújtásakor is úgy nyilatkozott, hogy valóban nem tud magyarázatot adni arra, hogy hogyan lehetséges, hogy a leadott egyik kulcs a kollégája őrizetéből került ki, hiszen a titkársági iroda - ha nincs bent ott dolgozó - mindig zárva van. Innen nem tudta volna észrevétlenül az említett kulcsot elhozni. Ismét előadta, hogy miután a kulcscsomót megtalálta, a rajta lévő kulcsokat egymástól elválasztotta és külön-külön tárolta, a mindent nyitó kulcsot az irodában, a bejárat kulcsot pedig magánál tartotta. Amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója 2020. május 27-én felszólította, hogy adja elő a birtokában lévő kulcsokat, akkor a nála lévő kulcsokat leadta. A mindent nyitó kulccsal valóban nem tudott elszámolni, arról, hogy a kulcs hova tűnt a szobájából, nem volt ismerete. Arra gondolt, hogy azt valamelyik kolléganője használja. A kérdéses kulcsok nem voltak külön elzárva, ahhoz bárki hozzáférhetett. Ezt az alperesi képviselő is megerősítette, amikor úgy nyilatkozott, hogy az elvi lehetősége megvolt, hogy a felperes irodájából eltűnjön egy kulcs. A bejárat kulcsot az irodájából hozta el és nem tudja, hogy az miként került hozzá. A takarítónő vallomásából is megállapíthatóan az intézmény irodáiba bárki szabadon bejárhatott azon időpontokban, amikor a takarítónő végzett a takarítással és azokat nyitva hagyva máshol folytatta a reggeli munkáját. Így nemcsak a titkárságra juthatott be bárki, de a felperes irodájába is és szabadon vihetett el kulcsokat, illetve cserélhette ki azokat. Ezt a tényt azonban az elsőfokú bíróság kizárólag a felperes terhére vette figyelembe.

[19] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy még a felmentés jogellenessége esetén is alaptalan a kereset, tekintettel arra, hogy a kulturális intézményekben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának átalakulásáról, valamint az egyes kulturális tárgyú törvények módosításáról szóló 2020. évi XXXII. törvény 2. § (5) és (7) bekezdése alapján a felperes jogviszonya már 2020. október 31. napján megszűnt volna a törvény erejénél fogva. Ezért a felperes elmaradt jövedelmét nem érvényesítheti, esetleges jogellenes felmentése esetén kizárólag 2020. október 29-30. napjára járna neki elmaradt jövedelem.

[20] Összegaszerűségében is vitatta az elmaradt jövedelem címén járó kártérítést arra hivatkozva, hogy a felperes által megjelölt 1.321.694.- forint értelmezhetetlen és

megalapozatlan, a fellebbezésben ugyanis nem került megjelölésre, hogy ezt milyen időszakra milyen számítással érvényesíti. Összezszerűségében sem pontos a megjelölt igény. A felperes a perfelvétel lezárását követően már csak a 2021. január 20-tól 2021. május 31. napjáig esedékessé vált elmaradt jövedelem iránti igényt érvényesíthetett volna, ami havi 225.028.- forinttal számolt illetmény esetén öt hónapra 1.125.140.- forint, melyből le kell vonni a 478.530.- forint összegben megkapott álláskeresői járadék összegét, tehát valójában 646.610.- forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítést követelhetett volna a felperes. A felperes keresetváltoztatásra irányuló kérelmet a perfelvétel lezárását követően nem terjesztett elő, mely lehetővé tette volna számára a perfelvétel lezárását követően esedékessé vált követelése előterjesztését, ez áll összhangban az Mt. 82. § és a Pp. 521. § értelmezésével.

[21] A végkielégítés iránti kérelem kapcsán arra hivatkozott, hogy az elkésett, mert a felperes a felmentést július 7-én vette kézhez, ezért a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 287. § (1) bekezdése alapján valamennyi jogellenességhez kötődő igényét 2020. augusztus 6. napjáig kellett előterjesztenie. A felperes azonban a végkielégítés iránti igényét csak 2021. január 17. napján terjesztette elő. Az elsőfokú bíróság ítéletében a végkielégítés kapcsán tévesen hivatkozott arra, hogy a jogellenességhez fűződő igénynek az Mt. 287. § (1) bekezdésében megszabott harminc napos határideje, mint speciális elévülési határidő fogalma kiterjesztően értelmezendő. Tévesen értelmezte az elsőfokú bíróság a 4/2013. (IX. 23.) KMK vélemény 3. pontját. A KMK vélemény preambuluma egyértelműen megállapítja ugyanis, hogy a harminc napos határidőre vonatkozó jogszabályt nem lehet kiterjesztően értelmezni. Ezt követően a KMK vélemény a jogellenességhez kapcsolódó keresetlevélben nem érvényesített igény elévülési időn belüli érvényesítéséről is beszél, de a 3. pont utolsó mondatának helyes értelmezése azt jelenti, hogy a keresetben határidőben megjelölt jogcímhez kapcsolódó utóbb esedékessé váló igény érvényesíthető, mert ez a keresetváltoztatás tilalmába sem a régi, sem az új Pp. szerint nem ütközik. Nem értelmezhető azonban úgy, hogy egy önálló, az Mt. 82.§ (3) bekezdése alapján harminc napon belül nem érvényesített, egzakt jogcím, mint a jogellenesség jogkövetkezményébármikor a per folyamán előterjeszthető lenne, mert ez sérti a KMK vélemény 2. pontjában kimondott kiterjesztés tilalmára vonatkozó elvet. Sőt, azt jelentené, hogy az Mt. 287. § (1) bekezdése kiüresedne. Egy ilyen értelmezés azt eredményezné, hogy egy három éves elévüléssel érintett igényre irányuló kereseti kérelemben is elő lehetne adni a jogellenesség jogkövetkezményét utóbb, harminc napon túl. Ilyen eset lehet például, amikor a felmondás jogellenességét nem támadja a munkavállaló, csak munkabér követelése van, de hónapok múlva ráébred, hogy mégiscsak kéri a jogellenesség jogkövetkezményét. Hivatkozott ezzel összefüggésben a Kúria Kf.40.359/2020/9. és a Kpkf.VII.39.195/2020/3. számú végzésében foglaltakra, emellett kifejtette, hogy a hivatkozott KMK vélemény a Bszi. által történt korlátozott precedensben történő elhelyezésre figyelemmel ezen időponttól „erős ajánlás”, kötelező erővel nem bír. A tárgyban a Kúria joggyakorlata sem egységes. Hangsúlyozta, hogy a hivatkozott 4/2013. (IX. 23.) KMK véleményt a Kúria a régi Pp. lazább eljárási szabályai mentén alkotta, így az új Pp.-vel összhangban történő helyes alkalmazása is szükséges.

[22] A felmentés jogellenessége kapcsán kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság az ítélet érdemére ki nem hatóan ugyan, de tévesen értékelte azon alperesi ellenkérelmet, mely szerint az írásbeli figyelmeztetés átadásával kapcsolatos felperesi hisztérikus magatartás az alperesi felmondási okok közé tartozott volna, mert ilyet az alperesi ellenkérelem nem tartalmazott.

Az alperes ezen előadását nem felmentési okként tartalmazta az ellenkérelem. Az ítélet a felmentés indokai közül kizárólag két okot vizsgált arra hivatkozással, hogy a többi indok a kétszeres értékelés tilalmába ütközik. Ez téves következtetés, bár az ítélet érdemi részét nem érinti. A felperes által az abban szereplő jogorvoslati kioktatás ellenére önálló jogorvoslattal nem támadott írásbeli figyelmeztetés súlyosbító körülményként hivatkozott általános oka – nem pedig az írásbeli figyelmeztetés konkrét indoka – nem egyezik meg a felmentés okaival. Az írásbeli figyelmeztetés a felperes korábbi problémáira, kollégáival, munkahelyi vezetőjével szemben tanúsított megengedhetetlen stílusára hivatkozott, úgy általában, a felmentés pedig egzakt, konkrét okokat sorol fel, 2019. október 8. és 2020. július 2. között. Az alperes hangsúlyozta, hogy ez az ítélet érdemét nem befolyásoló körülmény, mert álláspontja szerint az elsőfokú bíróság által vizsgált két felmentési ok – összhangban az ítélettel foglaltakkal – önmagában is olyan súlyú, mely a felmentés jogszerűségét megalapozza. A felmentés indoka kétségtelenül az volt, hogy a felperes az általa elveszett kulcsok megtalálását állította, ezzel maga által is elismerten valótlan állítást tett, később pedig azt állította, hogy megtalálta az elveszett kulcsát, melyet úgy oldott meg, hogy egy másik – minden kollégája által felismert és más birtokában lévő – kulcsot mutatott megtalált kulcsként. A felmentés indoka tehát nem az volt, hogy a felperes a múzeumi közvagyonot őrző kulcsot elvesztette, és azt csak négy nappal később – nem önszántából – hanem a közalkalmazotti képviselő kifejezett felszólítására jelentette csak be (ezért kapta a felperes az írásbeli figyelmeztetést), hanem hogy ezt követően konfabulált arról az alperesi munkáltatónak: azt állította, hogy megtalálta a kulcsokat, erről később azonban kiderült, hogy ez nem igaz. Az alperes számára az írásbeli figyelmeztetés közlését követően derült ki, hogy két kulcs helyett csak egy volt a felperes birtokában a saját e-mailen tett tényállításával ellentétben, és az az egy sem az általa évek óta használt kulcs, hanem a titkárságon tartott pótkulcs. Ugyan a felperes hivatkozott arra, hogy nem ismeri a kulcsszabályzat rendelkezéseit, a későbbiekben azt állította, hogy azért vitte be az alperes igazgatójának a kulcskezelési szabályzatot, hogy mutassa meg, hogy mit kell tennie. Kétségtelen, hogy az alperes nem regisztrálta körültekintően a kulcsszabályzat átadását, azonban kiderült, hogy a felperes a felmentés közlését megelőzően is tudta, hogy van kulcskezelési szabályzat, azzal rendelkezett és az alapján számon is kérte az alperesi igazgatót. A felperesnek mindazonáltal a kulcskezelési szabályzat nélkül is pontosan tudnia kellett, hogy múzeumi közvagyonot őriz, ilyen szabályzat nélkül is fel kellett azt ismernie, hogy a rábízott kulcsokkal el kell tudnia számolnia, és annak helytelenségét pedig alapjaiban kellett felismernie, hogy a munkatársától elszármaztatott kulcs leadásával tanúsított magatartása az általános magatartási követelményeken túl is alapjaiban kifogásolható.

[23] Alaptalan a felperesnek a Kjt. 30. § (1) bekezdés c) pontjának értelmezésével kapcsolatban előadott álláspontja. A következetes kúriai gyakorlat alapján a közalkalmazott által tanúsított összeférhetetlen magatartás a munkakör betöltésére vonatkozó tartós alkalmatlanság kimondását eredményezheti. Ezen magatartási körbe tartozik a felperes azon elfogadhatatlan magatartása, mellyel az általa elvesztett kulcsok megtalálását állítja, konfabulálja a felettesének, majd ezt követően a felettese kérésére olyan kulcsot ad át, mely igazoltan nem az ő, hanem egy kollégája birtokában van. Ezen magatartás elfogadhatatlan és összeférhetetlen. Hivatkozott e körben a Kúria Mfv.10.103/2019/4. számú ítéletében foglaltakra. A felperes előadása a fellebbezésben azért súlytalan, mert a kollégája kulcsát ő maga adta át a felettesnek, állítva, hogy az az ő kulcsa, ezzel szemben a teljes múzeumi kollektíva állítja, hogy a kulcs olyan egyedi azonosítóval rendelkezik, mely összetéveszthetetlen. Nem azt kellett tehát a felperesnek taglalnia, hogy bárki elvihette a kulcsot, hanem azt, hogy az amiért volt nála és miért állította, hogy az az ő megtalált kulcsa.

Hol a másik kulcs és miért állította az előtt, hogy megtalálta a kulcsokat. Ezekre a per folyamán a felperes nem tudott választ adni.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[24] A fellebbezés – az alábbiak szerint – megalapozatlan.

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

[26] A Pp. 371. § (1) bekezdés a) és d) pontjai szerint a fellebbezésben – a beadványra vonatkozó alaki kellékek mellett – fel kell tüntetni a fellebbezéssel támadott ítélet számát, valamint az ítéletnek a fellebbezéssel támadott rendelkezését vagy részét, és azt az anyagi, illetve eljárási jogszabálysértést, amelyre a fellebbező a fellebbezését alapítja, kivéve, ha a felülbírálati jogkör gyakorlásának nem feltétele a jogszabálysértés. A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörének korlátait a fél által megjelölt jogszabálysértések szabják meg (BDT2019. 4084.). Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a fellebbezésben előadott jogszabálysértések alapján vizsgálta az elsőfokú bíróság ítéletét. Az alperes sem fellebbezést, sem csatlakozó fellebbezést nem terjesztett elő az ítélet ellen, ezért a másodfokú bíróság nem vizsgálta a felmentésben megfogalmazott további indokokat, illetőleg az elsőfokú bíróság ezzel kapcsolatos értelmezését.

[27] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében hivatkozott a végkielégítés iránti kereseti kérelem elkésettségére. Ezzel kapcsolatosan – miután az elkésettség hivatalból vizsgálendő perakadály, eljárás megszüntetési ok – a másodfokú bíróság vizsgálta a keresetindítási határidő betartását. Az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja szerint a keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével kapcsolatos igény érvényesítése iránt. Ilyen igény az Mt. 82.§ (1)-(2) bekezdéseiben meghatározott kártérítés, azon belül az elmaradt jövedelem címén járó kártérítés, az Mt. 82.§ (3) bekezdésében meghatározott végkielégítés, valamint a fentiek helyett követelhető, az Mt. 82.§ (4) bekezdésében meghatározott kompenzációs átalány, a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeg. Ezen túl a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezménye az Mt. 83.§ (1) bekezdésében szabályozott, meghatározott törvényi esetekben kérhető munkaviszony helyreállítása, valamint az ahhoz kapcsolódó, az Mt. 83.§ (3) bekezdésében szabályozott elmaradt munkabér, egyéb járandóság és ezt meghaladó kárigény. A felperes a keresetindítási határidőt betartotta, a felmentést 2020. július 7-én vette át, melyhez képest 2020. augusztus 5-én benyújtotta a keresetlevelét, melyben a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként 225.028.-forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés és kamatai megfizetését kérte. A végkielégítés

iránti igényét a 2021. január 17-i beadványában terjesztette elő, még a perfelvétel lezárását megelőzően.

[28] A munkajogi igény érvényesítésének egyes kérdéseiről szóló 4/2013. (IX. 23.) KMK vélemény 2. pontja rögzíti, hogy az új Mt. 286. §-ban szabályozott általános igényérvényesítési határidőtől eltérő, szűkebb, 30 napos határidőre vonatkozó jogszabályt (Mt. 287. §) nem lehet kiterjesztően értelmezni. A 3. pont szerint a keresetlevelet a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével kapcsolatos valamely igény érvényesítése iránt az erre vonatkozó jognyilatkozat közlésétől, illetve a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodás megtámadása eredménytelenségének megállapításától számított harminc napon belül kell előterjeszteni. Nem zárható ki azonban ezenkívül a jogellenességhez kapcsolódó, keresetlevélben nem érvényesített igény elévülési időn belüli érvényesítése.

[29] Tévesen hivatkozott az alperes a munkajogi igény érvényesítéseinek egyes kérdéseiről szóló 4/2013. (IX. 23.) KMK vélemény 2. pontjában foglaltakra. A hivatkozott pont ugyanis nem a keresetváltoztatás szabályaira vonatkozik, és abból az a következtetés sem vonható le, hogy a felperesnek a munkaviszony megszüntetés jogellenesség jogkövetkezménye iránt indított keresetlevélben valamennyi, általa igényelt jogkövetkezményt meg kellene határoznia és a későbbiekben más jogkövetkezményt nem követelhetne. A hivatkozott ponthoz fűzött indokolás arra utal, hogy az Mt. 287.§ (1)-(3) bekezdései kimerítően tartalmazzák azokat az eseteket, amikor a keresetlevelet harminc napon belül kell előterjeszteni. Ez visszautal a korábbi Mt., az 1992. évi XXII. törvény alapján kialakult – az új Mt. alapján már nem fenntartott – bírói gyakorlatra, mely szerint a jogorvoslati kiiktatás elmulasztása esetén a munkavállaló három éven belül fordulhatott bírósághoz (BH1998. 54.). A KMK vélemény maga is rögzíti a későbbiekben, hogy a régi Mt.-hez képest változás az is, hogy a kiiktatás elmaradása esetén az igény hat hónap elteltével nem érvényesíthető [új Mt. 22. § (5) bekezdés]. Ezen túl a felek esetleges egyeztetése sem hathat ki a határidő számítására.

[30] A 3. ponthoz fűzött indokolás szerint az új Mt.-ben meghatározott valamennyi olyan esetben, amikor az érvényesíteni kívánt jogként [Pp. 121. § (1) bekezdés c) pont] a fél a másik fél megszüntetésre irányuló jognyilatkozatának jogellenességét állítva kívánja érvényesíteni az ebből eredő jogkövetkezményeket, a keresetlevél benyújtásának határideje harminc nap. Az új Mt. a XXIII. fejezet címében: A munkajogi igény érvényesítése, mind a jogszabály szövegében az igény kifejezést alkalmazza [új Mt. 287. § (1)-(2) bekezdés]. Harminc napon belül az esedékessé vált igény érvényesíthető, a törvény nyelvtani, tartalmi és az Alaptörvény 28. cikk alapján történő értelmezéséből nem következik, hogy az igényérvényesítés egyben valamennyi jogcím e határidőn belüli megjelölését írja elő. E következtetést nem támasztják alá a Pp. említett és további rendelkezései sem [pl. Pp. 146. § (1) bekezdés].

[31] Ezen jogértelmezést a Kúria későbbi döntésében is változatlanul fenntartotta: a BH2017. 69. számú közzétett határozatban a Kúria megállapította, hogy a keresetlevelet a

munkaviszony megszüntetésének jogellenességével kapcsolatos igény érvényesítése iránt harminc napon belül kell előterjeszteni. Nem zárható ki azonban, hogy a jogellenességhez kapcsolódó, a keresetlevélben nem érvényesített igény elévülési időn belül előterjeszthető legyen, így e határidőn túl is előterjeszthető volt a perben az eredeti munkakörbe történő visszahelyezés iránti kérelem az üzemi tanácsi tagságra figyelemmel. A döntés ismét utal arra, hogy a törvény tartalmi, és az Alaptörvény 28. cikke helyes értelmezésből nem következik, hogy az igényérvényesítés egyben valamennyi jogcím e határidőn belüli megjelölését jelent.

[32] Ezen túl a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei egyes kérdéseiről szóló 6/2016. (XI. 28.) KMK vélemény is tartalmaz lényeges megállapításokat a keresetindítási határidő vonatkozásában. E szerint a munkaügyi perben eljáró bíró a Pp. 355. § (2) bekezdésben biztosított jogkörében eljárva elősegítheti, hogy a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei iránti igények a keresetben a munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak megfelelő tartalommal kerüljenek előterjesztésre. A munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése esetén a jogerős ítélettel elbírált kárigényt meghaladó, utóbb esedékessé vált kártérítési igény újabb munkaügyi perben elévülési időn belül érvényesíthető.

[33] A másodfokú bíróság szerint az Mt. 287.§ (1) bekezdés b) pontjának helyes értelmezése az, hogy amennyiben a munkavállaló a munkaviszony megszüntetést jogellenesnek tartja és azzal kapcsolatban igényt kíván érvényesíteni, harminc napon belül meg kell indítania a pert. Ez azonban nem zárja ki, hogy a már megindult perben az eredeti követelés mellett vagy helyett újabb követelést is érvényesítsen, amennyiben az az eljárásjogi szabályoknak megfelel. Az ezzel ellentétes értelmezés sértené a hiánypótlásra, az anyagi pervezetésre és a keresetváltoztatásra vonatkozó szabályok érvényesülését. Annak van tehát jelentősége, hogy a munkavállaló a jogellenes jogviszony megszüntetés jogkövetkezményei iránt a pert határidőben megindította-e vagy sem, nem pedig annak, hogy valamennyi jogkövetkezményt érvényesítette-e a keresetlevélben. Nincs akadálya az eljárásjogi szabályoknak megfelelően előterjesztett további jogkövetkezmények érvényesítésének, akkor sem, ha ezek nem utóbb váltak esedékessé.

[34] Helytálló az az alperesi észrevétel, hogy a KMK vélemények még a régi Pp., az 1952. évi III. törvény hatálya alatt születtek és a régi Pp. keresetváltoztatásra vonatkozó 146.§-ára utalnak vissza, ezért azokat az új Pp-vel összhangban kell értelmezni az új Pp. hatálya alatt indult perekben. A Pp. 185. § (1) bekezdése szerint a perfelvétel során keresetváltoztatásnak akkor van helye, ha a megváltoztatott kereset ugyanabból vagy - ténybeli és jogi alapon - összefüggő jogviszonyból ered, mint a korábbi kereset. E jogszabályi feltételeknek a keresetmódosítás megfelelt. A Pp. koncepciója éppen azon alapul, hogy a perfelvételi szakban a feleket a lehető legteljesebb eljárási jogok illetik meg, annak érdekében, hogy kellő egyértelműséggel meghatározásra kerülhessen a perbe vitt jogvita kerete [Pp. 3. §, Pp. 4. § (1) bekezdés].

[35] Helytelenül hivatkozott az alperes arra, hogy az elsőfokú bíróság által is alkalmazott jogértelmezés azzal a jogkövetkezménnyel járna, hogy más tárgyú, nem

munkaviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatban indult perben is a harminc napos határidőn túl lehetne előterjeszteni a jogellenesség jogkövetkezménye iránti kérelmet. E tekintetben világos és egyértelmű a bírói gyakorlat: nincs mód a keresetindítási határidő meghosszabbítására (4/2013. (IX. 23.) KMK vélemény 2. pontja.). Éppen ezt támasztja alá az alperes által hivatkozott Kpkf.VII.39.195/2020/3. számú határozatának [20] bekezdése.

[36] Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a felperes betartotta az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontjában meghatározott harminc napos keresetindítási határidőt, a végkielégítés iránti kérelme nem volt elkésett, azt a munkaviszony megszüntetés jogellenességével kapcsolatos perben a perfelvételi szakban a keresetváltoztatásra vonatkozó Pp. szabályok szerint előterjeszthette.

[37] A másodfokú bíróságnak a fellebbezési kérelem és ellenkérelem korlátai között abban kérdésben kellett döntenie, hogy az írásbeli figyelmeztetést követően a felmentés azon indoka, hogy a felperes a kulcsok megtalálásának bejelentése után a kulcsok egyikével sem számolt el: csak az elvesztett kulcs egyikét pótolta, de úgy, hogy a leadott kulcs valójában a kollégája kulcsa volt, melyre a felperes nem tudott magyarázatot adni, megalapozza-e a Kjt. 20. § (1) bekezdés c) pontján alapuló felmentést.

[38] A másodfokú bíróság utal arra, hogy a felperes a 2020. május 26-án kelt írásbeli figyelmeztetéssel szemben – az abban szereplő jogorvoslati kioktatás ellenére – nem fordult bírósághoz, ezért az abban foglaltakat valósnak kell elfogadni. Az írásbeli figyelmeztetés alapján tehát megvalósult az a kötelezettségszegés, hogy a felperes nem tett eleget a beszámolási és információszolgáltatási kötelezettségének, amikor nem tájékoztatta a munkáltatót a múzeumi kulcsok elvesztéséről. Az írásbeli figyelmeztetés súlyosbító körülményként hivatkozott a felperes magatartásával kapcsolatos korábbi problémákra, nem megfelelő hozzáállására, kollégáival és a munkáltatói jogkör gyakorlójára tanúsított megengedhetetlen stílusra is. Egyébiránt a felperes nemcsak az írásbeli figyelmeztetésben foglalt kötelezettségszegést, de a felmondásban a kulcsokkal kapcsolatos indok valóságát nem vitatta. Ezért megalapozatlanul hivatkozott a fellebbezésben a Pp. 263.§ (1) bekezdésének sérelmére, miután a tényeket nem támadta, csak a levont jogi következtetéssel nem értett egyet.

[39] A felperes birtokában két olyan kulcs volt, amely a múzeumi közvagyon biztonsága szempontjából alapvető, ezért még kulcskezelési szabályzat nélkül is megállapítható, hogy a kulcsok elvesztését haladéktalanul be kellett volna jelentenie, mert ez az adott helyzetben általában elvárható magatartás. Ugyanez vonatkozik arra az esetre, ha a kulcsokat ismét elveszti, vagy új, nem az ő használatában lévő kulcs kerül hozzá. A bejárati kulcs a múzeumot nyitotta. A mindent nyitó kulcs egy mesterkulcs volt, valamennyi kiállítást és raktárt nyitotta, ebből összesen négy darab volt. Ezért a felperes súlyos mulasztást követett el akkor, amikor ezen kulcsok elvesztését nem jelentette be és ezen bejelentése kizárólag az egyik munkatársa felhívására került sor. Ezt a kötelezettségszegést az alperes írásbeli figyelmeztetéssel szankcionálta. Ezt követően a felperes ismét lényeges mulasztást követett el hasonló magatartással, mely az azt közvetlenül megelőző írásbeli figyelmeztetésre tekintettel

még súlyosabban értékelendő: a felperes a kulcsokkal nem tudott elszámolni, azonban ennek tényét nem jelezte sem a munkáltatói jogkör gyakorlója, sem a kulcsok átvételével megbízott munkavállalók felé, a kulcsok ismételt elvesztését elhallgatta és azt másik kulcs leadásával igyekezett eltusolni. A kulcsok leadására való felhívást követően a mindent nyitó kulcsot nem adta le, a bejárat kulcs helyett pedig egy másik munkatársa kulcsát adta le, melyről a kulcs egyedi azonosítói folytán maga is tudomással bírt. A felperes maga adta elő személyes meghallgatásakor, hogy „az én bejárat kulcsomon nem volt ilyen barna valamicsoda, ezért én nem a saját bejárat kulcsomat adtam le. ...Nem tudom megmondani, hogy hogyan lehetett nálam az a kulcs, ami nem az enyém, de az valóban nem az én kulcsom volt”. A felperes semmilyen értékelhető magyarázatot nem tudott adni arra, hogy a munkatársa kulcsa hogy kerülhetett hozzá, illetőleg a mindent nyitó kulccsal és a saját bejárat kulcsával a megtalálása után mi történt. Ez utóbbi vonatkozásában arra utalt személyes meghallgatása alkalmával, hogy „szerintem megszervezte az igazgató, hogy eltűnjenek a kulcsai”, ez azonban pusztán tények nélküli vádaskodás volt.

[40] Mindezen cselekedetekkel a felperes a munkaköréhez tartozó és az alapvető munkavégzéshez szükséges bizalmat nagymértékben megsértette, lényegesen és jelentős mértékben megszegte az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségét, az adott helyzetben általában elvárható magatartást, valamint a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelmét.

[41] Mindezek alapján helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy önmagában ezen magatartássorozat alapján sem volt elvárható az alperestől, hogy a felperest tovább foglalkoztassa. Helyesen hivatkozott az alperes a bírói gyakorlatra, mely szerint a Kjt. 30.§ (1) bekezdés c) pontja szerinti tartós alkalmatlanság körébe tartozik a közalkalmazottal szembeni bizalomvesztést eredményező személyében rejlő ok (emberi alkalmatlanság) (Mfv.I.10.103/2019/4., Mfv.II.10.626/2008/6.). Emellett a bírói gyakorlat szerint a közalkalmazotti jogviszony felmentéssel való megszüntetését az együttműködési kötelezettség tartós megsértése megalapozza (BH2007. 162.).

[42] Az alperes által az elmaradt jövedelemösszegezését érintő hivatkozások a kereset elutasító döntésre tekintettel nem vizsgálhatóak.

[43] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

Záró rész

[44] A sikertelenül fellebbező felperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes másodfokú perkölségének megfizetésére, melynek 150.000 Ft és ÁFA összegben felszámított összegét a másodfokú bíróság a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2.§ (2) bekezdése alapján mérsékelte,

figyelemmel a fellebbezés tárgyaláson kívüli elbírálására és a másodfokú eljárásban előterjesztett egy darab beadványra.

[45] A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért a le nem rótt fellebbezési illetéket a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján a Magyar Állam viseli, az illeték mértéke az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdésén alapul.

[46] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[47] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése zárja ki.

Budapest, 2022. január 6.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kulisity Mária s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró