

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság**

ítélete

Az ügy száma: Mfv.V.10.011/2025/7.

A tanács tagjai: Dr. Suba Ildikó a tanács elnöke

Dr. Tánczos Rita előadó bíró

Dr. Csesznok Judit Anna bíró

Dr. Puskás Péter bíró

Dr. Varga Edit bíró

A felperes: felperes neve

(felperes címe)

A felperes képviselője:

felperes képviselőjének neve

(felperes képviselőjének címe;

ügyintéző: Dr. Szabó László János ügyvéd)

Az alperes: alperes neve

(alperes címe)

Az alperes képviselője:

alperes képviselőjének neve

(alperes képviselőjének címe;

ügyintéző: Dr. Varga Antal ügyvéd)

A per tárgya: munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél:

felperes

A másodfokú bíróság és a jogerős határozat száma:

Fővárosi Ítéltábla

1.Mf.31.151/2024/7.

Az elsőfokú bíróság és határozatának száma:

Fővárosi Törvényszék

1.M.70.171/2023/27.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.151/2024/7. számú jogerős ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 393.700 (háromszázkilencvenháromezer-hétszáz) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 195.945 (százkilencvenötezer-kilencszáznegyvenöt) forint illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes 2011. március 25-től állt munkaviszonyban az alperessel, legutóbb ... munkakörben. Felettese, a ... 2023. január 13-án tájékoztatta a felperest, hogy a munkáltató a ... feladatok elvégzéséhez egy új számítógépes programot kíván bevezetni. Ezzel kapcsolatban a ... – köztük a felperesnek is – a munkaköri feladata lesz a felhasznált ... a ... programba feltölteni. A felperes közölte, hogy az új programba történő feltöltéssel kapcsolatos feladatokat visszautasítja, mivel azt szakmailag átgondolatlan döntésnek tartja. A munkáltató ... programmal kapcsolatos álláspontját megerősítette a felperes számára a vezérigazgató-helyettes is.

[2] Az alperes 2023. január 24-én ... számon írásbeli utasítást adott a felperesnek arról, hogy 2023-ban új szoftvercsomagot helyeznek üzembe a ..., amely a teljes ...vezérlést, ...tervezést, ... szerkesztést, valamint a gyártást is érinti. Tájékoztatták, hogy az új szoftver alkalmazását egy szervezett előadás keretében, munkaidőben fogják a munkavállalók részére bemutatni, amelyen minden ... munkatárs részvételére számítanak. A felperes a titkárságvezető felhívására magához vette a munkáltatói utasítást, azonban annak átvételét aláírásával nem igazolta. A titkárságvezető erről tájékoztatta a vezérigazgató-helyettest, aki személyesen szólította fel a felperest, hogy a munkáltatói utasítás átvételét aláírásával kell igazolnia. Miután a felperes az aláírást megtagadta, a vezérigazgató-helyettes visszakérte az utasítást a felperestől. A kézbesítés megkísérléséről 2023. január 25-én a munkáltató jegyzőkönyvet vett fel, amely szerint a felperes a munkáltatói utasítás átvételét tanúk jelenlétében megtagadta.

[3] Az alperes ezt követően egy újabb, 2023. január 27-én kelt ... számú írásbeli utasítást kívánt átadni a felperes számára. Ebben ismételten tájékoztatták őt a szoftverprogram bevezetéséről, munkarendjét pedig visszavonásig akként határozták meg, hogy 2023. február 1-től munkavégzésének helye a társaság székhelye, munkaidő-beosztása pedig hétfőtől péntekig 8 órától 16:30-ig tart fél óra munkaközi szünet biztosításával. A munkáltató utasította a felperest, hogy a munkaideje teljes tartalma alatt állandó munkavégzési helyén végezze munkáját. A vezérigazgató-helyettes mind ezen, mind a korábban a felperes által átvenni megtagadott utasítást (...) az íróasztalára tette és felszólította a felperest, hogy azokat aláírásával igazoltan vegye át. A felperes az utasításokat nem volt hajlandó átvenni, így erről a munkáltató ismét jegyzőkönyvet vett fel.

[4] Az alperes 2023. január 31-én egy újabb, ... számú írásba foglalt munkáltatói utasításban tájékoztatta a felperest arról, hogy 2023. február 15-től demo verzióban fog működni a szerkesztőségben a szoftvercsomag. Az új szoftver alkalmazását egy szervezett látogatás keretében fogják megtekinteni a munkavállalók a város1 cégl. A munkáltató utasította a felperest, hogy a bemutatón vegyen részt, ahova céges gépkocsival utaztatják a munkavállalókat. A vezérigazgató-helyettes a korábbi két utasítással együtt kísérelte meg átadni ezen munkáltatói utasítást is a felperes számára, aki aláírásával igazoltan azokat nem vette át. E tény is jegyzőkönyvben rögzítette az alperes.

[5] A felperes ezt követően 2023. február 1-jén, 2-án, 3-án, 6-án és 7-én nem jelent meg a munkahelyén a munkáltató utasításának megfelelő időpontban és nem vett részt 2023. február 2-án a szoftverbemutató látogatáson sem.

[6] A munkáltató a 2023. február 8-án kelt intézkedésével azonnali hatályú felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. Ennek indokolása szerint a felperes nem vette át a munkáltatói utasításokat, azok átvételét igazoló aláírását megtagadta, megszegve ezen magatartásával a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 42. § (2) bekezdését. A munkáltató utasítása ellenére nem vett részt 2023. február 2-án a szoftver működését bemutató szervezett látogatáson sem. Terhére rótták, hogy nem jelent meg munkavégzési helyén 2023. február 2-án és 6-án, továbbá 2023. február 1-jén, 3-án és 7-én a 8 órás munkakezdés ellenére csak 10 óra után jelent meg, megsértve ezen magatartásával az Mt. 6. §-át, 8. §-át és 104. §-át. Kifogásolták, hogy a munkáltató hatékony működését, tekintélyét, szervezeti érdekeit súlyosan sértő magatartással a munkáltatói utasítások teljesítését szándékosan, indokolás nélkül megtagadta, rombolta a munkáltató tekintélyét, munkahelyére rendszertelenül járt be, megsértve ezzel az Mt. 52. §-ában foglaltakat is. A felmondás rögzítette, hogy az Mt. 24. §-a alapján a munkáltatói utasítások közhatalmat tekinthetők voltak.

A felperes keresete, az alperes védekezése

[7] A felperes munkaviszonya jogellenes megszüntetésére tekintettel 1.089.445 forint elmaradt jövedelemből álló kártérítés, 870.000 forint végkielégítés és ezek késedelmi kamata, valamint perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Álláspontja szerint az azonnali hatályú felmondás indokolása nem volt valós, illetve az nem volt okszerű. Állította, hogy olyan kötelezettségszegés miatt szüntették meg a munkaviszonyát, amelyet azon vezérigazgatói utasításba foglaltak, amit nem ismertettek vele. Az utasítás tartalmáról nem volt tudomása, ezért a teljesítés elmaradása miatt jogszerűen nem szüntethették meg jogviszonyát. Előadta, hogy az utasítások átvételét nem tagadta meg, csupán annak aláírására nem volt hajlandó figyelemmel arra, hogy nem értett egyet az utasításban foglaltakkal. Szerette volna azt is, ha az utasításokat e-mailben vagy postai úton küldik meg számára. Előadta, hogy a városi látogatásról nem volt tudomása, az azon való részvételt nem tagadta meg és azért nem jelent meg a kérdéses napokon munkavégzési helyén sem, mert ezzel kapcsolatos kötelezettségéről sem volt tudomása. Utalt arra, hogy munkaszerződése ... pontja szerint munkaidejét maga oszthatta be, így nem is kellett 8 órára megjelenni az alperes épületében. Vitatta, hogy a munkáltató eleget tett az együttműködési kötelezettségének.

[8] Az alperes a kereset elutasítását és a felperes költségekben való marasztalását kérte figyelemmel arra, hogy valós és okszerű indokokkal szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Állította, hogy a felperes ismerte az utasítások tartalmát, tájékoztatta arról, hogy az átalakítások után is számít a munkájára, a felperessel azonos munkakört betöltő kollégái továbbra is ellátják a ... feladatokat.

Az első- és másodfokú ítélet

[9] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította és a perköltség viselésére kötelezte a felperest. Megállapította, hogy a felperes megszegte az együttműködési kötelezettségét amikor megtagadta a munkáltatói utasítások átvételét. Ezen szándékos és többször ismétlődő kötelezettségzegése sértette a munkáltató hatékony működését és tekintélyét, valamint szervezeti érdekeit, ezzel elvesztette a munkáltató bizalmát, ami a munkaviszony további fenntartását lehetetlenné tette.

[10] Megállapította, hogy az aláírásával a felperesnek az átvételt kellett volna igazolnia és nem az utasítás tartalmával való egyetértést. A munkáltató eljárása megfelelt az alperes iratkezelési szabályzatában foglaltaknak, amely szerint az írásbeli utasításokat a munkavállalóknak aláírásukkal igazolva kell átvenniük. Rögzítette, hogy a felperes saját magatartása miatt jutott abba a helyzetbe, hogy az utasítások tartalmát nem ismerte meg, a munkáltató pedig nem volt köteles arra, hogy más módon is gondoskodjon azok közléséről.

[11] A munkáltató jogszerűen osztotta be a felperes munkaidejét, munkaszerződése szerint munkaidejét ugyan maga oszthatja be, azonban a felettesével való előzetes egyeztetést követően, figyelembevée az előírt munkarendet is. Rögzítette, hogy a felperes feladatai teljesítésének sem az új munkarend, sem a számítógép hiánya nem volt akadálya, az kizárólag azért nem valósulhatott meg, mert a felperes következetesen elzárkózott a ... program feltöltésével kapcsolatos feladatai teljesítésétől. Szintén kötelezettségzegésnek ítélte meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes elmulasztotta a program bemutatásával kapcsolatos látogatást is. Mindezek alapján arra a következtetésre jutott, hogy az azonnali hatályú felmondás jogszerű volt, mivel a felperes megszegte a munkáltatói utasítások átvételét, azok teljesítését, ami szándékos és jelentős mértékű kötelezettségzegésnek minősült.

[12] A felperes fellebbezése folytán eljáró másodfokú bíróság a jogerős ítéletet helybenhagyta és kötelezte a felperest a perköltség viselésére. Megállapította, hogy a bíróságnak nincs hatásköre arra, hogy a munkáltató döntéseit gazdaságossági, célszerűségi szempontból vizsgálja felül. Egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával abban a körben is, hogy a felperes munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szegte meg az Mt. 6. § (2) bekezdését sértő magatartásával akként, hogy következetesen megtagadta a munkáltatói utasítások átvételét. Az utasítás szövegéből ismerhette a felperes azt, hogy aláírásával csupán az átvétel tényét igazolta volna, amely eljárás megfelelt az alperes iratkezelési szabályzatának is. Alaptalannak találta a felperes azzal kapcsolatos kifogását is, hogy postai úton kellett volna kézbesíteni számára az okiratokat.

[13] Nem találta megalapozottnak a felperes azzal kapcsolatos kifogását sem, hogy a munkáltató munkaszerződés-módosítást kívánt végrehajtani, mivel munkaköri leírása alapján a munkáltató jogosult volt az utasításban megjelölt feladatokat adni a felperes számára. A munkáltató utasította a városi bemutatón való részvételre a felperest, amely elvárás ismerte, mivel az első írásbeli utasítás közlését igazoló aláírás megtagadása után a dokumentumot magával vitte, s azt átolvasta, ennek ellenére nem vett részt azon, a többi utasítás tartalmát pedig saját felróható magatartása miatt nem ismerhette meg.

[14] Kifejtette, hogy a felperes kötetlen munkarendben, kéthavi munkaidőkeretben dolgozott, így azt nem lehetett súlyos kötelezettségzegésként értelmezni, hogy a

felmondásban megjelölt időpontokban nem jelent meg munkahelyén. A felmondás ezen indoka jogellenes, míg a további indokok jogszerűek voltak.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

[15] A jogerős ítélet ellen a felperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, amelyben kérte, hogy a Kúria azt helyezze hatályon kívül és marasztalja az alperest kereseti kérelmének megfelelően és viselje az alperes a peres eljárással kapcsolatban felmerült költségét. Érvelése szerint a jogerős ítélet sérti az Mt. 6. § (2) bekezdését, illetve a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 279. § (1) bekezdését, illetve ellentétben áll a Kúria Mfv.IV.10.023/2024/10. számú határozatának indokolásában kifejtettekkel.

[16] Állította, hogy a másodfokú bíróság az Mt. 6. § (2) bekezdésében írt kötelezettséget csak rá, mint munkavállalóra alkalmazta, a munkáltató esetében ezt nem vizsgálta. Sérelmezte, hogy a munkáltató eljárása nem felelt meg a jóhiszeműség és tisztesség elvének, a feleknek kölcsönösen együtt kellett volna működni és nem lehetett volna olyan magatartást tanúsítania a munkáltatónak sem, amely az ő jogos érdekét sérti.

[17] Érvelése szerint a ... számú utasítás átvételét nem tagadta meg, csak magát az okiratot nem akarta aláírni, mert azon az „átvettem” szót követően úgy helyezkedett el az aláírás, hogy az akár azt is jelenthette volna, hogy egyben tudomásul vette és tartalmát magára nézve kötelezőnek ismeri el. Ezt akár úgy is érthette, hogy a vezérigazgató-helyettes egyoldalúan megváltoztathatja a munkaszerződését, munkaköri leírását. Mindezekre figyelemmel szeretett volna konzultálni jogi képviselőjével azelőtt, mielőtt a dokumentumot aláírja. A másik két vezérigazgatói utasítást már nem volt módja átolvasni, mivel azok átadását az előzetes aláírásához kötötte a vezérigazgató-helyettes. Állította, hogy kérte a dokumentumok postai úton való megküldését, erre azonban nem került sor.

[18] Kifogásolta, hogy az aláírás megtagadása során a tanúk együttesen nem voltak jelen az események során és az erről felvett jegyzőkönyvet utólag készítették el és írták alá. Sérelmezte, hogy az eljáró bíróságok nem tettek különbséget a között, hogy a munkáltatói utasítások aláírását vagy átvételét tagadta-e meg. Előadta, hogy az alperes iratkezelési szabályzata ... pontja az Mt. 24. § (1) bekezdésében foglaltakkal összhangban szabályozza annak jogkövetkezményét, hogy ha az átvételre jogosult megtagadja, vagy megakadályozza az átvételt, így további jogkövetkezményként nem lehet a legsúlyosabb munkaügyi szankció alkalmazásáról dönteni, ez ugyanis álláspontja szerint a kétszeres értékelés tilalmába ütközik.

[19] Érvelése szerint azt sem lehetett súlyos kötelezettségszegésként értékelni, hogy munkaidejéből kettő napot nem töltött a munkahelyén, illetve három munkanapon jelentős késéssel érkezett oda tekintettel arra, hogy kötetlen munkaidőben (munkarendben) két havi munkaidőkeretben dolgozott.

[20] Állította, hogy a szoftverbemutatón azért nem vett részt, mert annak időpontjáról nem értesült, azt az első vezérigazgatói utasításban leírtakon túl nem közölték vele. Ennek során érvelése szerint a munkáltatónak is figyelemmel kellett volna lennie jóhiszeműség és

tisztesség elvére. A munkáltatónak a személyes közlés meghíúsulására tekintettel egyéb úton kellett volna közölnie vele az utasítást. Felülvizsgálati kérelme szerint a munkáltató indokolatlanul, csupán a korábban nem alkalmazott iratkezelési szabályzatának megfelelően járt el, a munkáltató pedig akkor is köteles a jóhiszeműség és tisztesség elvének megfelelően eljárni és együttműködni, ha a munkavállaló esetleg megsérti ezen együttműködési kötelezettségét. Ennek oka az, hogy a munkáltató utasításainak nem lehet az a célja, hogy azok a munkavállaló munkaviszonyának azonnali hatályú felmondását eredményezzék. Előadta, hogy a munkáltatót hátsó szándék vezette ezen utasítások kiadásában, rosszhiszeműen, tisztességtelenül járt el, nem törekedett arra, hogy az utasításokat be tudja tartani.

[21] Érvelése szerint amennyiben helyesen értékelték volna a bíróságok a rendelkezésükre álló bizonyítékokat, akkor megállapították volna, hogy az alperes az Mt. 6. § (2) bekezdésében foglaltakat sértő módon adta ki és titkolta el előle a munkáltatói utasításokat, amelyeknek kizárólag az volt a célja, hogy munkaviszonyát azonnali hatállyal megszüntessék. A jegyzőkönyveket aláíró tanúk csak arról tudhattak, hogy a munkáltatói utasítások aláírására nem volt hajlandó, az átvétel megtagadását nem tapasztalták. Vitatta, hogy mindez rombolta a munkáltató tekintélyét.

[22] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet hatályában tartsa fenn és marasztalja az alperest a felülvizsgálati eljárásban felmerült költségben. Érvelése szerint nem történt olyan lényeges eljárási szabálysértés, amelynek az ügy érdemi elbírálására kihatása lett volna, illetve a jogerős ítélet nem jogszabálysértő, továbbá jogkérdésben sem tér el a felperes által hivatkozott kúriai döntéstől.

[23] Az általa kiadott írásbeli utasítások záradéka csupán annyit tartalmazott, hogy az utasítás egy példányát a felperes átvette, ennek megfelelően csupán a munkáltatói utasítás átvételét igazolta volna a felperes és nem a munkaszerződése módosítását írta volna alá. Az első utasítást át is vette, áttanulmányozta, jogi képviselőjével is konzultált e körben és meggyőződhetett arról, hogy aláírásával mit igazolt volna, ennek ellenére tagadta meg annak átvételét.

[24] Az iratkezelési szabályzat alkalmazása a munkáltatónál nem volt kivételes eset, ezzel kapcsolatban ennek alátámasztására bizonyítékokat is csatolt a perben. A munkáltatói utasítások írásban történő közlése nem volt előzmények nélküli, a felperes szóban következetesen megtagadta az együttműködést a ... program bevezetésével kapcsolatban. Az utasítás közlésének formáját a munkáltató választhatja meg, így alaptalanul kérte a felperes azt postai úton közölni.

[25] Állítása szerint igazolta, hogy nem állt szándékában a felperes jogviszonyának megszüntetése, ez csupán spekuláció volt részéről. A felperes mindezek ellenére szándékosan és többször megtagadta az utasítások átvételét, amely magatartása lényeges kötelezettségszegés volt, az jelentős mértékű, vétkes magatartásnak minősült, ezért arányban állt azzal a jogviszony azonnali hatályú megszüntetése. E körben jogszerűen utalt a másodfokú bíróság több kúriai döntésre is.

[26] Állította, hogy sem az első-, sem a másodfokú bíróság nem tért el jogkérdésben a felperes által hivatkozott döntésben foglaltaktól, mivel az ügy tényállása jelentősen eltért a perbeli esetétől. Az eljáró bíróságok a Pp. 279. § (1) bekezdésének megfelelően mérlegelték a rendelkezésükre álló bizonyítékokat és állapították meg a tényállást is.

A Kúria döntése és jogi indokai

[27] A felperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.

[28] A felülvizsgálati eljárás rendkívüli perorvoslat, amely tárgya a Pp. 406. § (1) bekezdése alapján a jogerős érdemi határozatnak a Pp. 423. § (1) bekezdése szerinti korlátok közötti felülbírálata. Ennek megfelelően a Kúria a jogerős határozatot csak a felülvizsgálati kérelem (és a csatlakozó felülvizsgálati kérelem) keretei között, az ott megjelölt jogszabályok, illetve a Kúria közzétett határozataitól jogkérdésben való eltérésre tekintettel vizsgálhatja felül; a Kúria a felülvizsgálati kérelem és csatlakozó felülvizsgálati kérelem keretein túllépve a fenti jogszabályi rendelkezés által meghatározottakon túl hivatalból nem állapíthat meg más jogszabálysértést, illetve jogkérdésben eltérést.

[29] A Pp. 413. § (1) bekezdésének b) pontja szerint a felülvizsgálati kérelemnek a beadványokra vonatkozó általános szabályok mellett tartalmaznia kell – többek között – a jogszabálysértés pontos megnevezését, a jogszabályhely megjelölésével azt az eljárást, illetve anyagi jogi szabálysértést, amely kihatott az ügy érdemi eldöntésére, valamint annak indokait, hogy a fél az új határozat hozatalát, vagy határozat hatályon kívül helyezését milyen okból kívánja. A felülvizsgálati kérelem hivatalbóli elutasításának egyes kérdéseiről szóló 1/2016. (II. 15.) PK vélemény szerint a felülvizsgálati kérelem egymással szorosan összefüggő kötelező tartalmi kellékei a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése, valamint annak kifejtése, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja. Ezen együttes törvényi feltételeknek a fél akkor tesz eleget, ha egyrészt a megsértett jogszabályhelyet konkrétan megjelöli, másrészt a hivatkozott jogszabálysértést tartalmilag is körülírja és arra vonatkozó jogi álláspontját kifejti, vagyis, ha a jogszabálysértésre való hivatkozása indokait is ismerteti. Mindezek bármelyikének hiánya a felülvizsgálati kérelem hivatalbóli elutasítását eredményezi. Ha a fél a felülvizsgálati kérelemben több, egymástól elkülönülő jogszabálysértésre hivatkozik, valamennyi hivatkozásának rendelkeznie kell az előző pontban meghatározott tartalmi követelményekkel (Pfv.V.20.633/2022/4.). A Kúria a jogerős ítéletet a fentiek figyelembevételével, a Pp. 423. § (1) bekezdése alapján, a hatályosan előterjesztett felülvizsgálati kérelem keretei között, az abban konkrétan megjelölt jogszabályok tekintetében vizsgálta és ítélte meg annak jogszabálysértő voltát.

[30] A felperes a felülvizsgálati kérelmében azt állította, hogy a jogerős ítélet sérti az Mt. 6. § (2) bekezdését, mivel az itt meghatározott együttműködési kötelezettség a munkáltató is terheli és ezt a bíróság nem vizsgálta. A munkaviszonyban a jognyilatkozat a címmel való közléssel hatályosul, amelyhez számos jogkövetkezmény kapcsolódhat, ettől az időponttól a jognyilatkozatot tevő is kötve van az általa közölt nyilatkozathoz. A közléshez jelentős joghatások fűződnek, ezért mind a munkáltatónak, mind a munkavállalónak érdeke fűződik ahhoz, hogy igazolni tudja azt, hogy a közlés szabályszerűen megtörtént. Az Mt. 24. § (1) bekezdése rögzíti a szabályszerű közlés feltételeit. Az írásbeli utasítás személyes

közlésének megtörténtét a munkáltató akként tudja igazolni, hogy az átvétel tényét a munkavállaló aláírásával igazoltatja. A dokumentum átadása és e ténynek a munkavállaló aláírásával történő igazolása egységet képez a közlés részeként.

[31] Ennek megfelelően a munkáltatónak lényeges érdeke fűződött ahhoz, hogy az írásba foglalt utasítás közlésének elismeréséhez a munkavállaló aláírását kérje. Az Mt. 24. § (1) bekezdésével egyező módon rendelkezett erről az alperes iratkezelési szabályzata is. A felperes is meggyőződhetett arról, az első ... számú írásbeli utasítás átadása során, hogy a dokumentum aláírásával annak átvételét ismeri el, azt azonban megtagadta. Ezzel egyező módon a felperes további két alkalommal szintén megtagadta az utasítást tartalmazó dokumentum átvételét.

[32] A munkáltató ezen eseményekről utóbb jegyzőkönyvet vett fel. Nem volt jelentősége annak a körülménynek, hogy a jegyzőkönyvet aláíró személyek az utasítás átvételének megtagadásakor jelen voltak-e vagy sem, mivel magának az átvétel megtagadásának a ténye a felek között nem volt vitatott. A felperes ezzel a tudatos, a munkáltató eljárásával ismétlődően szembe helyezkedő magatartásával megszegte az Mt. 6. § (2) bekezdésében előírt együttműködési kötelezettségét, a jogok gyakorlása és a kötelezettség teljesítése során tanúsítandó jóhiszemű és tisztességes magatartás elvét.

[33] Alapítván állította a felperes a felülvizsgálati kérelmében, hogy a munkáltató is megsértette az Mt. 6. § (2) bekezdésében foglalt kötelezettségét, amikor nem gondoskodott arról, hogy más módon közölje vele az utasítását. Mind az Mt. 24. §-a, mind az alperes iratkezelési szabályzata rögzíti, hogy a munkáltató maga választhatja meg a jognyilatkozat közlésének módját, lehetősége van az írásba foglalt jognyilatkozatát személyesen kézbesíteni a munkavállalónak, és nincs olyan kötelezettsége, hogy amennyiben a másik fél a közlést megakadályozza, úgy a kérésének megfelelő másik módon is gondoskodjon a jognyilatkozat közléséről. Ennek megfelelően a perbeli esetben nem volt megállapítható az, hogy a munkáltató megsértette az együttműködési kötelezettségét.

[34] A felperes felülvizsgálati kérelmében kifogásolta azt is, hogy a munkáltató célja az volt, hogy ne tarthassa be a munkáltató utasítását, ne tudjon részt venni a szoftverbemutatón, így eltitkolta előle az megtagadott utasításokban szereplő kötelezések tartalmát. A felperes állította azt is, hogy a munkáltató megsértette a kétszeres értékelés tilalmát. A felperes – az előadásának tartalma szerinti megítélése alapján – azt állította, hogy az alperes eljárása a joggal való visszaélés tilalmába ütközött, azonban sem az első,- illetve másodfokú eljárás során, sem a felülvizsgálati kérelmében nem hivatkozott az Mt. 7. §-a megsértésére, így ezzel kapcsolatos kifogásait a Kúria a fent kifejtetteknek megfelelően érdemben nem vizsgálhatta.

[35] A felperes felülvizsgálati kérelmében állította azt is, hogy a jogerős ítélet sértette a Pp. 279. § (1) bekezdésében foglaltakat, miszerint a bíróság helytelenül értékelte a bizonyítékokat és nem megfelelően állapította meg a tényállást. A Pp. 279. § (1) bekezdése a bizonyítás eredményének mérlegelését és a tényállás megállapítását szabályozza. Mint a Kúria több határozatában kifejtette (Pfv.I.20.656/2021/4., Pfv.I.20.792/2023/6., Pfv.VII.20.669/2022/5.), ha a jogerős ítélet bizonyíték értékelése iratellenes, okszerűtlen, vagy logikai ellentmondást tartalmaz, és a bizonyítékokból csak egyfajta, a jogerős ítélettől

eltérő következtetésre lehet jutni, akkor van helye azok Kúria általi felülmérlegelésének, ennek eredményeként lehetséges a jogerős ítéletben megállapított tényállástól eltérő tények megállapítása.

[36] Ha a fél a felülvizsgálati kérelmében az érdemi döntés alapjául szolgáló anyagi jogszabály megsértését is állítja, akkor a Kúria a döntéshez szükséges – a felülmérlegelés eredményeként megállapított – tények alapján hozhat új érdemi határozatot [Pp. 424. § (3) bekezdés]. Ha a fél a felülvizsgálati kérelmében a bíróság érdemi döntését támadja és a Kúriától új érdemi határozat meghozatalát kéri, ennek ellenére felülvizsgálati kérelme indokolásában kizárólag a bizonyítékok értékelését és a tényállás megállapítását kifogásolja és ezzel összefüggésben csak eljárási szabálysértésre hivatkozik, akkor a Kúria az érdemi döntés alapjául szolgáló anyagi jogszabály megsértését nem vizsgálhatja és nem hozhat új érdemi határozatot.

[37] A Pp. 279. § (1) bekezdésének sérelmére való hivatkozás mellett, az érdemi döntés alapjául szolgáló anyagi jogszabályi rendelkezés [a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetésének lehetősége (Mt.78. §)] megsértését azonban a felperes nem állította. Ez azzal a következménnyel jár, hogy ha helye lenne a bizonyítékok Kúria általi felülmérlegelésének, akkor az ennek eredményeként megállapított tények alapján sem hozhatna új, érdemi határozatot, mert a döntés alapjául szolgáló, a másodfokú bíróság által alkalmazott anyagi jogszabály megsértését a Kúria nem vizsgálhatná.

[38] A felperes a felülvizsgálati kérelmében hivatkozott arra is, hogy a jogerős ítélet jogkérdésben eltér, a Kúria Mfv.IV.10.023/2024/10. számú jogerős ítélete indokolásában kifejtettektől. A Pp. 406. § (1) bekezdése és 413. § (1) bekezdése c) pontja szerint a felülvizsgálati kérelem kötelező tartalmi eleme a Kúria közzétett határozataitól jogkérdésben való eltérésre hivatkozás esetén a Kúria közzétett határozatának és azon részének a megjelölése, amelytől a felülvizsgálattal támadott ítéleti rendelkezés jogkérdésben eltér. Figyelemmel azonban arra, hogy a megjelölt határozatok csak abban az esetben vethetők össze a támadott jogerős ítélettel, ha az azokban felmerülő jogkérdés azonos és az azok megítélése alapjául szolgáló releváns tényállás is csak lényegtelen, mellékes elemekben különbözik, a félnek a felülvizsgálati kérelmében be kell mutatnia az ügyazonosságot, azaz a releváns tények lényegi hasonlóságát és az alkalmazott jogi szabályozás egyezőségét (Pfv.III.20.221/2024/2., Pfv.VI.20.984/2024/2.).

[39] Az Mfv.IV.10.023/2024/10. számú határozat eltérő tényállás mellett született (a felek a közöttük fennállt munkaviszonyt közös megegyezéssel szüntették meg), és a perbeli esettől eltérő jogszabályi rendelkezések megsértését vizsgálta a Kúria, a felperes pedig nem adta érdemi magyarázatát annak, hogy az ügyazonosság, illetve a jogkérdésben való eltérés a két ügy között mennyiben áll fenn. A határozat tehát nem felel meg az összevethetőség követelményének, így a felülvizsgálat alapját nem képezhet.

[40] A jogerős ítélet a felülvizsgálati érvelésben megjelölt anyagi és eljárási jogszabályhelyeket nem sértette, így azt a Kúria a Pp. 424. § (1) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

[41] A felperes a pervesztességére tekintettel köteles a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján viselni az alperes jogi képviselőjével, a felülvizsgálati eljárásban felmerült, a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdése szerint megállapított, az általános forgalmi adóra is kiterjedő ügyvédi munkadíjból álló felülvizsgálati eljárási költséget.

[42] A költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdésének d) pontja alapján a per tárgyi költségfeljegyzési jogos volt, ezért az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 50. § (1) bekezdése szerinti mértékű felülvizsgálati eljárási illeték a pervesztes felperes munkavállalói költségkedvezményére figyelemmel a magyar állam terhén marad a munkavállalói költségkedvezmény megállapításának és érvényesítésének szabályairól szóló 73/2009. (XII. 22.) IRM rendelet 1. §-a alapján.

[43] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 405. § (1) bekezdése szerint alkalmazandó Pp. 376. § (1) bekezdés a) pontja alapján tárgyaláson bírálta el.

[44] Az ítélet elleni felülvizsgálatot a Pp. 407. § (1) bekezdés d) pontja kizárja.

A határozat elvi tartalma

Az írásbeli munkáltatói utasítás átadása és e tény munkavállalói aláírással való elismerése – a közlés részeként – egységet képez, így azok nem válhatnak el egymástól.

Budapest, 2025. április 9.

Dr. Suba Ildikó s.k. a tanács elnöke, dr. Tanczos Rita s.k. előadó bíró, dr. Csesznok Judit Anna s.k. bíró, dr. Suba Ildikó s.k. a tanács elnöke az aláírásban akadályoztatott dr. Puskás Péter bíró helyett, dr. Varga Edit s.k. bíró