



**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.IV.10.041/2025/6.

A tanács tagjai:

Dr. Stark Marianna a tanács elnöke

Szolnokiné dr. Csernay Krisztina előadó bíró

Dr. Dzsula Marianna bíró

Dr. Pataki Árpád bíró

Véghegy dr. Szabó Zsuzsanna bíró

A személyesen eljáró felperes:

név (cím, levelezési cím: cím1)

Az alperes:

név1 (cím2)

Az alperes képviselője:

Dr. Szász Mária Emese kamarai jogtanácsos (cím2)

A per tárgya:

Munkavállalói azonnali hatályú felmondás jogkövetkezményei

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél:

Az alperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:

Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.178/2024/12.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Fővárosi Törvényszék 17.M.70.800/2022/38.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.178/2024/12. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Megállapítja, hogy az 1.472.360 (egymillió-négyszázhetvenkettőezer-háromszázhatvan) forint felülvizsgálati eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás

[1] A felperes 1991. december 12-től állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperessel. 1996. július 1-től a felperes főiskolai docensi kinevezést kapott, a perbeli időszakban az név2én dolgozott, havi alapbére 460.110 forint volt.

[2] 2021. augusztus 1-jétől az alperes új fenntartója a név3 lett, a fenntartóváltás következtében a felperes közalkalmazotti jogviszonya e naptól munkaviszonnyá alakult át. A jogállásváltozás folytán a peres felek között létrejött határozatlan idejű munkaviszonyban a felperes főiskolai docensként, havi 438.200 forint alapbér ellenében dolgozott.

[3] 2021 nyarán egy rutinellenőrzés során a főigazgatóságon dolgozó adminisztratív munkát végző név4 jelezte az igazgatónak, hogy őt olyan munkavállalót talált – köztük a felperest – akik a felsőoktatási törvény rendelkezéseivel össze nem egyeztethetően olyan munkakört töltenek be, melyhez nem rendelkeznek a szükséges tudományos fokozattal. Az alperes részéről név5 e-mailben kereste meg az érintett kollegákat, köztük 2021. október 27-én a felperest is, annak tisztázására, hogy rendelkezik-e a munkakör betöltéséhez szükséges tudományos fokozattal (ilyenként felsorolásra került a tudomány kandidátusa, doktora, valamilyen külföldön szerzett okmány, illetve a PhD fokozat is). Válaszában a felperes aznap megírta, hogy kizárólag a dr. univ. fokozattal rendelkezik, a felsoroltakkal azonban nem. Ezen információk birtokában az Emberierőforrás-gazdálkodási Főigazgatóság Bér- és Munkaügyi Igazgatóságának igazgatója, név6 jóváhagyásával elkészültek az érintett munkavállalók munkaszerződéseinek módosításai, amelyeket név7 főigazgató írt alá 2022. január 5-én.

[4] A tervezet szövege szerint a felperes és az alperes megállapodnak abban, hogy a közöttük számú iktatószámon, határozott időtartamra megkötött munkaszerződést azzal módosítják, hogy a felperes munkaköre 2021. október 1-jétől mesteroktató, egyben az eredeti munkaszerződés módosítással nem érintett rendelkezései változatlanul hatályosak. A felperes a módosítás tervezetét 2022. április 9-én kapta kézhez, arra rávezette „nem értem, semmilyen jogszabály alapot nem ismerek” majd aláírás nélkül visszaküldte a tervezetet a főigazgató részére. Az érintett további négy munkavállaló a módosítás tervezetét aláírta, munkakörük hivatalosan is módosult. 2021. október 1-jei hatállyal az alperes de facto mesteroktatóként kezelte a felperest, ily módon került megjelölésre a munkaügyi nyilvántartásban, a megnevezés-rendszerben és az egyetem honlapján is.

[5] 2022. április 19-én név8 e-mailt írt név7 főigazgatónak eligazítást kérve a teendőkről a felperesi visszautasításra tekintettel. Mivel a főigazgató többszöri szóbeli információkérést követően választ nem kapott, levélben fordult név6hoz állásfoglalást kérve, amit csak szeptemberben, a felperes felmondásakor kaptak kézhez.

[6] 2022. június 2-án név9 dékán levélben kereste meg név6 igazgatót a felperes munkakörének 2021. október 1-jei módosításával kapcsolatban. Az igazgató 2022. július 20-i dátumozással fogalmazta meg válaszlevelét, amely név7 aláírását tartalmazza. Ebben rögzítésre került, hogy a válasz megadásához megvizsgálták a docensi munkakör betöltésének feltételeit és arra a következtetésre jutottak, hogy a felperes főiskola docens munkakörben továbbra is alkalmazható. A válaszlevelet 2021. július 21-én küldték meg a főigazgatónak, tájékoztatást kapott a dékán is a felperes ügyében kirajzolódott állásfoglalásról. Egy ilyen levél készült a felperesnek is címezve, amit azonban részére nem küldtek meg. A kérdés megválaszolásával az igazgatóasszony a problémát megoldottnak tekintette és azt követően arról már sem a főigazgatóval, sem mással nem beszélt addig, amíg a felperes azonnali hatályú felmondását nem nyújtotta be.

[7] A felperessel egyezően több munkavállaló esetében is kiderült, hogy a jogszabályi előírások alapján nincs szükség munkakörük betöltéséhez a hivatkozott tudományos fokozatra, ezért munkakörük ismételten módosításra került.

[8] Miközben a felperes a munkáltató további tájékoztatását várta a munkaszerződés módosítást illetően, a hallgatóktól érkezett visszajelzések alapján azt tapasztalta, hogy munkakörét az internetes felületen már mesteroktatóra módosították, emiatt három alkalommal írásban kért tájékoztatást név7 főigazgatótól. Első alkalommal 2022. június 21-én hivatkozva, hogy közös megegyezéssel visszamenőleges hatállyal minősítették át a beosztását mesteroktatóvá, amit nem fogadott el, ezért írásbeli tájékoztatást kért a jogszabályi háttérrel, a módosítási javaslat okáról és arról, milyen konkrét alternatív lehetőségek vannak, amely alapján a főigazgató ezt az általa legkedvezőbbnek vélt ajánlatot tette a munkaszerződés módosítására vonatkozóan.

[9] A felperes második megkeresése 2022. július 20-i dátumozású, amelyben ismételten kérte a főigazgatót a korábban részletezettekkel kapcsolatos tájékoztatás megadására, valamint a jelzett hibák korrekciójáról történő mielőbbi intézkedést. Rögzítette, korábbi megkeresésére választ nem kapott, megismételte az abban foglaltakat, mellette rákérdezett a béremelés tárgyában készített munkaszerződés módosítására is, melyben tévesen mesteroktatóként került feltüntetésre. Emiatt kérte a korrigálást, és azt, amennyiben a mesteroktatói munkakör befolyással bírt a béremelés mértékének megállapítására, akkor e körben is a korrekció iránti intézkedést várja. Ugyancsak intézkedésre hívta fel a főigazgatót az egyetemi telefonkönyvben megjelölt munkakör javítását illetően.

[10] A harmadik tájékoztatást 2022. július 20-i dátummal írta meg a felperes, de azt 2022. augusztus 24-én küldte meg a főigazgatónak. Ebben ismételten részletes tájékoztatást kért a közös megegyezéssel történő átsorolás (munkakör módosítás) kérdésében, amit aláíratlanul küldött vissza, és minden részletre kiterjedően kért tájékoztatást az előterjesztés háttéréről, az átalakítást érintő indokokról, és a jelenleg fennálló helyzetről. Szintén tájékoztatást kért az egyetemen megvalósított béremelés elvi és rendszerbeli végrehajtásáról, amelybe a személyét érintő béremelés belehelyezhető, valamint arról, hogy milyen kapcsolatban áll ez a munkakörének módosításával (átsorolással). Utóbbi kapcsán kérte a modellváltást érintően kivitelezett béremelés kereteinek megjelölését amiatt, hogy személyes béremelésének mértéke értelmezhetővé és megítélhetővé váljon számára, mivel az nem konzisztens a meghirdetett elvekkel. Hangsúlyozta ezzel kapcsolatosan, hogy az általános vezetői tájékoztatáson kívül semmiféle információval, anyaggal nem rendelkezik.

[11] A 2022. augusztus 31-i dátumozású levelében az alperes értesítette a felperest, hogy 2022. szeptember 1-jétől munkaköri feladatait az név10 keretében kell ellátnia. A levél fejrészában a felperes munkaköréként újból főiskola docens szerepelt, az értesítést a felperes 2022. szeptember 6-án vette át.

[12] A felperes munkaköri feladata és munkabére – az 5 %-os mértékű emelést kivéve – a perbeli időszakban nem változott.

[13] A modellváltással összefüggésben a munkavállalókat érintő teljesítményértékelés eljárási szabályait a név1 oktatói vagy tudományos munkakörben foglalkoztatott – egészségügyi dolgozónak nem minősülő – közalkalmazottak teljesítményértékelésével kapcsolatos eljárásrendről szóló E/8021. (VI. 08.) számú rektori-kancellári utasítás (a továbbiakban: Utasítás) rögzítette. Az Utasítás – többek között - rögzítette, hogy a teljesítményértékelés eredményeként négy teljesítménykategória állapítható meg a teljesítményértékelés együttes eredményeként, mégpedig a „kiemelkedő”, „magas”, „átlagos”, illetve a „mérsékelt”. A teljesítményértékelő lapon az önbevallás eredményeként megjelenő teljesítményeket a szervezeti egység vezetője megvizsgálja, értékeli a munkavállaló teljesítményét, azt legfeljebb egy kategóriával módosítja, majd azt a központi HR értékeli és véglegesíti.

[14] A felperes teljesítményértékelése 2021 júliusában készült el, a béremelés összegének meghatározásánál mesteroktatói munkakört, míg a 2021 nyarán végrehajtott minősítés során főiskolai docensi munkakört vett figyelembe az alperes. A teljesítményértékelés eredményeként a felperes mérsékelt minősítést kapott. 2021. június 17-én név1 tanszékvezető megkapta a szervezeti egységéhez tartozó munkavállalók önértékelését, amely mellett lehetősége volt az egyéb szempontok, személyes tapasztalat figyelembevételével a központi adatokkal generált minősítés pozitív vagy negatív irányba történő eltérítésére, az értékelési szint emelésére. A felperes vonatkozásában ilyen eltérítésre nem került sor. A felperes az átfogó értékelés alapján 88,16 pontot ért el, a nála kevesebb (78,49; 25,22; 25,27; 71,35 és 65,06) pontszámot elérő, szintén mérsékelt értékelés mindegyikét eggyel magasabb, azaz átlagos kategóriára módosította az alperes.

[15] név1 tanszékvezető 2021. augusztus 14-én elektronikus levélben értesítette a felperest a mérsékelt kategóriájú minősítésről, és egyúttal lehetőséget adott számára, hogy további kérdéseivel „bátran keresse” meg. A felperes ezen e-mailhez – elmondása szerint – nem fért hozzá, azt a per megindulását megelőzően nem olvasta.

[16] Az alperes a jogállásváltozásra tekintettel két alkalommal, differenciáltan 15 %-os mértékű béremelést valósított meg, 2021. október 5-én név7 főigazgató írásban rögzítette a béremelés elveit. E szerint 2021. szeptember 1-jétől kerül sor a differenciált bérfejlesztésre, melynek mértékét a finanszírozási szerződésben rögzített egyetemi pénzügyi keret és a szervezeti egységek vezetői által elvégzett egyéni teljesítményértékelés, valamint a munkavállaló jelenlegi bérének a vele azonos munkakörben foglalkoztatott munkatársai béréhez viszonyított nagysága határozza meg. Az intézkedés célja, hogy lehetőséget teremtsen az eltérő egyéni teljesítmények, különösen a kiemelten teljesítő kollégák elismerésére, és az egyetem különböző szervezeti egységeiben dolgozó, hasonló feladatokat ellátó munkatársak bére közötti esetleges bérfeszültséget csökkentse. A tájékoztatólevél tartalmazta, hogy az egyéni béremelés mértékéről, a differenciálásról a HR által elvégzett előzetes számítások és elemzések alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója 2021. október 11. napjáig dönt, és a megemelt alapbérrel munkaszerződés módosítás készül.

[17] A gyakorlatban a béremelés mértékének meghatározásakor az alperes két paramétert vett figyelembe, egyik a munkavállalóra vonatkoztatott teljesítményértékelés eredménye, a másik a 2021-ben az egyetemi referenciaértékhez (a munkáltatónál azonos vagy hasonló munkakör) képest mért átlagbér, 2022-ben az úgynevezett megnevezés1-szinthez (országos átlagbér) viszonyított bérszint volt.

[18] 2022. február 22-én a rektor levélben számolt be arról, hogy a 2021 őszén átlag 15 %-os béremelést valósítottak meg az egyéni teljesítményértékelés alapján differenciált módon, ebből a felperes 0 % mértékben részesült. 2022 februárjában került sor a béremelés

második ütemére, amely szintén egy teljesítménymérésen alapuló béremelés volt, ebből a felperes 5 % mértékben részesült, a kifizetés márciusban hóközi utalással 2021. január 1-jére visszamenő hatállyal történt.

[19] A számú1. iktatószámú „Értesítés munkaszerződés módosításról” megnevezésű irat szerint a felperes munkaszerződése 2022. január 1-jétől módosult, a korábbi 438.200 forint alapbére 460.110 forintra emelkedett. A felperes munkakörénél mesteroktató megjelölés szerepel. Az irat 2022. április 8-án került feltöltésre a felperes tárhelyére, amit a felperes júliusban nyitott meg.

[20] A felsőoktatási intézményben oktatói munkakör tanársegéd, adjunktus, főiskolai/egyetemi docens, főiskolai/egyetemi tanár, és mesteroktató munkakörökben létesíthető. A mesteroktatói munkakör mind a beosztás hierarchikus jellegét, mind a hozzá társítható illetmény összegét tekintve a főiskolai docensi munkakör alatt helyezkedik el.: a főiskolai docens munkakör a B fizetési fokozat 3.,2.,1. kategóriába tartozik 55 és 61 közötti százalékos arányszámmal, míg a mesteroktató a 2. vagy 1. fizetési kategóriába 51 és 54 közötti százalékos arányszámmal.

[21] A felperes hivatali e-mail címe az e-mail volt, a felperes ezt az e-mail címet nem használta, a vele való kommunikáció a @freemail.hu vagy a @gmail.com privát e-mail címen történt a tanszékvezetővel, az egyetemen dolgozó egyéb kollegákkal és a hallgatókkal egyaránt. A perbeli időszakot megelőzően problémaként merült fel a felperes elérhetősége név12 irodavezető és a felperes közötti e-mail levelezés szerint. Ebben a felperes jelezte, hogy az etk-s e-mail címre küldött leveleket nem kapja meg, a hivatalvezető a megoldás fontosságára hívta fel a felperes figyelmét, aki nyitott volt az új hozzáférésre, illetve a leveleinek átirányítására is, mint lehetséges megoldásra.

[22] A felperes által csatolt több tucat e-mail és az alperes által átvizsgált 532 e-mail között a @freemail.hu, a se-etk.hu, és a @gmail.com levélcímek egyaránt szerepeltek. Ezek között két darab volt, amely kizárólag a felperes hivatali e-mail e-mail címre küldtek, a fennmaradó esetekben valamelyik magán e-mail címre is kézbesítették az üzenetet.

[23] A felperes 2022. szeptember 26-án azonnali hatállyal megszüntette a munkaviszonyát tekintettel arra, hogy az alperesi intézkedésekre vonatkozó tájékoztatási és korrekciós előterjesztései az általános 30 napos ügyintézési határidőn és a meghosszabbításra nyitva álló póthatáridőn belül sem teljesültek. Az intézkedések hatására kialakult méltatlan körülmények között az egyetemen a munkáját nem tudta ellátni. Az indokolásban rögzítette, hogy a munkáltató 2021. október 1-jei hatálybalépést megjelölve mindenféle előzetes tájékoztatás nélkül a számú iktatószámon azonosítható munkaszerződést – annak határozott időtartamra szóló megjelölésével – közös megegyezés tartalmi fordulattal kívánta módosítani, munkaköre mesteroktatóként került megjelölésre, amit április 9. napján vett kézhez. Előzetes tájékoztatás hiányában e módosítás tervezetét nem írta alá, „nem értem, semmilyen jogszabályi alapot nem ismerek” megjegyzéssel visszaküldte az alperesi Emberierőforrás-gazdálkodási Főigazgatóság főigazgatójának, név7nek. A visszaküldésre az alperes semmilyen módon nem reagált, ellenben az egyetem intranetes felületén munkakörét mesteroktatóként tüntették fel, melyről a hallgatók is tudomást szereztek. 2022. június 21-én a főigazgatóhoz fordult tájékoztatást kérve, majd ezen kérését megismételve, illetve a béremelésre vonatkozóan kiegészítve július 20-án és augusztus 24-én is tájékoztatást kért a főigazgatótól. Kéréseire azonban mindösszesen egyetlen szóbeli tájékoztatást kapott az új tanszékvezetőjétől, miszerint a jogi osztály elhamarkodta a lépést, ezt azonban nem tudta az általa kért tájékoztatásként elfogadni. A tanszékek közötti áthelyezési okirat fejlécében már főiskolai docensként került ismételt megnevezésre, azonban a munkaszerződés módosítására vonatkozó tervezettel kapcsolatos kérdéseire választ nem kapott, a dokumentum tartalmi része a munkaszerződésére, még hozzá annak változatlan tartalommal való

fennállására vonatkozott, így ebből egyértelmű következtetést levonni nem tudott. Ezért a tájékoztatás hiánya, a bizonytalan állapot és annak előzményei, az egyetem átalakulásával felállított új minősítési és értékelési rendszer feltételeinek ismeretlen jellege, annak múlt- vagy jövőbeni következményei, az átsorolás visszamenőlegessége és az indokolás hiánya lehetetlenné tették számára, hogy a továbbiakban a munkáját méltányolható körülmények között tudja ellátni.

[24] A felperes a felmondás indokolásában részletezte továbbá a július 20-i és az augusztus 24-i beadványában megfogalmazottakat, illetőleg nehezményezte, hogy a munkáltatónál két alkalommal végrehajtott differenciált mértékű 15-15%-os béremelés alapján első alkalommal 0%, második alkalommal pedig 5%-os mértékű béremelésben részesült. Mindezen körülmények alapján azt a következtetést vonta le, hogy a mindösszesen 5%-os mértékű béremelést mesteroktatói munkakörére figyelemmel kapta egy megfoghatatlan értékelési rendszer eredményeként, amelyről sem előzetesen, sem utólagosan nem rendelkezett információval. Hivatkozta továbbá, hogy a differenciálásra a munkaköri átsorolására figyelemmel került sor, mely negatívan érintette, ezzel a folyamattal anyagi hátrány is érte.

[25] 2022. szeptember 27-én megtartott megbeszélésen név6 és név7 főigazgató a felmondás és annak körülményeit kívánta tisztázni a felperessel. Annak utolsó szakaszában a főigazgató egy 2022. szeptember 27-én kelt levelet adott át a felperesnek, amelyben a megkeresésekre válaszolva tájékoztatást adott, hogy munkakörének 2021. október 1. napjától történő változását felülvizsgálták, és megállapították, hogy a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (a továbbiakban: Nftv.) 115. § (4a) bekezdése nem érinti az oktatók, kutatók foglalkoztatását, a velük kötött munkaszerződést, kiadott közalkalmazotti kinevezést és a részükre kiadott főiskolai vagy egyetemi foglalkoztatáshoz kötődő címeteket, 2012. szeptember 1-jét követően tovább alkalmazható az oktató és a tudományos kutató. Erre figyelemmel megállapításra került, hogy a felperes jelzése alapján történt felülvizsgálat eredményeképp a jogszabályi rendelkezésre tekintettel a felperes munkaköre jogszerűen főiskolai docens. Amiatt, hogy a felperes a 2021. október 1-jei munkaszerződés módosítást nem fogadta el, az nem tekinthető érvényes dokumentumnak és munkakörére vonatkozóan továbbra is a 2021. augusztus 1-jei hatállyal kiállított munkaszerződésben foglaltak az irányadóak. Ennek következtében 2021. október 1. napjára visszamenőleg az egyetemi munkaügyi rendszerben és a megnevezés2 rendszerben is visszaállították a felperes munkakörét főiskolai docens munkakörre, az ebből eredő kellemetlenségekért pedig szíves elnézést kértek.

[26] A felperesi levélben megfogalmazott kérdésekre reflektálva a főigazgató tájékoztatta a felperest, hogy a modellváltáshoz kapcsolódó bérfejlesztés differenciált formában, teljesítményszempontok figyelembevételével történt, a mértéket a munkavállaló vezetője által elvégzett egyéni teljesítményértékelés és a vele azonos munkakörben foglalkoztatott munkatársak béréhez viszonyított nagyság határozta meg a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése alapján. A felperes esetében az emelés összege a minősítése alapján munkakörétől függetlenül került megállapításra.

[27] név13 az alperes név14ának dékánja 2022. szeptember 28-án írt levelében tájékoztatta a felperest arról, hogy a felmondólevelet megkapta és a felperesnek 2022. szeptember 26-tól munkavégzési kötelezettsége nincs. Ugyanakkor az azonnali hatályú felmondásban foglalt indokokat nem fogadja el, mert azok nem felelnek meg a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) 78. §-ában foglaltaknak. A jogellenes jogviszony megszüntetésre tekintettel a munkáltató jelezte, hogy érvényesíteni kívánja az Mt. 84. § (1) és (3) bekezdésében foglalt jogkövetkezményeket. Ugyanezen a napon kelt a felperes részére kiállított leszerelő lap a munkaviszony megszűnésének

módjaként azonnali hatályú felmondást, időpontjaként pedig 2022. szeptember 26. napját rögzítette, az adminisztrációs elszámolásra 2022. szeptember 29-én került sor.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[28] A felperes a pontosított keresetében az azonnali hatályú felmondás jogkövetkezményeként a felmondási időre járó munkabér jogcímén a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (a továbbiakban: Nftv.) 117/B. § (5) bekezdése alapján alkalmazandó, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 25/A. § (7) bekezdés b) pontja, valamint a 25/B. § (5) bekezdése, és a 33. § (1)-(2) bekezdés f) pontja alapján 60 nap + 6 hónap felmondási időre járó távolléti díj, és a Kjt. 37. § (6)-(7)-(8) bekezdése alapján 24 havi végkielégítésének megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Ezen felül igényt tartott 2022. szeptember 27. és 2022. november 14. napja között 35 munkanap vonatkozásában 731.576 forint munkabér és 31.800 forint cafetéria juttatás összegére is.

[29] Az alperes elsődlegesen az eljárás megszüntetését, másodlagosan a kereset elutasítását kérte.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

[30] A Fővárosi Törvényszék a 17.M.70.800/2022/38. számú ítéletével kötelezte az alperest 3.680.888 forint felmondási időre járó távolléti díj és 11.042.664 forint végkielégítés megfizetésére. Ezt meghaladóan a felperes keresetét elutasította és megállapította, hogy az eljárási illetéket az állam viseli.

[31] Ítéletének indokolása szerint az azonnali hatályú felmondás megfelelt a világosság követelményének, mert a felperes egyértelműen megjelölte, hogy a tájékoztatási és a korrekciós előterjesztésre semmilyen választ nem kapott; azt is részletesen kifejtette, mikor és milyen témakörben kért tájékoztatást, és a válasz elmaradása miatt kialakult méltatlan körülmények miatt nem kívánta a munkaviszonyát fenntartani. A tájékoztatás kérésekből pedig megállapítható volt, hogy a felperes mit várt el a munkáltatótól és milyen igényt támaszt, ezért a keresetlevél is befogadható volt.

[32] A kötelezettségszegés jelentős mértékének vizsgálata körében az alperes munkakör módosítási ajánlatát az alperesnél bekövetkezett jogállás változás okán fennálló bizonytalan helyzettel együttesen értékelte, és azt is megállapította, hogy a módosítási javaslat nem csupán egy alá nem írt „félbehagyott tervezet volt”, hanem a tervezet elkészültét megelőzően 2021. október 1-től a felperes munkaköri besorolása az alperes munkaügyi és megnevezés2 rendszerében is módosításra került mesteroktatóra, amely kihatott munkaköri besorolására és munkabérére is. Értékelte továbbá a felperes többszöri megkeresését, és azt, hogy a kérdéseire a főigazgató csak az azonnali hatályú felmondást követően, azaz szeptember 27-én válaszolt.

[33] A béremelés elmaradásával összefüggésben rögzítette, hogy az alperes a 2x15 %-os mértékű béremelésnek megfelelő bértömeg szétosztása során két tényezőt vett figyelembe: a munkavállalók teljesítményét, valamint a munkaköri besorolásukat. Rámutatott arra, hogy az Utasítás 2. § (17) bekezdése kötelezettségként írta elő a szervezeti egység vezetője részére az

értékelő megbeszélés megtartását, ugyanakkor az ezzel összefüggésben a felperesnek küldött e-mail csupán e folyamat elindítására volt alkalmas, az értékelő megbeszélés ugyanakkor elmaradt. Ennek következtében a minősítés ismertetésére vonatkozó garanciális szabály nem érvényesült a perbeli esetben.

[34] Mindezekon túl azt is értékelte, hogy a felek között a kommunikációra nemcsak a felperes hivatali e-mail címe, hanem privát e-mail címei is szolgáltak és azáltal, hogy az alperes nem használta a felperes privát e-mail címeit, a felek által bevett kommunikációs csatornát is negligálta.

[35] A bizonyítási eljárás során igazoltnak találta, hogy a teljesítményértékelés ún. objektív része olyan szempontokat határozott meg, amelyek a felperes vonatkozásában nem feltétlenül tükrözték a tényleges teljesítményt, mivel elsősorban olyan kritériumokat preferált, amelyek a felperesi tanszéken nem voltak hangsúlyosak. Ezért kiemelt jelentőséget tulajdonított annak, hogy a munkáltató képviselője a személyes tapasztalatára alapítottnan milyen szempontok, körülmények alapján jutott arra a következtetésre, hogy nem módosít a felperes értékelési eredményén. Ezért is találta lényegesnek, hogy a felperes megismerhesse az indokokat, amelyre a megbeszélés megfelelő alkalmat biztosított volna.

[36] Álláspontja szerint lényeges körülmény volt az is, hogy a teljesítményértékelés elkészítésekor a felperest mint főiskolai docenst vették figyelembe, így az egyes munkakörökhöz tartozó referenciaértékek kihatással voltak a béremelése mértékére.

[37] Az elsőfokú bíróság mindezek alapján arra a következtetésre jutott, hogy az alperes megszegte az Mt. 6. § (4) bekezdésében foglalt –az Mt. 18.§-ában külön is nevesített tájékoztatási kötelezettséget is magában foglaló - együttműködési kötelezettségét, amelynek elmulasztása lényeges kötelezettségszegés volt a munkáltató részéről.

[38] Értékelte, hogy az alperesnek legkésőbb 2022. július 20-án tisztában kellett lennie azzal, hogy a felperes részére megküldött munkakörmódosítás iránti javaslat nem felel meg a jogszabályi előírásoknak, nincs olyan kizáró körülmény, ami ezt indokolná. Ugyanezen a napon azt is tudnia kellett, hogy a felperes tájékoztatás iránti kérelmet terjesztett elő, és július 21-én a főigazgató rendelkezésére állt a felperesnek címzett válaszlevél is, ezt azonban nem küldte el. A tájékoztatási kötelezettség negligálásával az alperes úgy vélte, hogy abból hátrány nem származhat, eljárásával ezért a súlyos gondatlanság fogalmi ismérvei megvalósultak.

[39] Az Mt. 20. § (1)-(4) bekezdése alapján úgy ítélte meg, a felperes alappal jutott arra a következtetésre, hogy információ kéréseit a jognyilatkozat tételére és intézkedésre jogosult személyhez, azaz a főigazgatóhoz címezi. Ennek alapvető oka az volt, hogy a munkakör módosítást tartalmazó tervezetet a főigazgató és nem a munkáltatói jogkör gyakorlója írta alá, ezért a felperes nyilatkozata nem minősült érvénytelennek a szolgálati út betartásának hiányában sem, és nem annulálta az alperes tájékoztatási kötelezettségét.

[40] Az elsőfokú bíróság az azonnali hatályú felmondást követő időszakra előterjesztett munkabér iránti igényt az Mt. 42. § (1) bekezdésére és (2) bekezdés b) pontjára alapított döntésével elutasította.

[41] Az alperes fellebbezése alapján eljáró Fővárosi Ítéltábla a 2.Mf.31.178/2024/12. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, és megállapította, hogy az 1.251.750 forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

[42] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a bizonyítékokat a Pp. 279. § (1) bekezdésében foglaltaknak megfelelő értékelésével a tényállást helyesen állapította meg, és helytálló jogi következtetésre jutott. Eleget tett a Pp. 346. § (5) bekezdésében foglalt indokolási kötelezettségének, ezért a fellebbezésben állított eljárási szabálysértéseket megalapozatlannak találta.

[43] Rámutatott arra, hogy a töretlen bírói gyakorlatnak megfelelően a perbeli azonnali hatályú felmondás megfelelt a világos indokolás törvényi kritériumának, mert a felmondások a jogviszony megszüntetésekor összefoglalóan is megjelölhető, amely összefoglaló indok a perben részletesen kifejthető és bizonyítható volt.

[44] Az elsőfokú bíróság az azonnali hatályú felmondásban közölt indokok vonatkozásában a bizonyítást lefolytatta, a bizonyítékokat teljeskörűen értékelte, arról részletesen számot adott. A kötelezettségszegés minősítését helyesen végezte el, az általa kifejtettekkel a másodfokú bíróság egyetértett, az alperes által megjelölt anyagi jogszabálysértés nem volt megállapítható.

[45] Kiemelte, hogy az elsőfokú bíróság helytállóan értékelte a perbeli folyamatokat, amelyek az azonnali hatályú felmondásra vonatkozó jognyilatkozat megtételét eredményezték.

[46] Nem volt vitatott, hogy a felperes munkakör módosítására készült tervezet körében a felperes részéről elküldött levélre a 2021. október 1-jéhez képest fél évvel később kereste csak meg a dékán névét, amelynek hatására válaszlevél tervezete ugyan megszületett az alperes részéről, amely szerint nem jogszerű a felperes munkakörének módosítása, ugyanakkor ezt nem küldték meg a felperesnek. A válasz hiányában a felperes abban a tudatban volt, egészen a jogviszonya megszüntetéséig, hogy újabb megkeresés érkezik a módosítást illetően a munkáltatója részéről.

[47] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a bérkorrekció, a béremelés folyamatát, annak hatását a felperes munkabérének alakulására, ugyancsak a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján, helytállóan vette figyelembe. A teljesítményértékelés folyamata során az alperes saját szabályzatát szegte meg, amikor a teljesítményértékelés szóbeli egyeztetését nem folytatta le. Ennek lehetőségéről való értesítés nem felelt meg az Utasításban rögzített kritériumoknak. Egyetértett a másodfokú bíróság az e-mail cím használatára vonatkozó, a megtúrt alperesi gyakorlat körében kifejtett érveléssel is, amely körben rámutatott arra, hogy a tanszékvezető maga is elismerte, hogy nem a tanszéki e-mail címről folytatta levelezését. A hosszú időn át megtúrt gyakorlat esetén a munkáltató alappal nem hivatkozhat kizárólag a hivatalos e-mailcímre megküldött okirat szabályszerű kézbesítésére. Kiemelte továbbá, hogy a peradatok egyértelműen alátámasztották, hogy kizárólag a felperes volt az, akinek teljesítményértékelését eggyel magasabb kategóriára nem módosította az alperes. Bizonyított volt a perben, hogy a teljesítményértékelés kapcsán a munkakör módosítása befolyással volt a béremelésre, amely béremelésnek egyébként is kiemelt jelentősége volt, mert a modellváltáshoz kapcsolódóan rendezte a több mint 10 éve elmaradt emelést. Ezzel összefüggésben a felperest hátrány érte, ami kihatott a jogviszonyára.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

[48] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését, és a felperes keresetének elutasítását, valamint az első- másodfokú és felülvizsgálati eljárási költségben történő marasztalását kérte. Álláspontja szerint a jogerős ítélet az Mt. 6. § (1) és (4) bekezdésébe, 18. § (1) bekezdésébe, 78. § (1) bekezdés a) pontjába, valamint a Pp. 266. § (1) bekezdésébe, és 279. § (1) bekezdésébe ütközően jogszabálysértő.

[49] Az alperes érvelése szerint a felperes azonnali hatályú felmondása nem tesz eleget sem a valóság, sem az okszerűség követelményének, ezért az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjába, valamint 64. § (2) bekezdésébe ütközik. Sérelmezte, hogy a felperes felmondásában

szereplő két indokot – a munkaszerződés módosítással eseménytörténetet és a béremeléssel összefüggésben a munkaköre átsorolásával elszenvedett hátrányt – az eljáró bíróságok annak ellenére kezelték egységesen, hogy azok önállóan megfogalmazott és természetük szerint is egymástól elkülönülő állítások voltak.

[50] Álláspontja szerint a béremeléssel összefüggő mérlegelési kötelezettsége feltételezett megsértését nem az Mt. 6.§ (4) bekezdése, hanem a 6. § (3) bekezdése alapján kell megítélni, mint a munkavállaló érdekeit sértő eljárást, amelynek következményeként a munkavállaló az Mt. 285. § (2) bekezdése szerint érvényesítheti igényét. Amennyiben tehát az alperes megsértette a belső szabályozók által meghatározott eljárásrendet és nem megfelelően sorolta be a felperest, az a felek közötti munkaszerződés módosítására, annak tartalmára, a munkabérre hat ki, így a felperes alappal léphetett volna fel a mérlegelés eredményeképpen hozott munkáltatói döntéssel szemben, érvényesíthette volna az elmaradt munkabér megfizetésére vonatkozó igényét, ugyanakkor ez nem képezhetette az azonnali hatályú felmondás okát. A munkabér az Mt. 45.§ (1) bekezdése szerint a munkaszerződés része, amelynek módosítása a felek egybehangzó akaratával lehetséges, ezért az munkáltatói kötelezettségszegésként nem értelmezhető.

[51] Az alperes szerint amennyiben a felperesnek a munkaköre átsorolásából eredően igénye keletkezett a bérfejlesztéssel kapcsolatban, úgy azt a belső szabályozók által is biztosított úton érvényesíthette volna. E körben az eljáró bíróságok nem értékelték, hogy az alperes már 2022. április 8-án feltöltötte a felperes béremelésére vonatkozó tájékoztatót a kapcsolattartásra rendelt tárhelyre, és a felperes csak ezt követően, április 9-én vezette rá a munkaszerződés módosításra az egyet nem értését és küldte azt vissza, azaz az alperes a béremelésre vonatkozó tájékoztatás kiadásakor maga sem tudta, hogy a felperes visszautasításával a módosítás nem jön létre.

[52] Érvelése szerint az a körülmény, hogy az alperes eltúrta, hogy a felperes nem a hivatali e-mail címéről levelezzen, a hivatalos e-mail címre megküldött, illetve onnan érkező közléseket önmagában nem teszi hatálytalanná, és nem is jár azzal, hogy az egyébként erre rendelt hivatalos munkahelyi e-mail címre küldött értesítések hatálytalanok lennének.

[53] Sérelmezte, hogy a tájékoztatási kötelezettség megsértését a jogerős ítélet az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja alapján jogszabálysértően minősítette, mert a jogszerűség körében az Mt. 6. § (4) bekezdése szerinti kötelezettségét kellett értékelni. Vitatta ugyanakkor, hogy az alperes ezen esetlegesen fennálló mulasztása lényeges és jelentős mértékű, vétkes kötelezettségszegés lett volna.

[54] Az alperes álláspontja szerint az adott tényállás mellett a béremelésre vonatkozó munkaszerződés módosításával összefüggő tájékoztatás elmaradása nem minősíthető lényeges kötelezettségszegésnek. A felperes a jogerős ítélettel is megállapított munkafeladatait változatlanul el tudta látni, a munkabért részére megfizette, azaz jogai gyakorlását és kötelezettségei teljesítését ez nem befolyásolta. E körben ismételten utalt arra, hogy a bérfejlesztéssel kapcsolatos tájékoztatást már az első, 2022. április 9-i tájékoztatás kérés előtt megküldte a felperes részére.

[55] Az alperes sérelmezte, hogy a jogerős ítélet a jelentős mértéket a következményeken keresztül és nem annak objektív jelentőségén keresztül közelítette meg. Vitatta, hogy a munkaszerződés módosítás kezdeményezése kihatott a felperes bérfejlesztésére, ugyanakkor egy ilyen hatás sem állt volna összefüggésben a tájékoztatás elmaradásával. A béremelés elmaradása ugyanis azzal van összefüggésben, hogy az alperes a felperes 2021. október 27-i válasza alapján a 2022. április 9-i szerződésmódosítás aláírásának megtagadásáig úgy tekinthette, hogy a felperest mesteroktatóként fogja nyilvántartani. Mindez azonban a tájékoztatási kötelezettséggel nem áll okozati összefüggésben.

[56] Az alperes álláspontja szerint a jogerős ítélet tévesen minősítette a tájékoztatás elmaradását súlyosan gondatlan magatartásnak, mert abból bizonyosan nem érte hátrány a felperest, legfeljebb a bérfejlesztés kapcsán az eltérő munkakörből adódóan más számítási mód és -esetleg- más összegű bérfejlesztési javaslat következett volna. Mindez azonban nem a tájékoztatás elmaradásával állhatott összefüggésben, és megnyithatta a felperes részére az igényérvényesítés lehetőségét. Ebből következően a súlyos gondatlanság jogerős ítéletben rögzített feltételei – a következményekbe való belenyugvás – nem állnak fenn. A konjunktív feltételek hiányában a felperes azonnali hatályú felmondása nem felelt meg az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjának, ezért keresete alaptalan, az alperest marasztaló jogerős ítélet pedig jogszabálysértő.

[57] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében elsődlegesen a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását kérte. Másodlagosan – a felülvizsgálati kérelem eredményesége esetére – csatlakozó felülvizsgálati kérelmet terjesztett elő, amelyben a kártérítési és elmaradt munkabér iránti keresete elutasításának megváltoztatását kérte. A Kúria megállapította, hogy a felperes csatlakozó felülvizsgálati kérelme hatálytalan nyilatkozat.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

[58] A felülvizsgálati kérelem alaptalan a következők szerint.

[59] A felülvizsgálati eljárás nem a per folytatása, hanem szigorú eljárási szabályok szerint lefolytatható rendkívüli perorvoslat, amelynek során a Kúria a Pp. 423. § (1) bekezdése alapján kizárólag a felülvizsgálati (csatlakozó felülvizsgálati) kérelem korlátai között, az ott megjelölt jogszabályok, illetve a Kúria közzétett határozatától jogkérdésben való eltérés tekintetében vizsgálja a jogerős ítélet jogszabálysértő, illetve a kúriai határozattól jogkérdésben eltérő voltát.

[60] Az alperes a felülvizsgálati kérelemben anyagi és eljárásjogi jogszabálysértésre is hivatkozott.

[61] A felülvizsgálati kérelemnek a Pp. 413. § (1) bekezdés a)-e) pontjaiban felsorolt tartalmi kellékekkel kell rendelkeznie. A felülvizsgálati kérelem egymással szorosan összefüggő kötelező tartalmi kellékei a jogszabálysértés és a jogszabályhely pontos megnevezése, amely kihatott az ügy érdemi eldöntésére, valamint annak indokai, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja {Pp. 413. § (1) bekezdés b) pont}. A Pp. 413. § (1)-(2) bekezdése értelmében – miként azokat a felülvizsgálati kérelem hivatalbóli elutasításának egyes kérdéseiről szóló, a Kúria számos precedens határozatával megerősített (Mfv.IV.10.098/20204.; Mfv.IV.10.006/2025.) 1/2016. (II. 15.) PK vélemény 3-7. pontja értelmezte, és az eljárásjogi tárgyú elvi iránymutatásoknak a Pp. hatályban lépése folytán történő felülvizsgálatáról szóló 1/2017. polgári jogegységi határozat szerint az új Pp. alkalmazása körében is alkalmazni rendelte – a jogerős ítélet több rendelkezését támadó, egymástól elkülönülő jogszabálysértésre hivatkozó felülvizsgálati kérelemnek valamennyi hivatkozás tekintetében rendelkeznie kell a törvényben meghatározott, egymással szoros logikai és perjogi kapcsolatban álló kötelező tartalmi kellékekkel. Ellenkező esetben a tartalmilag fogyatékos felülvizsgálati kérelmet – vonatkozó részében – a Kúria érdemben nem vizsgálhatja.

[62] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében ugyan megjelölte, de nem indokolta, hogy a jogerős ítélet milyen okból sérti a bizonyítás nélkül megállapítható tényekről szóló Pp. 266. § (1) bekezdését, ezért érvelését a Kúria érdemben nem vizsgálta.

[63] A felülvizsgálati kérelem ezen kívül nem támadta a felperes minősítésével és a béremeléssel összefüggő felmondási indokot, így annak önálló értékelésére a Kúriának nem volt lehetősége.

[64] Alaptalan az alperes azon felülvizsgálati érvelése is, hogy az eljárás bíróságok a kereset elbírálása során a bizonyítási eljárás eredményét okszerűtlenül mérlegelték, evvel megsértették a Pp. 279. § (1) bekezdését. A Kúria nem kíván eltérni a töretlen és egységes ítélkezési gyakorlattól abban a jogkérdésben, hogy a felülvizsgálati eljárásban a bizonyítékok ismételt egybevetésének és mérlegelésének nincs helye, ezért önmagában nem állapítható meg a jogszabálysértés, ha a kérelem a bizonyítékok okszerű mérlegelését támadja. A jogszabálysértést a mérlegelési hiba akkor valósítja meg, felülmérlegelésre csak akkor van lehetőség, ha a korábbi mérlegelés kirívóan okszerűtlen, nyilvánvalóan iratellenes, vagy ellentétes a logika alapvető szabályaival (Pfv.V.20.430/2022/6., Pfv.IV.21.281/2022/5., Pfv.V.20.810/2022/5.). Lényeges, hogy a felülvizsgálati eljárás nem ad alapot a bizonyítékok felülmérlegelésére, ha az egyes bizonyítékokból eltérő következtetés is levonható lett volna (BH2013.119.), az minősíthető okszerűtlen következtetésnek, amikor a bizonyítékokból csak egyfajta, a felülvizsgálati kérelemmel támadott ítélettől eltérő következtetésre lehet jutni (Kúria Pfv.V.20.796/2021/6., Pfv.I.20.507/2022/5., Pfv.IV.20.848/2022/5., Pfv.I.21.474/2011/10., megjelent: BH2013.119.).

[65] A Kúria megállapította, hogy az eljárás bíróságok a tényállást helyesen állapították meg, és jogszabálysértés nélkül jutottak arra a következtetésre, hogy a felperes azonnali hatályú felmondása megfelelt a jogszabályi feltételeknek.

[66] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy az azonnali hatályú felmondásban foglalt két indok, vagyis a munkaszerződés módosítással kapcsolatos eseménytörténet, valamint a bérfejlesztés differenciálására, munkakörének átsorolására figyelemmel történő hátrányokozás egymástól független két felmondási ok volt, amelyet nem a tájékoztatási kötelezettséget szabályozó Mt. 6. § (4) bekezdése, hanem a méltányos mérlegelésről szóló Mt. 6. § (3) bekezdése alapján kellett megítélni.

[67] A felperes az azonnali hatályú felmondásában ugyanis nem azt sérelmezte, hogy az alperes a béremelésre rendelkezésre álló bértömeg elosztása során a mérlegelési szempontokat megsértve járt el, hanem azt, hogy az általa visszautasított munkaszerződés módosítási ajánlat ellenére a differenciálásra a munkaköri átsorolására figyelemmel került sor, amely miatt anyagi hátrány érte. Ennek lehetőségét a felülvizsgálati kérelmében az alperes sem vitatta, csupán az önálló igényérvényesítés lehetőségére és arra hivatkozott, hogy a béremelésre vonatkozó tájékoztatás 2022. április 8-ai feltöltését követően, április 9-én kapta meg a felperes munkaszerződés-módosítására tett ajánlata visszautasítását. Ez utóbbi hivatkozása ugyanakkor azért nem foghat helyt, mert a perben irányadó tényállás szerint a felperes a munkáltató módosítási javaslatát április 9-én kapta kézhez, így annak visszautasítására korábban nem volt is lehetősége. Az alperes ugyanakkor a felperes által rávezetett megjegyzés, majd a további három megkeresését követően sem adott választ a felperes aggályira, az ajánlat egyértelmű elutasítása ellenére sem intézkedett az eredeti állapot, vagyis a docensi munkakör visszaállítására, így valamennyi körülmény együttes értékelése alapján nem volt elvárható a felperestől a béremeléssel összefüggő igénye önálló érvényesítése.

[68] A perben irányadó Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja alapján a munkavállaló akkor szüntetheti meg a munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással, ha a munkáltató a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyosan gondatlanul, jelentős mértékben megszegi. A törvényi tényállásban szereplő konjunktív feltételek fennállását a nyilatkozattevő felperes érdekében állt bizonyítani (Mt. 64. § (2) bekezdés).

[69] A munkáltató és a munkavállaló alapvető kötelezettségeit az Mt. 51-52. §-ai határozzák meg, azonban a felek az Mt. 6. § (4) bekezdésében foglalt rendelkezésnek megfelelően kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról és körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint e jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges. A tájékoztatási kötelezettség – mint az együttműködési kötelezettség egyik részkötelezettsége – alapvető funkciója tehát az, hogy a felek a rá háruló jogokat gyakorolni és kötelezettségeiket teljesíteni tudják.

[70] A perbeli esetben ezért az eljáró bíróságoknak azt kellett mérlegelniük, hogy az alperes munkaszerződés módosítási ajánlatát követő passzív, a felperes megkereséseit negligáló magatartása, lényeges tény – a munkakört – érintő végleges döntéséről történő tájékoztatásának elmaradása jelentős mértékű és vétkes kötelezettségszegés volt-e.

[71] Az alperes felülvizsgálati érvelésével szemben e körben meghatározó jelentősége volt annak, hogy a munkáltató mulasztása milyen hatást gyakorolt a felperes munkaviszonyára.

[72] Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásában helytállóan mutatott rá arra, hogy az ajánlat felperes részéről történő visszautasítása miatt ugyan a munkaszerződés módosítás a felek között érvényesen nem jött létre, azonban az alperes a felperes munkakörét ennek ellenére ténylegesen mesteroktatóként tartotta nyilván és a minősítése, valamint az azzal összefüggő béremelés elosztása során is tévesen, egymásnak ellentmondóan kezelte.

[73] A munkaszerződés módosítási ajánlat kézhezvételét követően a felperes még aznap – 2022. április 9-én – majd ezt követően három alkalommal írt levelet e tárgyban a munkáltatónak. Az alperes a munkakör módosítás béremelésre gyakorolt hatását is felvető második levél kézhezvétele napján – 2022. július 21-én – már tudomással bírt arról, hogy a felperes eredeti docens munkakörben történő alkalmazása nem ütközik akadályba, ennek ellenére erről a felperest nem tájékoztatta és a felperes által felvetett következmények elhárításáról sem gondoskodott. név6 nevében ugyan született egy, a felperes kérdéseire adott válaszlévél, amelyet azonban csak az azonnali hatályú felmondás közlését követően kézbesítettek a felperes számára.

[74] Mindezek alapján súlytalan az alperes azon érvelése, hogy a következmények szempontjából a béremelési javaslat április 8-ai feltöltése és a munkaszerződés módosítás április 9-ei visszautasítása – vagyis 1 napos késedelem - okozta a felperes által kifogásolt következményeket. A munkáltatónak ugyanis ezt követően hónapok álltak a rendelkezésére a szükséges korrekció megtételére, a felperes részéről jogszerűen elvárt válasz megküldésére, amelyet azonban elmulasztott.

[75] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében azt nem vitatta, hogy a munkakör módosítása befolyásolta a béremelés mértékét, így a következmények értékelése döntően meghatározta a munkavállaló azonnali hatályú felmondásának jogszerűségét.

[76] Megalapozatlan az alperes hivatkozása a felperes részére 2022 szeptemberben „Értesítés szervezeti egység-változásról” megnevezésű irat fejrészában feltüntetett „docens” megjelölés körében is. Ez a levél önmagában nem volt alkalmas arra, hogy a felperes az általa felvetett, a munkakörének besorolását érintő kérdéseket rendezettnek tekintse, figyelemmel arra is, hogy felvetéseire továbbra sem kapott választ.

[77] Az alperes kellő alap nélkül kifogásolta a felperes hivatali e-mail címére küldött levelek figyelmen kívül hagyását is. A másodfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a felperes bizonyítási indítványának hiányában nem volt megállapítható a hivatali e-mail cím működése, ugyanakkor az bizonyított, hogy a munkáltató rendszeresen használta a felperes és más munkatársai magán e-mail címét a hivatali kommunikációra. Az alperes által átvizsgált 532 e-mailből mindössze kettő volt, amelyet az alperes kizárólag a felperes hivatali e-mail

címére érkezett: a korábbi tanszékvezető, név¹¹ 2021. augusztus 14-én a teljesítményértékelés eredményéről szóló, valamint név⁵ munkaügyi szakértő levele a mesteroktatói munkaszerződés módosítása elkészültéről. A többi hivatali levelet az alperes a felperes freemail vagy gmail címére is megküldte, vagyis maga is elfogadta és eltúrta annak használatát. Az ekként igazolt eltúrt gyakorlat mellett a munkáltató megalapozottan nem hivatkozhat a felperes együttműködési kötelezettségének megsértésére.

[78] A Kúria álláspontja szerint jogszabálysértés nélkül értékelték az eljáró bíróságok az alperes magatartásának vétkességét is. Azzal, hogy a munkáltató a felperes felvetéseire nem válaszolt, aggályait a következmények felvetése ellenére is figyelmen kívül hagyta, súlyosan gondatlanul járt el, az evvel ellentétes alperesi érvelés minden alapot nélkülöz. Az alperes magatartásának (mulasztásának) súlyos gondatlansága következik a felperes által elküldött többszöri megkeresés válasz nélkül hagyásából, a helytelen e-mail címre történő kézbesítésből, illetve a minősítési eljárást szabályozó Utasítás megszegéséből is.

[79] A fentiekből következően az eljáró bíróságok jogszabálysértés nélkül értékelték az alperes magatartását, vagyis azt, hogy a felperes visszautasítása ellenére tényként kezelte a felperes megváltozott munkakörét, amelynek következtében csekélyebb mértékű béremelésben részesült. Helytállóan vontak le következtetést arra, hogy a két felmondási ok a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség jelentős mértékű, súlyosan gondatlan megszegésének minősül, amely ekként jogszerűen megalapozta a felperes azonnali hatályú felmondását.

[80] A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 424. § (1) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

A döntés elvi tartalma

[81] Megalapozza a munkavállaló azonnali hatályú felmondását, ha a munkáltató az Mt. 6. § (4) bekezdésében előírt tájékoztatási kötelezettségét megszegi, melynek következményeként hosszabb időszakban bizonytalanságban tartja a munkavállalót a munkaköre és munkabére tekintetében.

Záró rész

[82] A felperes perköltség igényt nem érvényesített, ezért a Kúria a Pp. 82-83. §-ai alapján mellőzte a határozathozatalt a felülvizsgálati perköltségről.

[83] Az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 5. § (1) bekezdés c) pontja alapján az alperest megillető illetékmentesség folytán a le nem rótt felülvizsgálati eljárási illetéket a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

[84] A Kúria az alperes felülvizsgálati kérelmét a Pp. 405. § (1) bekezdése szerint alkalmazandó Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[85] E határozat ellen a felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 407. § (1) bekezdés d) pontja zárja ki.

Budapest, 2025. július 2.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. előadó bíró, Dr. Dzsula Marianna s.k. bíró, Dr. Pataki Árpád s.k. bíró, Véghné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. bíró