

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.V.10.023/2025/5.

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:

Dr. Pál Péter ügyvéd

(felperes képviselőjének címe)

Az alperes: alperes neve
(alperes címe)

Az alperes képviselője:

alperes képviselőjének neve

(alperes képviselőjének címe)

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.31.195/2024/7.

Az elsőfokú bíróság és határozatának száma:

Fővárosi Törvényszék

21.M.70.416/2022/69.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.195/2024/7. számú jogerős ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 268.410 (kétszázhatvannyolcezer-négyszáztíz) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A le nem rótt 536.822 (ötszázharminchatezer-nyolcszázhuszonkettő) forint felülvizsgálati eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes 1985. augusztus 1-től állt az alperes alkalmazásában ... munkakörben. Vezetői utasítás ellenére többször előfordult, hogy tájékoztatási kötelezettségének nem tett eleget és a szolgálati telefont nem vette fel, ha a belső vonalról hívták. Egyenruhája viselése során nem mutatott megfelelő gondosságot, emiatt utaspanasz is érkezett a munkáltatóhoz. A konfliktusok 2021-től megszorodtak, egyre több fegyelemsértés miatt indítottak vele szemben eljárást.

[2] A felperes 2021. július 28-án figyelemfelhívásban részesült, mert a számlákat nem a parancskönyvi rendelkezéseknek megfelelően állította ki. 2021. október 15-én vagyoni hátrány fegyelmi büntetésben részesült, mert 2021. szeptember 30-án felettesével szemben nem megfelelő, tiszteletlen hangnemet használt, továbbá a vizsgált időszakban 13 alkalommal később nyitott ki és 12 alkalommal a megengedettnél előbb zárta le a pénztárát. 2022. március 3-án újabb hátrányos jogkövetkezményként ideiglenesen három hónapra másik állomásra helyezték át ... munkakörbe figyelemmel arra, hogy nem reagált a munkatársai telefonhívásaira, nem hívta vissza őket és akadályozta az utazóközönség felé történő jegyértékesítést, információadást.

[3] 2022. március 12-én éjszaka kellett volna munkát végeznie, de az ukrajnai háború miatt kialakult menekülthelyzetre tekintettel a felettesei hét napon belül szeretnék volna módosítani beosztását. A felperes az ezzel kapcsolatos telefonhívást nem fogadta, így sms-ben tájékoztatták őt a kérésről, amire ő nemleges választ adott. Erre tekintettel beosztásán nem változtattak, ennek ellenére az eredeti beosztás szerint nem jelentkezett munkára. Másnap délelőtt megjelent az ügyfélszolgálatnál, s bár felhívták a figyelmét arra, hogy nem akkorra van beosztva, az irodát nem volt hajlandó elhagyni és gépét a beosztott munkatársának átadni. Az előző éjszakai munkavégzés elmulasztását nem igazolta.

[4] 2022. március 11-én a felperes másodállására hivatkozva tagadta meg a felettesei kérése teljesítését. Felhívták a figyelmét arra, hogy az összeférhetlenség kezeléséről szóló vezérigazgatói utasításnak megfelelően a további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését be kell jelentenie és ezt pótlólag 8 napon belül tegye meg, a felperes azonban e felhívásnak nem tett eleget.

[5] 2022. március 31-én délután egyedül végzett munkát az ügyfélszolgálaton. 16 óra 30 perc után bement telefonálni a konyhára és a munkatársai többszöri felhívására – miszerint utasok várnak rá – nem jött ki az utasokat kiszolgálni. Erre közel egy óra elteltével került sor, amikor már több utas is kiszolgálás nélkül távozott.

[6] 2022. április 13-án utaspanasz érkezett rá, mivel modortalan stílusban, kiabálva kizavarta az utast azzal, hogy a probléma megoldása nem az ő feladata.

[7] 2022. április 19-én az alperes válaszelevelét kívánták kézbesíteni a felperesnek, amit nem vett át, majd közölte, hogy a szakszervezet jelenléte nélkül nem kíván találkozni az értékesítési vezetővel. Ugyancsak megtagadta a megjelenést az igazgató hívására is. Ezután a szakszervezeti képviselő jelenlétében átvette a munkáltató által kézbesített iratokat, a további együttműködésre azonban nem volt hajlandó, kiabálva, elfogadhatatlan hangnemben reagált a vezetője kérdéseire.

[8] 2022. április 21-én a ... utasítására kívánták elkérni tőle az ... rendszer kezelésével kapcsolatos oktatás elvégzését tanúsító bizonyítványt, annak átadását azonban a felperes megtagadta és egy vasútőr, illetve egy utas jelenlétében emelt hangon sértő és megalázó megjegyzéseket tett a munkatársára, állítva, hogy „a magasabb vezetők bábja”.

[9] 2022. május 3-án orvosi vizsgálaton kellett megjelenennie, hogy az ideiglenes áthelyezése szerinti munkakörre való alkalmasságát megállapítsák, ennek eredményét a munkaidő-beosztást készítő kolléga szerette volna elkérni tőle, jelezve, hogy az iratra szüksége van, amelyre válaszul a felperes a következőket írta: „....”.

[10] 2022. május 12-én személyes meghallgatás keretében lehetőséget biztosítottak számára arra, hogy a korábbi esetekkel kapcsolatban kifejtthesse álláspontját, a felperes azonban nem kívánt észrevételt tenni és kérte, hogy a meghallgatási jegyzőkönyvek eredeti példányát, valamint az utaspanaszokat mutassák be számára.

[11] 2022. május 23-án a munkáltató felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. Ennek indoklásában rögzítette a 2022. március 31-én, 2022. április 21-én és 2022. május 3-án történeteket, illetve azt, hogy felhívás ellenére nem jelentette be, hogy további munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített. Közölték, hogy a döntés meghozatalánál súlyosbító körülményként értékelték, hogy a munkáltató több esetben is alkalmazott vele szemben munkáltatói intézkedést (2021. július 6-ai és 2021. szeptember 30-ai eset). Rögzítették, hogy a felperest felettese szóban többször figyelmeztette az utasítások és egyéb szabályok betartására, például az egyenruha viselésére, az utasokkal való helyes viselkedésre, a munkatársaival való folyamatos viták és nézeteltérések elkerülésére. A felperes a munkaköri leírásában szereplő feladatokat több alkalommal megkérdőjelezte, azokat nem akarta elvégezni. Együttműködési kötelezettségének több alkalommal, folytatódóan nem tett eleget, hátráltatta a munkavégzést, nem az utasítások és szabályok szerint végezte munkáját és nem az általában elvárható magatartást tanúsította munkatársaival, vezetőivel szemben.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

[12] A felperes keresetében a jogellenes jogviszony megszüntetés folytán a munkaviszony helyreállítását kérte tekintettel arra, hogy az sértette az egyenlő bánásmód követelményét, továbbá elmaradt munkabér és kamatai megfizetésére tartott igényt. Másodlagosan elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítést, valamint emelt összegű végkielégítés megfizetését kérte. Előadta, hogy a felmondás indoklásában foglaltak nem világosak, nem valósak és nem okszerűek, szakszervezeti tagsága és tevékenysége miatt állandóan vegzálták és ellenőrizgették. Előadta, hogy védett korú, mert 2024 ... a nők 40 éves szolgálati idő után járó nyugellátási kedvezményére lett volna jogosult, így a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 66. § (4) bekezdése, illetve az alperesi kollektív szerződés 19. § a) pontja alapján csak különösen indokolt esetben lehetett volna megszüntetni a jogviszonyát. Álláspontja szerint az intézkedés joggal való

visszaélést is megvalósított. Sérelmezte, hogy a felmondás azért is jogellenes, mert az sértette az eljárás lefolytatására vonatkozó szabályokat, az érintett panaszokat neki nem mutatták meg, érdemben nem hallgatták meg, az eljárások eredményéről nem kapott határozatot.

[13] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Előadta, hogy a felmondás indoka világos, valós és okszerű, a munkaviszony megszüntetésének oka a felperes munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása volt, nem pedig szakszervezeti tevékenysége. A felmondás indokát összefoglalóan is megjelölte és négy konkrét esetet is tartalmaz a felmondás. Az összeférhetetlenség kezeléséről szóló ... számú vezérigazgatói utasítás értelmében a munkavállalóknak az új munkaviszonyt, illetve munkavégzésre irányuló jogviszonyt külön nyomtatványon a jogviszony létesítését követő 5 munkanapon belül be kellett volna jelenteni, ezt azonban a felperes felhívás ellenére is elmulasztotta. A felperes a felmondásban hivatkozott fegyelmi határozatokat nem támadta meg, így azok valósága és okszerűsége a perben már nem vitatható. Az alperesnél a munkavállalók többsége tagja valamelyik szakszervezetnek, így az nem lehetett oka a jogviszony-megszüntetésnek.

Az első- és másodfokú bíróság határozata

[14] Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét elutasította. Megállapította, hogy az alperes bizonyította, hogy a felmondás indokolásában foglaltak valóságok, azt több tanú vallomásával alátámasztotta. Bár a munkáltató biztosított nagyobb méretű munkaruhát a felperes számára, azt nem volt hajlandó viseli. Az utasokkal történő nem megfelelő kommunikációját igazolták a tanúk, állítva, hogy többször nem volt segítőkész, sokszor hosszabb időre elvonult a konyhába telefonálni és hiába szóltak neki, hogy utas érkezett, nem vagy később jött vissza. Bizonyította a munkáltató, hogy a felperes gyakran keveredett vitába és nézeteltérésbe kollégáival, velük megalázó hangnemben beszélt, nem adta meg a kért felvilágosítást. Igazolta a munkáltató, hogy a felperes nem akarta elvégezni a munkaköri leírásban rögzített feladatait, azokat megkérdőjelezte. A felmondásban megjelölt konkrét esetek valóságát tanúkkal és okiratokkal támasztotta alá. A 2022. március 31-én történt esetről egyik munkatársa írásban tett bejelentést, majd mindezt tanúként is megerősítette.

[15] Az alperes által konkrétan megjelölt események önmagukban is alátámasztották a felmondásban összefoglalóan megjelölt megállapításokat, miszerint a felperes együttműködése a munkatársaival és feletteseivel a munkaviszony megszűnését megelőző időszakban már nem volt megfelelő, az utasok színvonalas kiszolgálására, az alperes arculatának megóvására sem fektetett kellő hangsúlyt. Az alperes többször, írásban és egyre nyomatékosabban felhívta a felperes figyelmét a rá vonatkozó szakmai utasítások betartására, ennek azonban nem tett eleget.

[16] Az elsőfokú bíróság megállapította azt is, hogy a felperest az Mt. 66. § (4) bekezdése szerint nem lehet védett korú munkavállalónak tekinteni, továbbá nem találta megalapozottnak az egyenlő bánásmód megsértésére való hivatkozását sem. Rögzítette, hogy az alperes munkavállalóinak nagy többsége – így a ... dolgozó ... munkatárs közül is legalább ... – szakszervezeti tag, így a felperes által megjelölt összehasonlítási csoporton belül legalább akkora számban voltak olyanok, akik a felperes által megnevezett védett tulajdonsággal rendelkeznek, mint olyanok akik nem, az állított hátrányt mégis egyedül a felperes szenvedte el.

[17] Megalapozatlannak tartotta a bíróság a felperes joggal való visszaélésre, illetve a felmondáshoz kötődő eljárási szabályok megsértésére való hivatkozását is figyelemmel arra, hogy az Mt. a munkáltató felmondását a 66. §-ban foglalt feltételekhez köti és ezt nem kell megelőznie egy belső eljárásnak, így nem kellett a felmondás előtt meghallgatni a felperest.

[18] A felperes fellebbezése folytán eljáró másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét hatályában fenntartotta. Megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 346. §-a szerinti indoklási kötelezettségének teljes mértékben eleget tett és megalapozatlannak találta a felperesnek a Pp. 279. § (1) bekezdésének megsértésére való hivatkozását is.

[19] Rögzítette, hogy a felperes által megvalósított és bizonyított együttműködésre képtelen magatartás a felperes munkakörének ellátását és a többi munkavállaló munkavégzését, valamint az alperes megítélését, jó hírnevét is veszélyeztette. Megalapozatlannak találta a felperesnek a védett korra és az azzal összefüggő törvényi felmondási korlátozásra való hivatkozását is, ugyanakkor rögzítette, hogy az alperes kollektív szerződés ... §-a alapján a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó különösen indokolt eset megállapítható volt és az a felmondás indokolásában foglaltak szerint megvalósult.

[20] Kifejtette, hogy a felperes a hátrányos jogkövetkezményeket alkalmazó határozatokkal szemben nem fordult bírósághoz, így az azokban megállapított vétkes kötelezettségszegés nem volt vitatható és azokat a kötelezettségszegés súlya megítélésénél a felmondás körében is jogszerűen vehette figyelembe a bíróság. A felmondás összefoglaló indokolást, továbbá négy konkrét esetet is nevesített, amelyekből világosan megtudhatta a felperes, hogy miért nincs szükség a továbbiakban a munkájára. Az összefoglaló indokokat az alperes számos okirattal igazolta és széles körű tanúbizonyítást is lefolytatott, amelyek alátámasztották az okiratban szereplő állításokat, a tanúvallomások egymást erősítették. A másodfokú bíróság indokolásában ezt részletesen kifejtette. Ezek alapján megállapította, hogy a felperes a munkáltató utasítását, kéréseit folyamatosan zaklatásnak tekintette, azokat nem teljesítette, minimális együttműködésre sem volt képes a munkatársaival és a feletteseivel, míg az utaskiszolgálási feladatait sem látta el megfelelően. Megerősítette, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabály nem írja elő a felmondás kapcsán a belső eljárás lefolytatását, a felperes eljárási jogai nem csorbultak, joga volt megtagadni a vallomástételt, de ezzel a további védekezéstől is elzárta magát. Nem találta megalapozottnak a másodfokú bíróság a felperes egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos kifogását sem, mivel hiányzott az összefüggés a védett tulajdonság és a hátrány között.

A felülvizsgálati kérelem, felülvizsgálati ellenkérelem

[21] A jogerős ítélet ellen a felperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, amelyben kérte, hogy a Kúria azt az elsőfokú ítéletre is kiterjedően helyezze hatályon kívül, kereseti kérelmének adjon helyt és marasztalja az alperest a perköltségben. Érvelése szerint a jogerős ítélet sérti a Pp. 279. § (1) bekezdését és 346. § (4), (5) bekezdését, a Pp. 369. § (3) bekezdés a) pontját, valamint az Mt. 64. §-át, továbbá jogkérdésben eltér a Kúria Gfv.VI.30.141/2022/7., BH 2024.4.97. és Pfv.V.21.265/2022/8. számú határozatától.

[22] Állította, hogy a bíróság a perben jelentős tényeket a felek tényállításainak és a perben tanúsított magatartásának, valamint a per tárgyalása során megismert bizonyítékoknak és egyéb peradatoknak az egybevetése, egyenkénti és összességében történő értékelése alapján helytelenül állapította meg, sértve ezzel a Pp. 279. §-át. E körben hivatkozott a Kúria BH 2024.4.97. számon megjelent határozatára, amely szerint nem alkalmas érdemi felülvizsgálatra a jogerős ítélet, ha nem tartalmazza a jogvita elbírálásához szükséges tényállást, a bizonyítékok egyenkénti és összességükben történő értékelését, az irányadó jogszabályok mikénti alkalmazását.

[23] Érvelése szerint egyáltalán nem bizonyítható kétséget kizáróan, hogy 2022. március 31-én megközelítőleg 1 óra időtartamban olyan telefonhívást bonyolított le, amely

nem képezte munkaköri feladatát. Állította, hogy a beszélgetések nagy része a zárásokkal kapcsolatos telefonhívás volt, továbbá a képernyő előtti munkavégzés során járó szünetek során történtek a telefonhívások, nem 1 óra időtartamban. Állította, hogy iratellenesen jutott arra a következtetésre a másodfokú bíróság, hogy rendszeresen telefonálgatott és a telefonját nyomogatta, mivel erre a felmondásban említett állítólagos eseten kívül nem került sor, ilyet a felmondás sem említett.

[24] Sérelmezte, hogy a jogerős ítélet sérti a Pp. 346. § (4) és (5) bekezdésében rögzített indokolási kötelezettséget is, mivel az általa indítványozott tanúk tényelődása nem lett értékelve, az indokolásban még a nevüket sem említették.

[25] Érvéle szerint a Kúria Gfv.VI.30.141/2022/7. számú határozata rögzíti, hogy garanciális szabály az indokolási kötelezettség, amelynek sérelme különösen akkor hat ki az ügy érdemi elbírálására, ha a fél által konkrétan megjelölt és hivatkozott határozattal kapcsolatosan az ítélet indokolása még csak utalást sem tartalmaz, amely a perbeli esetben megállapítható. Hivatkozott ezen túl a Kúria Pfv.V.21.265/2022/8. számú határozatára, miszerint az minősíthető nyilvánvalóan okszerűtlen következtetésnek, ha a bizonyítékokból csak egyfajta, a felülvizsgálattal támadott ítélettől eltérő következtetésre lehet jutni. Ettől a határozattól álláspontja szerint a jogerős ítélet egyértelműen eltér figyelemmel arra, hogy az általa indítványozott tanúk vallomását nem értékelte és azok mellőzésének okát nem indokolta meg, a másodfokú bíróság pedig ezt az ellentmondást nem oldotta fel. Állította, hogy a jogerős ítélet sérti a Pp. 369. § (3) bekezdés a) pontját.

[26] A felülvizsgálati kérelem szerint a jogerős ítélet sérti az Mt. 64. § (2) bekezdését figyelemmel az elsőfokú bíróság ítélete [6] és [7] bekezdésében foglaltakra, ugyanis a felmondás indokolásában foglaltak köre nem egészíthető ki. E körben hivatkozott a Kúria Mfv.X.10.010/2021/7. számú határozatára, amely ezt az elvet erősíti. Előadta, hogy álláspontja szerint amennyiben a munkáltató eljárási cselekményeket foganatosít – tanút, eljárás alá vont személyt hallgat meg –, akkor a kollektív szerződés által előírt eljárási rendben köteles azt lefolytatni.

[27] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet hatályában tartsa fenn és kötelezze a felperest a felülvizsgálati eljárás költségének megfizetésére. Álláspontja szerint a másodfokú bíróság a tényállást helyesen és teljeskörűen állapította meg, így az ítélet megalapozott, jogszerű és érdemben helyes. Az eljárás során nem történt olyan súlyos eljárási szabálysértés, amely a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra utasítását vonhatná maga után.

[28] Hivatkozott arra az egységes joggyakorlatra, miszerint a felmondásban szereplő több indok közül egy indok bizonyítottsága is megalapozhatja az intézkedés jogszerűségét, ha abból megállapítható, hogy a munkaviszony a továbbiakban nem tartható fenn és ezért a munkavállaló munkájára a továbbiakban nincs szükség (BH 2003.211.). Ettől függetlenül állította, hogy valamennyi felmondási indok vonatkozásában bizonyította annak jogszerűségét.

[29] Állította, hogy a felperes megalapozatlanul hivatkozott a Pp. 279. § (1) bekezdésére, mivel a felülvizsgálati eljárásban a bizonyítékok felülmérlegelésére már csak kivételes esetben kerülhet sor, ami az adott esetben nem állt fenn. Minden tény, felmondási indokot több tanúvallomás és okirati bizonyíték is alátámaszt, amelyeket az eljárt bíróságok a jogszabályi előírásoknak megfelelően együttesen és összességében értékelték. Hivatkozott arra is, hogy a bírói gyakorlat alapján az összefoglaló felmondási indok is megfelel a világosság követelményének (Mfv.I.10.688/2013/7.).

A Kúria döntése és jogi indokai

[30] A felperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.

[31] A felülvizsgálati eljárás rendkívüli perorvoslat, amelynek 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 eltérés tekintetében vizsgálhatja felül.

[32] A bíróságnak a döntése alapjául szolgáló indokokat kellő részletességgel kell bemutatnia, amelynek terjedelmét és mélységét az adott döntés természete és az ügy egyedi körülményei határozzák meg figyelemmel arra is, hogy az indokolás hiánya vagy fogyatékosága a fél világosan és pontosan körülírt kérdéseit érinti-e {7/2013. (III. 1.) AB határozat indokolás [31]}. A döntés indokolásának nem kell kiterjednie minden egyes részletre, de ki kell térnie az ügy érdeme szempontjából releváns kérdésekre {26/2020. (XII. 2.) AB határozat indokolás [22]}. Az indokolási kötelezettségből nem következik a felek által felhozott minden észrevétel egyenként való megcáfolási kötelezettsége, különösen nem a szubjektív elvárásait is kielégítő mélységű érvrendszer bemutatása.

[33] Jelen ügyben a jogerős ítélet indokolása a törvényi követelményeknek megfelelt. Egyértelműen tartalmazza, hogy a másodfokú bíróság döntését mire alapította, így ezen indokok és a felülvizsgálati kérelem tartalma lehetővé tették a jogerős ítélet érdemi felülvizsgálatát. A másodfokú bíróság részletesen megindokolta, hogy a felmondásban szereplő cselekmények vonatkozásában a becsatolt bizonyítékok, illetve a meghallgatott tanúk vallomása miként támasztja alá az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás helyességét.

[34] Ha a fél a felülvizsgálati kérelmét a Kúria közzétett határozatától jogkérdésben való eltérésre alapítja, ebben az esetben is fel kell tüntetnie azt a jogszabályi rendelkezést, amit a másodfokú bíróság – álláspontja szerint – a Kúria hivatkozott határozatától eltérően értelmezett és alkalmazott. A jogkérdésben eltérésre hivatkozásnak konkrétan kell lennie, ki kell munkálni, hogy a támadott határozat konkrétan melyik jogszabályi rendelkezésére vonatkozó mely jogértelmezést miért nem tartotta be.

[35] A perbeli esetben a felperes által hivatkozott Gfv.VI.30.141/2022/7. számú határozat eltérő tényállás mellett született (kölcson megfizetése), s a Kúria azt állapította meg, hogy az adott ügyben felülvizsgált jogerős határozat annak ellenére tért el jogkérdésben a Kúria Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett döntéseitől, hogy annak indokát adta volna. Ilyen a jelen ügyben nem volt megállapítható A jogerős határozat megfelel a Pfv.I.20.288/2022/8. számú határozatban kifejtett azon követelménynek is, hogy az ítélet indokolásából ki kell tűnnie annak, hogy a bíróság mire alapította a döntését.

[36] A felperes azt is állította, hogy az eljáró bíróságok tévesen értékelték a rendelkezésükre álló bizonyítékokat és ez alapján helytelenül állapították meg e körben a tényállást, erre figyelemmel indítványt tett a jogerős ítélet hatályon kívül helyezése mellett az elsőfokú döntés megváltoztatására.

[37] A felülvizsgálati eljárás mint rendkívüli jogorvoslati eljárás során általában nem vizsgálható felül a bíróság mérlegelése alapján megállapított tényállás és nincs lehetőség a bizonyítás adatainak újabb egybevetésére és értékelésére. A Kúria csak azt vizsgálja, hogy az eljáró bíróságok a mérlegelés körébe vont adatok, a felek személyes előadása, a bizonyítékok megállapítása és azok egybevetése során nem jutottak-e nyilvánvalóan helytelen és okszerűtlen következtetésre. A bizonyítékok nyilvánvalóan okszerűtlen mérlegelésének hiányában a bizonyítékok felülmérlegelésére a felülvizsgálati eljárásban nincs lehetőség. Csak

az minősíthető nyilvánvalóan okszerűtlen következtetésnek, ha a bizonyítékokból csak egyfajta, a felülvizsgálattal támadott ítélettől eltérő következtetésre lehet jutni (Kúria Pfv.I.21.532/2019/7., Pfv.II.20.280/2022/10.). Ugyanezt a megállapítást tartalmazza a felperes által hivatkozott Pfv.V.21.265/2022/8. számú döntés is.

[38] A rendelkezésre álló iratok alapján a Kúria megállapította, hogy a jogerős ítélet ilyen hibában nem szenved. Az elsőfokú bíróság igen széles körű bizonyítást folytatott le a felmondás indokolásának valósága és okszerűsége körében és a felperes fellebbezése kapcsán ezen bizonyítékokat és az ezek alapján megállapított tényállást a másodfokú bíróság is megvizsgálta. Részletes magyarázatát adta annak, hogy mely bizonyítékot miként értékelt és azok miként támasztották alá, hogy a felperes elkövette a felmondásban terhére rótt cselekményeket. A másodfokú bíróság ítéletében megállapította, hogy a felperes által megjelölt tanúk vallomása nem állt ellentétben egymással az egyéb bizonyítékokkal. Erre figyelemmel a Kúria úgy ítélte meg, hogy a másodfokú bíróság a rendelkezésre álló bizonyítékokat okszerűen értékelte, mérlegelésében a fent kifejtettek szerint logikai ellentmondás nem volt kimutatható. Az a körülmény, hogy a megállapított tényállás egyes – nem perdöntő – bizonyítékokkal esetleg nem teljes mértékben áll összhangban, nem minősül jogsértésnek, mivel a tényállás az összes bizonyíték egybevetése alapján nem tekinthető okszerűtlennek (BH 2001.301., Mfv.II.10.642/2017/4., Mfv.II.10.456/2013/6.). A jogerős ítélet a Pp. 369. § (3) bekezdés a) pontjának megsértése nélkül értékelt az elsőfokú bíróság által lefolytatott bizonyítási eljárást.

[39] A felülvizsgálati kérelem szerint a jogerős ítélet nem felel meg az Mt. 64. § (2) bekezdésében foglaltaknak, továbbá a Kúria Mfv.X.10.010/2021/7. számú határozatában foglalt azon elvnek sem, hogy a felmondás indokolása utólag nem egészíthető ki és nincs helye olyan új felmondási ok bizonyításának, illetve vizsgálatának, amelynek közlése a felmondásban nem történt meg. A Kúria azt állapította meg, hogy a jogerős ítélet ezen okból sem jogsértő. A felperes jogviszonya megszüntetéséről rendelkező felmondás indokolása két részből tevődött össze: az összefoglaló indokában arra hivatkozott, hogy a felperes az utasokkal, a munkatársaival és a vezetőivel szemben nem tanúsított megfelelő magatartást, munkaköri feladatait megkérdőjelezte, nem az utasításoknak megfelelően végezte munkáját; ezen túl a felmondás négy konkrét esetet is nevesített. Az alperes a peres eljárás során igazolhatott olyan konkrét tényeket, körülményeket is, amelyeket a felmondás indokolásában összefoglalóan megjelölt. Egységes a bírói gyakorlat abban, hogy összefoglaló felmondási indok esetén erre lehetőség van (MK. 95. állásfoglalás III.).

[40] Helytállóan állapította meg a jogerős ítélet azt is, hogy a felperes eljárási jogai nem csorbultak a jogviszonya megszüntetésével kapcsolatban. Munkaviszonyra vonatkozó jogszabály nem ír elő meghatározott eljárási rendet e körben, így nem volt olyan kötelezettsége a munkáltatónak, hogy a jogviszony megszüntetése előtt a felperest e körben meghallgassa. A felmondás nem minősül az Mt. 56. § (1) bekezdése szerinti hátrányos jogkövetkezménynek, így az alperesnek az erre vonatkozó eljárási rendet sem kellett tartania, a kollektív szerződésben foglalt eljárásrend nem volt irányadó. A felperesnek az elsőfokú eljárásban széleskörűen biztosították annak lehetőségét, hogy a becsatolt okirati bizonyítékokat megismerje, a meghallgatott tanúknak kérdést tegyen fel, egyéb bizonyítást indítványozzon.

[41] Következtes a bírói gyakorlat annak megítélésében is, hogy több felmondási indok esetén egyetlen indok bizonyítottsága is megalapozhatja az intézkedés jogszerűségét, ha abból megállapítható, hogy a munkaviszony a továbbiakban nem tartható fenn és a munkavállaló munkájára a továbbiakban miért nincs szükség (Mfv.IV.10.124/2024/7.; Mfv.VIII.10074/2023/4.). Ennek megfelelően nem volt jelentősége annak a körülménynek, hogy a felperes 2022. március 22-én mennyi ideig telefonált, mivel a felmondás további

indokait kétséget kizáróan igazolta az alperes, s azok olyan súlyúak voltak, amelyek alapján nem volt elvárható a munkáltatótól a munkaviszony fenntartása.

[42] Mindezek alapján megállapítható, hogy 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.

[43] A költségmentesség és 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.

[44] A felperes a pervesztettségére tekintettel köteles a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján viselni az alperes jogi képviseletével a felülvizsgálati eljárásban felmerült, a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségekről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 3. § (1) bekezdése szerint megállapított kamarai jogtanácsosi munkadíjból álló felülvizsgálati eljárási költséget.

[45] Az ítélet ellen a Pp. 407. § (1) bekezdés d) pontja alapján a felülvizsgálat kizárt.

A határozat elvi tartalma

Több felmondási indok esetén egyetlen indok bizonyítottsága is megalapozhatja az intézkedés jogszerűségét, ha abból okszerűen következik, hogy a munkaviszony a továbbiakban nem tartható fenn.

Budapest, 2025. május 21.

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