



A KÚRIA
mint felülvizsgálati bíróság
í t é l e t e

Az ügy száma: Mfv.VIII.10.061/2023/4.

A tanács tagjai: Dr. Hajdu Edit a tanács elnöke
Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna előadó bíró
Dr. Stark Marianna bíró
Szolnokiné dr. Csernay Krisztina bíró
Dr. Tánczos Rita bíró

A felperes: felperes neve
cím1

A felperes képviselője:
képviselő
cím3
Dr. Gönczi Tamás kamarai jogtanácsos

Az alperes: alperes neve
cím2

Az alperes képviselője:
Dr. Szabó-Zsoldos Nándor kamarai jogtanácsos

A per tárgya: fegyelmi intézkedés

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:
Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.022/2023/4.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Fővárosi Törvényszék 1.M.70.122/2022/11.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.022/2023/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek – 15 nap alatt – 15.000 (tizenötezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 50.000 (ötvenezer) forint felülvizsgálati eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálati eljárás alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes az alperes munkavállalójaként 2021. december 16-án személyi munkatársával szemben nem megfelelő magatartást tanúsított, sértő megjegyzéseket tett rá.

[2] A felperes felett munkáltatói jogkörgyakorló felettes, személy1 forgalmi csomóponti főnökségvezető a forgalmi iroda felett lévő irodájában hallotta a kiabálást, de nem tudta megállapítani, hogy ki és milyen okból teszi ezt.

[3] személy az esettel kapcsolatban az eseménykönyvbe jelentést írt, melyben részletesen beszámolt a felperes általa sérelmezett magatartásáról és kérte annak szankcionálását. Az eseménykönyvi jelentés alapján személy1 2021. december 20-án vizsgálatot kezdeményezett, és személy2 vizsgálóbiztos útján elrendelte a felperes meghallgatását, illetve a tanúk felkutatását. tanú1 és személy meghallgatására 2022. január 18-án, a felperesére 2022. január 20-án, tanú2-éra és tanú3-éra 2022. január 25-én került sor. A felperes a meghallgatása alkalmával nem kívánt nyilatkozatot tenni.

[4] 2022. január 26-án személy1 meghozta a szám1 számú határozatot, és a felperessel szemben 3 hónapi időtartamra 30.000 forint/hó munkabért érintő vagyoni hátrányt alkalmazott, amelynek végrehajtását 6 hónap próbaidőre felfüggesztette.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[5] A felperes keresetében a fegyelmi határozat hatályon kívül helyezését kérte hivatkozva arra, hogy a munkáltató nem tartotta meg a Kollektív Szerződés 3. számú mellékletének 3. és 4. pontjában meghatározott 15 napos határidőt. A felperes kiabálását személyl hallotta, ezért arról az esemény időpontjában közvetlenül tudomást szerzett. A tényfeltáráó vizsgálat elrendelésére azért sem volt szükség, mert attól új, érdemi információ nem volt várható. Az első meghallgatásra csak jelentős késedelemmel, 2022. január 18-án került sor, ezért az elhúzóóó eljárás indokolatlanul késleltette a határozat meghozatalát.

[6] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. Álláspontja szerint személyl az eseményeknek nem volt közvetlen szem- és fültanúja, arról a 2021. december 16.napján tett eseménykönyvi bejegyzésből szerzett tudomást. Ez azonban kizárólag személy munkatárs nyilatkozatát tartalmazta, ezért nem tekinthető úgy, hogy az eset valamennyi körülményéről egyértelműen és konkrétan a munkáltatói jogkörgyakorló tudomást szerzett ebben az időpontban. A tényfeltárást nehezítették a karácsonyi ünnepek miatti szabadságolások, valamint személy 2022. január 5-től január január 13-áig tartó keresőképtelen állapota. A vizsgálat 2022. január 25-én lezárult, személyl a határozat meghozatalához szüksége tények birtokába jutott, ezért ezt az időpontot lehet a 15 napos határidő számításának megkezdésére okot adó tudomásszerzési időpontnak tekinteni.

Az első- és a másodfokú bíróság ítélete

[7] A Fővárosi Törvényszék 1.M.70.122/2022/11. számú ítéletével a keresetet elutasította. Kötelezte a felperest perköltség viselésére és kimondta, hogy a le nem rótt illeték az állam terhén marad.

[8] Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 56. § (1) bekezdésére, valamint a Kollektív Szerződés 3. számú mellékletének 3. pontjára, illetve 4.1.1. pontjában foglaltakra.

[9] személyl tanú vallomásából kiderült, hogy a felperes kiabálását hallotta adott napon a forgalmi irodából, azt azonban nem tudta megállapítani, hogy valójában az kitől származik és mi okból. Erre tekintettel nem volt alapos a felperes azon álláspontja, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója személyesen és közvetlenül szerzett tudomást a felperes terhére rótt kötelezettségszegésről.

[10] Az eseménykönyvi jelentésben rögzített sértetti álláspontot nem lehet úgy tekinteni, hogy az esemény valamennyi részletét teljeskörűen azaz „kimutathatóan hitelt érdemlően” tartalmazza, ezért a vétkes kötelezettségszegésről a munkáltatói jogkörgyakorló nem szerzett egyértelmű és konkrét tudomást. A munkáltató helyesen járt el akkor, amikor a további vizsgálat elrendelésével kívánt meggyőződni az esetleges hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó határozat alapjául szolgáló esemény valamennyi lényeges kérdéséről.

[11] A KSZ 4.1.2. pontja kifejezetten tartalmazza, hogy a bizonyítási eljárást le kell folytatni minden olyan lényeges körülmény tisztázása céljából, amelyek a felmerült kötelezettségszegéssel kapcsolatos munkáltatói tudomásszerzés vonatkozásában jelentőséggel bírhatnak. Azokat a munkavállalókat, akik a kötelezettségszegés elkövetésében érintettek lehetnek, illetve a rendelkezésre álló előzetes információk alapján az elkövetett kötelezettségszegésre nézve egyébként lényeges információkkal rendelkezhetnek (tanú,

szakértő) a tényfeltáró vizsgálat során meg kell hallgatni. A munkáltatónak tehát a KSZ rendelkezései értelmében kötelessége volt tényfeltáró vizsgálat keretei között tisztázni a személy írásbeli bejelentésében foglalt esemény körülményeit.

[12] A bíróság nem értett egyet a felperes azon érvelésével, hogy a kötelezettségszegés könnyű megítélhetősége miatt nem volt szükség a tényfeltáró vizsgálat elrendelésére. A Kollektív Szerződés rendelkezései alapján a munkáltatói jogkör gyakorlója a vizsgálatot köteles volt elrendelni függetlenül attól, hogy annak milyen eredménye volt várható. személyl tanúként előadta, hogy az eset kényessége miatt volt szükséges az eseményben érintetteket és a tanúkat nyilatkoztatni. Nem hagyható figyelmen kívül, hogy a tényfeltárás során a felperes egyáltalán nem volt együttműködő.

[13] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a tényfeltáró vizsgálat nem volt kirívóan elhúzódó, hiszen a 2021. december 20-ai elrendelését követően az 2022. január 25-én lezárult. Az alperes alappal hivatkozott arra is, hogy a vizsgálat idejét hátráltatta a karácsonyi ünnepi időszak és személy sértett 2022. január 5. és 13. közötti keresőképtelen állapota.

[14] A Kollektív Szerződés a vizsgálat lefolytatásának időtartamával kapcsolatban mindössze azt tartalmazza, hogy az okot adó körülmény bekövetkezésétől számított 1 éves (bűncselekmény elkövetése esetén büntethetőség elévülése által meghatározott) határidőn túl hátrányos jogkövetkezmény kiszabására nincs lehetőség. Az alperes tehát a vizsgálat lefolytatásának időtartamával kapcsolatban eljárásjogi szabályt nem sértett. A vizsgálati eljárás az utolsó tanúmeghallgatásokkal 2022. január 25-én lezárult, tehát ezt a napot lehet legkorábban a tudomásszerzés időpontjának tekinteni. személyl 2022. január 26-án hozta meg a döntését, a munkáltató a hátrányos jogkövetkezményt tartalmazó határozat meghozatalára vonatkozó 15 napos határidőt megtartotta, ezért a bíróság az Mt. 56. § (1) bekezdése alapján a keresetet elutasította.

[15] A felperes fellebbezése folytán eljár Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.022/2023/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, a felperest perköltség fizetésére kötelezte és rögzítette, hogy a le nem rótt fellebbezési eljárási illeték az államot terheli.

[16] A jogerős döntés szerint a felperes vétkes kötelezettségszegése mértékére és súlyára nézve megalapozottan rendelt el tényfeltáró vizsgálatot a munkáltató.

[17] A hátrányos jogkövetkezmény alapját nem csak a jelentésben foglaltak képezték, hanem a vizsgálat által feltárt további felperesi magatartások is. A 2022. január 26-án kelt határozatban a munkáltató egyrészt a felperes terhére róta személy jelentésében részletezett magatartásokat így azt, hogy kollégájával szemben fenyegető magatartást tanúsított, személyiségét sértő, kritikán aluli megjegyzésekkel illette, az etnikai hovatartozására, édesanyjára, munkavégzésére különböző jelzőket használt olyan hangerővel, amit más irodában is hallani lehetett, és a hangoskodást a térfigyelő térfőnök rendreutasítása szakította meg. személy az eseménykönyvi jelentésben kitért arra, hogy az eseményeknek tanúi is voltak, akiket név szerint említett meg.

[18] Az alperes nemcsak ezekre alapította döntését, hanem a tényfeltáró vizsgálat által megállapított egyéb felperesi magatartásokat is figyelembe vette. Így szankcionálta azt is, hogy a felperes a munkaideje további részében is idegesen végezte munkáját, ismételte a különböző sértő megjegyzéseit, ezek után pedig kollégáját megfenyegette arra az esetre, ha magatartásának következménye lesz.

[19] Az alperes Kollektív Szerződésének rendelkezése szerint a hátrányos jogkövetkezmény megállapítására a vétkes kötelezettségszegésnek a munkáltatói jogkört gyakorló tudomásszerzésétől számított 15 napon belül van lehetőség, és ezen időtartam alatt kell a határozatot meghozni, valamint a munkavállaló részére azt kézbesíteni. A Kollektív Szerződés a 4.1.1. pontban rögzíti a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának menete

körében a munkáltatói jogkört gyakorló tudomásszerzésének megállapítására vonatkozó szabályokat, ahogy arra helytállóan utalt az elsőfokú bíróság.

[20] Az a körülmény, hogy személy 2021. december 16-án eseménykönyvi jelentést készített a vele szemben tanúsított felperesi magatartásról, nem jelenti azt, hogy a munkáltatói jogkört gyakorló ekkor valamennyi olyan adat birtokába került, amely megalapozhatta az intézkedés jogszerűségét. A munkáltató az eseménykönyvi jelentés alapján nem volt elzárható attól, hogy a döntés meghozatalához szükséges körülményeket részletesen megismerje, ennek érdekében további bizonyítás lefolytatásáról intézkedjen ehhez tartozóan a jogsértés súlyának megállapíthatósága céljából.

[21] Az azonnali hatályú felmondás a munkaviszonyt megszüntető legsúlyosabb szankció, ezért az ehhez kapcsolódóan a törvényben biztosított szubjektív határidőt is szigorúan kell értelmezni. Ezzel szemben egy jóval enyhébb, hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására vonatkozó szankció esetében, amellyel összefüggésben az eljárási szabályokra vonatkozó határidőt nem törvény, hanem a munkáltató szabályzata rendezi, a joggyakorlásra vonatkozó határidőt is ehhez igazodóan kell értelmezni és alkalmazni.

[22] A peradatok szerint 2021. december 16-án történt eseményekhez képest az alperes 2022. január 26-án a hátrányos jogkövetkezmény tárgyában határozatot hozott, tehát nem sokkal, mint egy hónappal a megtörtént eseményekhez képest. Az alperes 2021. december 20-án, a jelentés elkészültét követően 4 nappal a kivizsgálást megindította. Öt tanút hallgatott meg, a vizsgálóbiztos a felperes részére a személyes meghallgatást lehetővé tette, aki azonban nem volt hajlandó nyilatkozatot tenni, a vizsgálat idején is kizárólag a szubjektív határidő megtartottságát észrevételezte. Az alperes az eljárást indokolatlanul nem húzta el, a munkáltatói jogkör gyakorlója a felperes magatartásával kapcsolatos teljeskörű tudomásszerzése 2022. január 25-én állt be, ehhez képest haladéktalanul, másnap döntött arról, hogy milyen jogkövetkezményt alkalmaz.

A felperes felülvizsgálati kérelme és az alperes ellenkérelme

[23] A felperes a felülvizsgálat Pp. 409. § (2) bekezdés a), b) pontja és (3) bekezdése alapján előterjesztett engedélyezés iránti kérelme melletti felülvizsgálati kérelmében a jogerő ítélet hatályon kívül helyezését és a jogszabályoknak megfelelő új határozat meghozatalát kérte.

[24] Érvelése szerint a jogerős ítélet sérti az Mt. 56. § (3) bekezdését, 78. § (2) bekezdését különös tekintettel arra, hogy a 85. § (1) bekezdés szerint kollektív szerződés ettől csak a munkavállaló javára térhet el.

[25] A szubjektív határidő kifejezetten olyan jogintézmény, amittől sem kollektív szerződés, sem a munkáltató szabályzata a munkavállaló hátrányára nem térhet el. Az ítélet szembe megy azon irányadó jogalkalmazási gyakorlattal is, amikor a tudomásszerzés beálltát – a jogalkotói szándékkal is ellentétesen – kifejezetten kiterjesztően értelmezi.

[26] Az ítélkezési gyakorlat (BH2003.344.) alapján a rendkívüli felmondás alapjául szolgáló kötelezettségszegésről a fél akkor szerez tudomást, amikor ismertté válik az elkövető személye, vétkessége és a kötelezettségszegés súlya. A perbeli esetben ezen feltételek legkésőbb az eseménykönyvi jelentés kézhezvételével maradéktalanul fennálltak, hiszen a munkáltató által elrendelt „tényfeltáró” vizsgálat sem az elkövető személyét, sem a

kötelezettségszegést illetően nem állapított meg olyan tény, amely arra engedne következtetni, hogy a tudomásszerzés csak egy későbbi időpontra lenne tehető.

[27] Az elsőfokú bíróság jogellenesen foglalt állás arról, hogy a vizsgálat időtartama nem volt kirívóan hosszú, hiszen az 2022. január 25-én lezárult. Indokolása szerint a vizsgálat idejét hátráltatta a karácsonyi ünnepi időszak és a sértett keresőképtelensége.

[28] Az idő múlására a munkáltató csak nagyon korlátozott körben hivatkozhat, a határidő okszerű meghosszabbítását eredményező körülmények kizárólag olyan eljárási cselekmények lehetnek, amelyek az adott munkáltató ellenőrzési körén kívül esnek. Alperes munkáltatónál pontosan az ilyen esetek miatt került a Kollektív Szerződésbe a tényfeltáró vizsgálat speciális eljárási jogintézményként. Ebből adódóan alappal nem hivatkozhat a munkáltató olyan, a határidő túllépését eredményező, vagy az eljárás indokolatlan késedelmét jelentő tények és/vagy körülmények megismerésére, amik kizárólag a saját hatáskörébe tartoznak. E tekintetben a jogalkotói szándékkal egyezően, kifejezetten csak a megszorító értelmezésnek van helye, ellenkező esetben a szubjektív határidő mint jogintézmény kiüresedne és parttalanná válna.

[29] Az ügynevezett tényfeltáró vizsgálatban felperes kifejtette, hogy a perbeli esetben ennek létjogosultsága egyáltalán nem volt. Szükségességét kizárólag az indokolhatta volna, ha ennek eredményeként új, vagy más tény megállapítására került volna sor. Felperes e körben kifejezetten utalt a jogalkotói szándékra, amely a megváltozott munkajogi szabályozás következtében a munkáltatót arra ösztönözte, hogy a korábbi szabályozással szemben (mely az eljárás megindításához és nem az intézkedés meghozatalához rendelte a 15 napos szubjektív határidőt) továbbra is biztosítsa bizonyos esetekre a határidő jogszerű és rendeltetésszerű meghosszabbításának lehetőségét.

[30] Kiemelendő, hogy a Kollektív Szerződés nem eltérő szabályt alkotott a határidők számítására, hanem egy speciális jogintézményként iktatta be a tényfeltáró vizsgálatot mint kivételes jogintézményt bizonyos esetekre.

[31] A tényfeltáró vizsgálat abból a feltételezésből indul ki, hogy a tudomásszerzés be sem következett, így „amennyiben azonban a munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzése az észlelt, vagy megkapott információk alapján nem következett be, az irányadó tényállás megállapítása, illetve a körülmények tisztázása érdekében a munkáltatói jogkörgyakorló köteles tényfeltáró vizsgálatot elrendelni”. Tehát a munkáltatói intézkedést „kellő időben gyakoroltnak” kell tekinteni, ha az annak indokolásában megjelölt tények a vizsgálat során csak későbbi időpontban váltak bizonyossá, és a munkáltató ehhez az időponthoz képest a jogszabályban meghatározott szubjektív határidőn belül gyakorolta a felmondás (jelen esetben intézkedés) jogát (BH2019.144.), azaz a tudomásszerzés hiányának próbája az új és/vagy más tények megismerése.

[32] A perbeli esetben a további esetleges, de nem releváns körülmények felderítése érdekében elrendelt vizsgált nem lehet rendeltetésszerű joggyakorlás, legfeljebb az idő múlását igazoló pótcselekvés. A felperes szerint a tényfeltáró vizsgálat semmi olyan releváns információt nem eredményezett, ami a kötelezettségszegés, és annak elkövetője tekintetében nívumot jelentett volna. Mindazon által 15 nap alatt a munkáltatónak lehetősége lett volna azoknak az információknak a beszerzésére, amik a munkáltatói intézkedést, vagy annak mértékét esetlegesen befolyásolhatták. Az Mt. 78. §-a által megszabott szubjektív határidő e tekintetben olyan szabály, aminek túllépése a jogkövetkezményt semmissé teszi.

[33] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult a felperes perköltség viselésre kötelezésével.

[34] Hivatkozása szerint az a körülmény, hogy személy eseménykönyvi jelentést készített a felperes vele szemben tanúsított magatartásáról nem jelenti azt, hogy a munkáltatói

jogkörgyakorló minden olyan adat birtokába került, amely megalapozhatta intézkedésének jogszerűségét.

[35] Az alperes e körben a Kollektív Szerződés irányadó 4.1.1. pontjában foglaltakat hívta fel.

[36] Érvelése szerint a másodfokú bíróság helyesen emeli ki ítéletében, hogy a munkáltató a tényfeltáró vizsgálat során megállapított felperesi magatartásokat is figyelembe vette a döntéshozatal során. Helyesen rögzítette, hogy a munkáltató a hátrányos jogkövetkezmény kiszabásakor nem csak az eseménykönyvi jelentésben foglalt (tényfeltáró vizsgálat során igazoltá vált) magatartásokat, hanem az ahhoz szorosan kapcsolódó, munkahelyen nem tolerálható viselkedést is szankcionálta.

[37] Jelen esetben jelentősége van annak, hogy a felperes az incidenst követően feldúlt állapotban, idegesen végezte munkáját, ezt a körülményt a munkáltató a hátrányos jogkövetkezmény kiszabásakor értékelte, azt az indoklásba is bevette. Ennek megfelelően téves az a felperesi álláspont, mely szerint a tényfeltáró vizsgálat során felmerült további tények irrelevánsak lennének.

[38] Hangsúlyozandó, hogy egy munkahelyi közösségben jelentősége van annak, hogy a munkáltatói jogkörgyakorló mire alapozza döntését. A Kollektív Szerződés 3. számú melléklete szerinti eljárásrend éppen azt a célt szolgálja, hogy a munkáltató, de legfőképp a munkavállaló számára egyértelmű és világos legyen, hogy a munkáltató miként szabhat ki hátrányos jogkövetkezményt.

[39] Az okozott volna a munkavállalóra nézve visszás és méltatlan helyzetet, ha személyl munkáltatói jogkörgyakorló mindösszesen egy eseménykönyvi jelentésre alapozva döntött volna a hátrányos jogkövetkezményről. Mindez úgy történt volna, hogy figyelmen kívül hagyja a Kollektív Szerződés vonatkozó rendelkezéseit, nem ismeri a teljes tényállást és nincs birtokában minden releváns információnak.

A Kúria döntése és jogi indokai

[40] Jelen per tárgya folytán nem minősül vagyoni jogi pernek (hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása), ezért a Pp. 408-409 § rendelkezései nem alkalmazandóak, a felülvizsgálat engedélyezés iránti kérelem előterjesztése szükségtelen volt.

[41] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.

[42] A Pp. 423. § (1) bekezdése alapján a Kúria a felülvizsgálat során a felülvizsgálati kérelem korlátai között, az ott megjelölt jogszabályok tekintetében vizsgálhatta a jogerős ítélet jogszabálysértő voltát figyelemmel a Pp. 523. §-ban foglaltakra is.

[43] Helyesen indult ki a másodfokú bíróság azon körülményből, hogy 2021. december 16-án személy írásbeli jelentést készített a felperes részéről a személyét érintő bántó megnyilvánulásokról, amit adott napon több alkalommal, több helyszínen tanúsított. A munkáltató jogkör gyakorlója – felperes által sem vitatottan – nem volt az események megtörténtekor a helyszínen. Az irányadó tényállás szerint csupán a forgalmi iroda felett található irodájában hallotta a hangoskodást, azt azonban nem tudta beazonosítani, hogy ki, kivel és milyen okból kiabál.

[44] személyl munkáltatói jogkörgyakorló 2021. december 20-án kezdeményezte a vizsgálatot vizsgálóbiztos útján, a felperes meghallgatását és tanúk felkutatását szorgalmazva.

Ennek során tisztázódott, hogy a felperes a kérdéses napon nem csak azon alkalommal sértegette munkatársát, amelyet a munkáltatói jogkörgyakorlója is hallott, hanem más helyszíneken is bántó módon, fenyegetően lépett fel vele szemben.

[45] Arra helyesen hivatkozott a felperes, hogy az azonnali hatályú felmondásról (jelen esetben fegyelmi vétségről) akkor szerez a munkáltató tudomást, ha ismeri az elkövető személyét, vétkessége és kötelezettségszegése súlyát. Önmagában az eseménykönyvi jelentés nem felel meg ezen kritériumnak, abból a történeteket a munkáltatói jogkör gyakorlója kizárólag a panasszal élő munkavállaló szemszögéből ismerte meg. A felperes érveivel azonban nem volt tisztában, a tisztességes eljáráshoz való jogból adódóan pedig ettől nem tekinthetett el.

[46] A másodfokú bíróság helyesen fejtette ki, hogy az alperes Kollektív Szerződése szerint a hátrányos jogkövetkezmény megállapítására a vétkes kötelezettségszegésnek a munkáltatói jogkört gyakorló tudomásszerzésétől számított 15 napon belül van lehetőség, és ezen időtartamon belül kell a határozatot meghozni, valamint a munkavállaló részére kézbesíteni. A Kollektív Szerződés külön, a 4.1.1. pontban rögzíti a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazásának menete körében a munkáltatói jogkörgyakorló tudomásszerzésének megállapítására vonatkozó szabályokat, amelyekre helytállóan hivatkoztak az eljáró bíróságok. Ennek során a munkáltatói jogkör gyakorlójának egyértelműen, és konkrétan kell tudomást szerezni az érintett munkavállaló terhére rótt körülményekről, vétkes kötelezettségéről.

[47] A rendelkezésre álló adatok alapján arra a következtetésre kellett jutni, hogy a munkáltató az eset kivizsgálását haladéktalanul megkezdte, a közelgő évvégi ünnepek és a sértett betegsége azonban nyilvánvalóan akadályozták a vizsgálat lefolytatásában, ami a következetes ítélkezési gyakorlat szerint nem jelent indokolatlan késedelmet (Mfv.I.10.209/2017/4.).

[48] Amennyiben a munkáltató folyamatosan vizsgálódott és a szükséges intézkedéseket megtette (mint jelen esetben is történt), intézkedését önmagában nem tette szükségtelenné, hogy az esetleg nem járt további eredménnyel (MD II/199.), így az eljárás „pótcselekvésnek” nem volt tekinthető.

[49] A másodfokú bíróság ítélete tévesen rögzítette, hogy a 15 napos szubjektív határidő betartásának vizsgálata kevésbé szigorú szabályok alapján történik, ha azt nem törvény, hanem a munkáltató szabályzata rögzíti. Ilyen különbségtétel indokolatlan, a 15 napos határidő betartásának megállapítása során ugyanazon szabályokat kell irányadónak tekinteni az Mt.56. § (3) bekezdésnek a 78. § (2) bekezdésre utaló szabálya folytán, ezért a Kúria a jogerős ítélet ezzel ellentétes megállapításait mellőzi.

[50] Fentiek alapján tényként állapítható meg, hogy az alperes a 15 napos szubjektív határidőt megtartotta, mivel a vizsgálatot haladéktalanul megkezdte, annak lezárását követő napon az eredményeit figyelembe véve meghozta határozatát, a felperes pedig maga sem vitatta a cselekmény elkövetését, amelyet a munkáltató a lefolytatott vizsgálatot követően próbaidőre felfüggesztett hátrányos jogkövetkezménnyel szankcionált.

[51] A kifejtettekre tekintettel a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta a Pp. 424. § (1) bekezdése alapján, mivel a felülvizsgálati kérelem jogszabálysértés megállapítására nem adott módot.

[52] A pervesztes felperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes felülvizsgálati eljárási költségének megfizetésére, amelynek összegét a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 4. § (1) bekezdés a) pontja alapján állapított meg figyelemmel ugyanezen rendelet 3. § (5) bekezdésében foglaltakra.

[53] A felülvizsgálati eljárásban felmerült, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (továbbiakban: Itv.) 50. §-a alapján számított le nem rótt felülvizsgálati eljárási illeték a felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

[54] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet tárgyaláson kívül bírálta el a Pp. 405.§ (1) bekezdése alapján alkalmazandó Pp. 376.§-a szerint.

[55] Az ítélet ellen további felülvizsgálati eljárás lehetőségét a Pp. 407. § (1) bekezdés d) pontja zárja ki.

Budapest, 2023. július 5.

Dr. Hajdu Edit s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró,
Dr. Stark Marianna s.k. bíró, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. bíró, Dr. Tánczos Rita s.k.
bíró