



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

Az ügy száma: Mfv.VIII.10.107/2022/13.

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

A felperes: felperes neve
cím1

A felperes képviselője:
Dr. Kelemen Attila pártfogó ügyvéd
cím2

Az alperes: alperes neve
cím3

Az alperes képviselője:
Dr. Kiss István ügyvéd
cím4

A per tárgya: munkaviszony megszüntetés jogellenességének jogkövetkezményei

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:

Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.119/2022/11.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Budapest Környéki Törvényszék 33.M.70.815/2020/38.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.119/2022/11. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek – 15 napon belül – 50.000 (ötvenezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárásban a felperes 100 %-ban pervesztes lett, a pártfogó ügyvédje díját az állam viseli.

A felperest terhelő 205.660 (kétszázötezer-hatszázhatvan) forint felülvizsgálati eljárási illeték az államot terheli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes 2019. május 2-től állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperessel office koordinátor munkakörben. Alapbére 149.000 forint/hó volt, amely 2020. január 1-től 161.000 forintra emelkedett. Ténylegesen havi nettó 180.000 forint munkabért fizettek ki részére. Munkavégzésének helye a helység neveli áruház neve áruház volt, ahol az alperes által használt irodahelyiségben dolgozott.

[2] Felperesnek érettségije van, az office koordinátor – adminisztrációs ügyintéző – munkakör betöltéséhez ügyviteli szakmacsoportban szakközépiskolai végzettség szükséges. Feladata volt az e-mailek kezelése, a számlák rögzítése a könyvelési programban, bankszámlaegyenlegek egyeztetése, alkalmi jogviszonyra vonatkozó bevételek készítése, új munkavállalók adatainak rögzítése, munkaszerződések előkészítése, az áruház területén dolgozó alperesi munkavállalók jelenléti íve, bérlapjai aláírása, postázás, irodaszer beszerzés.

[3] A felperes egyedül dolgozott egy 3,1 méter x 2,1 méter x 2,6 méter területű, ablak nélküli irodahelyiségben, amely korábban öltöző volt, mellette zuhanyozó helyiség volt kialakítva. A helyiségbe a központi klímaberendezés nem juttatta be az előírt friss levegőt, a mesterséges megvilágítás nem elégítette ki a képernyős munkavégzéshez megfelelő világításra vonatkozó követelményeket, jelentősen elmaradt az előírt értéktől. A helyiségben a hangnyomás szintje meghaladta az előírt mértéket.

[4] Az alperes 2020. január 29-én mérlegképes könyvelő, valamint könyvelő asszisztens munkatársak jelentkezésére adott fel álláshirdetést.

[5] 2020. február 5-én a felperes közvetlen felettese, személy1 főkönyvelő közölte, hogy az alperes a munkaviszonyát közös megegyezéssel kívánja megszüntetni. Ehhez a felperes nem járult hozzá, ezért a főkönyvelő az ügyvezetővel, személy2val és az alperes ügyvédjével telefonon, majd személy2val az áruház neve parkolójában személyesen is beszélt. Ekkor a közös megegyezéssel megállapodás felperes általi aláírása hiányában abban állapodtak meg, hogy a munkáltató felmondással szünteti meg a munkaviszonyt.

[6] személy2 ügyvezető ezt követően személy1val üzent a felperesnek, hogy nem akar-e kimenni a parkolóba, aki ettől elzárkózott. Azt válaszolta, hogy amennyiben az ügyvezető szeretne tőle valamit, akkor ő jöjjön az irodába. A felperes a felmondás elkészültét nem várta meg, elhagyta munkahelyét, magával vitte a TB kiskönyvet, amit személy1 kérésére utóbb visszaadott.

[7] Az alperes 2020. február 5-én jegyzőkönyvet vett fel, amelyen jelenlevőként tüntette fel személy2 ügyvezetőt, személy1t és felperes neve munkavállalót. Ebben rögzítette azon eseményeket, amelyek a jogviszony megszüntetést megelőzték.

[8] Ezt követően a felperes 2020. február 5-én kelt, postai úton 2020. február 7-én kézbesített felmondásával a jogviszonyt megszüntette. Ennek indokolása szerint „a munkáltatói felmondás indoka, hogy a munkáltató átszervezi a munkaszervezetét és az Ön munkaköre (office koordinátor) megszüntetésre kerül. A társaság ilyen munkakört a továbbiakban nem tart fenn, az ebbe a munkakörbe tartozó feladatokat a többi munkavállaló veszi át. Tekintettel arra, hogy a végzettségének, képzettségnek megfelelő másik munkakört a munkáltató felajánlani nem tudott, ezért a munkaviszonya megszüntetéséről határoztam.”

[9] A felmondást követően a munkaköri feladatokat az alperes szétosztotta a csoportvezetők között, míg az adatrögzítést, munkaszerződések előkészítését, a bankszámla egyenlegek egyeztetését és az alkalmi munkavállalók beállításainak elkészítését személy1 főkönyvelő vette át.

[10] A felperes munkakörére az alperes új munkavállalót nem vett fel, 2020 júniusától mérlegképes könyvelő munkakörben új dolgozót foglalkoztat.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[11] A felperes keresetében a felmondás jogellenességére tekintettel havi 149.000 forint figyelembevételével 11 havi távolléti díj, összesen 1.639.000 forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Sérelemdíjat igényelt a felmondás körülményei miatt 200.000 forint összegben, a nem megfelelő munkakörülményekre tekintettel 500.000 forint összegben. 2019 májustól 2020 januárjáig a garantált bérminimum és a munkaszerződésben megállapított alapbér különbözete 417.600 forint kifizetésére kérte kötelezni az alperest perköltség viselése mellett.

[12] Álláspontja szerint a felmondás jogellenes, mivel az alperes 2020. január 29-én hasonló munkakörre álláshirdetést adott fel.

[13] Előadta, hogy az ügyfélkapu szerint már akkor kijelentette az alperes a munkaviszonyból, amikor a felmondás még zajlott az irodahelyiségben. Miután a közös megegyezést nem fogadta el, a munkáltató felmondással akarta megszüntetni munkaviszonyát, és telefonon beszélt személyl egy ügyvéddel az új felmondási iratok ügyében. Valószínűleg aznap visszajelentette alperes 2020. május 6-ig tartó felmondási idővel a munkaviszonyba.

[14] A munkavégzés körülményei elfogadhatatlanok voltak, irodája egy korábbi női öltöző és mosdó volt, ahova két asztalt és két széket helyeztek el. Lefolyók, csatornák hermetikusan nem voltak elzárva, a szellőzés nem volt megoldva, nem volt ablak, természetes fény sem. A szellőztetést egy-egy darab mennyezeten elhelyezett körülbelül 100-100 mm átmérőjű szagelszívó biztosította, amely fülsértő hanggal járt. Idővel a szellőztetőből a motort kiszerelték, mert nem lehetett dolgozni akkora zajban.

[15] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte.

[16] Hivatkozása szerint a munkáltató munkaszervezetének átszervezése történt, bizonyos munkaköröket megszüntettek, és ez érintette a felperest is. Az alperes mérlegképes könyvelőt keresett, aki nem adatrögzítést, hanem kifejezetten könyvelést végzett.

[17] A 11 havi távolléti díj iránti kereseti kérelemre úgy nyilatkozott, hogy a felperes mindössze 9 hónapot töltött munkaviszonyban az alperesnél, így a jogkövetkezmény jogszabállyal is, illetve az ítélkezési gyakorlattal is ellentétes.

[18] Az alperes álláspontja szerint alaptalan a felperes sérelemdíj iránti igénye is. A felperes nem jelölte meg, hogy mely személyiségi jogát sértette az alperes, tényeket sem közölt megaláztatásával összefüggésben a hatalommal való visszaélés körében.

[19] A felperes a jogviszony létesítése előtt próbanapokat töltött az alperesnél. Nem volt olyan körülmény, ami időközben merült fel az elhelyezéssel összefüggésben, nem volt kötelező elfogadnia az állást, hogy ha megalázonak tartotta a munkakörülményeket.

[20] A felperes garantált bérminimum iránti kereseti kérelmével kapcsolatban előadta, hogy a munkaköre nem volt végzettséghez kötött, így a garantált bérminimum nála nem volt alkalmazható.

Az első- és a másodfokú bíróság ítélete

[21] A Budapest Környéki Törvényszék 33.M.70.815/2020/38. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen a felperesnek 300.000 forint sérelemdíjat, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Kötelezte a felperest perköltség, szakértő díj és illeték viselésére azzal, hogy annak egy részét az állam viseli.

[22] Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 64. § (1) bekezdés b) pontjára, (2) bekezdésére, 65. § (1) bekezdésére, valamint a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (továbbiakban: Pp.) 265. § (1) bekezdésében foglaltakra.

[23] Az elsőfokú bíróság személyl tanúvallomása alapján rögzítette, hogy a felperes munkaviszonyát követően a feladatai közül a jelenléti ívek és a munkaszerződések

aláíratattása, a postai feladások, az irodaszerek beszerzése a csoportvezetők feladatává vált, az egyéb tevékenységet személy1 vette át. Ez utóbbi tanúvallomása szerint a felperes munkakörére nem vettek fel új munkavállalót, 2020 júniusától mérlegképes könyvelőt alkalmaztak. Az alperes által könyvelő asszisztens munkakörre feladott álláshirdetés önmagában nem bizonyítja, hogy a felperes munkakörére új munkavállalót vett fel az alperes, ezért ez nem teszi a felmondást jogellenessé.

[24] A felmondás indoka valós és okszerű volt, így a bíróság a felperesnek a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeként előterjesztett 11 havi távolléti díj iránti kereseti kérelmét elutasította.

[25] A sérelemdíjjal összefüggésben utalt a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) 2:42. § (1) bekezdésére, 2:52. § (1) bekezdésére.

[26] Az elsőfokú bíróság elutasította a felperesnek a felmondás körülményeivel összefüggésben előterjesztett sérelemdíj iránti igényét, mivel azzal összefüggő állításai nem voltak alkalmasak személyiségi jogsértés megállapítására. Nem volt ilyennek tekinthető, hogy alperes a munkaviszony megszüntetése előtt kijelentette a felperest. Nem fedi a valóságot, hogy személy2 ügyvezető nem volt jelen a közös megegyezéssel való munkaviszony megszüntetéséről szóló okirat átadásakor, és hogy a felmondást tartalmazó iratot sem adta át a felperesnek, így az erről készült jegyzőkönyv aláírását sem tagadhatta meg a felperes. A jegyzőkönyvben foglaltak pedig személyiségi jogsértés megállapítására nem adtak módot.

[27] A bíróság ugyanakkor alaposnak találta a felperesnek a nem megfelelő munkakörülményekkel összefüggésben előterjesztett sérelemdíj iránti kereseti kérelmet, mivel a perben kirendelt igazságügyi munkavédelmi szakértő megállapította, hogy a helyiségbe a központi klímaberendezés nem juttatott be friss levegőt, a mesterséges megvilágítás nem elégítette ki a képernyős munkavégzés megfelelő világításra vonatkozó követelményeit, az jelentősen elmaradt az előírt értéktől, a helyiségben a zajszint elfogadhatatlan volt.

[28] A felperes a nem megfelelő munkakörülményekkel összefüggésben nem hivatkozott egészségkárosodásra, azonban az Mt. 51. § (4) bekezdés alapján a munkáltató kötelezettsége az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítása, és a szakértő által megállapított nem megfelelő munkakörülmények az emberi méltóság sérelmét jelentik, ezért a bíróság sérelemdíj címén ezzel összefüggésben 300.000 forint kifizetésére kötelezte az alperest az Mt. 9. § alapján alkalmazandó Ptk. 2:52. § (1)-(3) bekezdései szerint.

[29] Az alperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy az office koordinátor munkakör betöltéséhez nem szükséges végzettség, mivel az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzék módosításának eljárásrendjéről szóló 150/2012. Kormányrendelet perbeli időben hatályos 3. melléklet 27. pont XXV. pontja szerint ahhoz ügyviteli szakmacsoportban szakközépiskolai végzettség szükséges. A Kúria által irányított bírói gyakorlat alapján a garantált bérminimumra jogosultság akkor állapítható meg, ha a szükséges középfokú iskolai végzettséggel, illetve középfokú szakképesítéssel a munkavállaló ténylegesen rendelkezik. A felperesnek az alperes által nem vitatottan érettségije volt, de ügyviteli szakmacsoportban szakközépiskolai végzettsége nem, ezért nem illeti meg a garantált bérminimum, így a bíróság a munkabér- különbözet iránti kereseti kérelmet is elutasította.

[30] A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Ítéletábra 2.Mf.31.119/2022/11. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érintette, fellebbezett részében helybenhagyta. Kötelezte az alperest perköltség fizetésre kimondva, hogy az alperest terhelő illetéket az állam viseli.

[31] A másodfokú bíróság nem vizsgálta a sérelemdíjjal összefüggő kereseti kérelem elbírálására vonatkozó rendelkezéseket fellebbezési kérelem hiányában.

[32] A munkaviszony jogellenes megszüntetésére hivatkozó kereset kapcsán az elsőfokú bíróság helyesen értékelte a tényeket, az alperes az Mt. 64. § (1) bekezdés b) pontjának megfelelően írásban foglalt felmondással, felmondási idő biztosításával szüntette meg a munkaviszonyt. Nem volt jelentősége annak, hogy az alperes 2020. február 5-én megkísérelte a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését, a felperes az alperes által készített megállapodás-tervezetet ugyanis nem írta alá.

[33] A felperes alaptalanul hivatkozott fellebbezésében az átszervezés jogszerűtlenségére, az elsőfokú bíróság ezzel kapcsolatban kimerítően és helyesen értékelte a bizonyítási eljárás adatait. A felperes nem vitatta, hogy az általa ellátott munkaköri feladatok egy részét a csoportvezetők, más részét személyl vette át. A felperes a munkaköre betöltését állította, azonban önmagában az álláshirdetés feladása ezt nem bizonyította.

[34] Ugyancsak nem érinti a felmondás okszerűségét az a tény, hogy 2020. február 4-én személyl kijelentette a NAV adatbázisból a felperest, mivel ez az intézkedés önmagában nem jelentette a munkaviszony megszüntetését.

[35] A garantált bérminimum kapcsán helyesen rögzítette az elsőfokú bíróság, hogy felperest terhelte a Pp. 265. § (1) bekezdés alapján annak bizonyítása, hogy az ellátott munkakör és képesítés alapján megillette a garantált bérminimum a munkaviszony időtartama alatt, ennek azonban nem tudott eleget tenni.

A felperes felülvizsgálati kérelme és az alperes ellenkérelme

[36] A felperes a tényállás rögzítését követően érvényesíteni kívánt jogként jelölte meg a Ptk. 2:42. § (1) bekezdését, 2:43. §-át, 2:51. § (1) bekezdését, 2:52. § (1) bekezdését, 2:53. §-át, 6:518. §-át, 6:519. §-át, 6:522. § (1) bekezdését, 6:527. § (1) bekezdését, valamint az Mt. 6. § (2), (3), (4) bekezdését, 28. § (1) bekezdését. Erre figyelemmel a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és új határozat hozatalát kérte olyan módon, hogy a felperes részére megállapított 300.000 forintos sérelemdíjról rendelkező részt a Kúria hatályában tartsa fenn, ezen túlmenően kötelezze alperest további 200.000 forint sérelemdíj megfizetésére a munkakörülmények miatt, 200.000 forint sérelemdíj megfizetésére a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt, 417.600 forint elmaradt munkabér jogcímén történő megfizetésére és 1.639.000 forint távolléti díj jogcímén történő megfizetésére. Kérte továbbá az alperes perköltségben való marasztalását is.

[37] Álláspontja szerint az alperes megsértette a jóhiszeműség és tisztesség követelményét, továbbá az Mt. 28. § (1) bekezdését azzal, hogy amikor felajánlották felperes számára a közös megegyezéssel jogviszony megszüntetést, nem volt tudomása arról, hogy már előzőleg kijelentették a hatóságnál, ezáltal őt megtévesztették.

[38] Az Mt. 64. § (2) bekezdését azzal sértik az ítéletek, hogy a megszüntető nyilatkozat indoka egyértelműen nem valós és nem okszerű, mivel több variáció hangzott el arra, hogy a jogviszony megszüntetést mi indokolta.

[39] A felperes álláspontja szerint az eljáró bíróságok helyesen jutottak arra a következtetésre, hogy a nem megfelelő munkakörülmények miatt helye van sérelemdíj megállapításának. Felperes szerint azonban indokolt az 500.000 forint megítélése a részére, mivel alperes is elismerte, hogy a munkakörülmények nem megfelelőek, új irodát is keresett,

továbbá a munkaügyi szakértő is egyértelműen alátámasztotta a nem megfelelő munkakörülményeket. Felperes allergiás lett ennek következtében.

[40] Felperessel nem az arra jogosult közölte a munkaviszony megszüntetését, továbbá a helyszínen azt mondták neki, hogy nem lojális a munkatársaival, majd azt, hogy több szakmai hibát vétett a munkavégzése során, utóbb pedig írásban már átszervezés miatt szüntették meg a munkaviszonyt amelelt, hogy visszajelentették őt március 6-val a munkaviszonyba.

[41] Felperest meggyanúsították azzal is, hogy engedély nélkül távozott a munkahelyéről annak ellenére, hogy személyl azt közölte, hogy azonnali hatállyal elbocsájtják, így nyilván felperes jogosan távozott.

[42] A felperes álláshelyére az alperes már januárban hirdetést adott fel, amely egyértelmű bizonyíték arra, hogy mással akarták betölteni az ő munkakörét.

[43] Felperes hivatkozása szerint a részére kifizetett munkabér és garantált bérminimum közötti különbséget is jogosan követelheti, mert olyan munkát végeztek vele, amelyhez szakképesítés szükséges, és az erre történő utasítást nem tagadhatta meg. Mindezen körülmények alapján felperes véleménye szerint jogosan kérheti, hogy a kereseti kérelme elutasítását tartalmazó rendelkezést a Kúria helyezze hatályon kívül és hozzon megfelelő határozatot oly módon, hogy kötelezi alperest a kereseti kérelemben foglaltak teljesítésére.

[44] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására és a felperes perköltségben való marasztalására irányult.

A Kúria döntése és jogi indokai

[45] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.

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

[47] A Pp. 413. § (1) bekezdés a) és c) pontja rögzíti, hogy a felülvizsgálati kérelemnek a beadványokra vonatkozó általános szabályok mellett tartalmaznia kell a felülvizsgálni kívánt ítélet számát a jogszabálysértés pontos megnevezésével, a jogszabályhely megjelölésével az eljárási illetve anyagi jogi szabálysértés, amely kihatott az ügy érdemi eldöntésére, valamint annak indokait, hogy a fél az új határozat hozatalát vagy a határozat hatályon kívül helyezését milyen okból kívánja.

[48] Az eljárásjogi tárgyú elvi iránymutatásoknak az új Pp. hatálybalépését követően történő felülvizsgálatáról szóló 1/2017. polgári jogegységi határozat folytán a Pp. alkalmazása körében megfelelően irányadó az 1/2016. (II. 15.) PK vélemény amelynek 3. pontja értelmében a felülvizsgálati kérelem egymással szorosan összefüggő kötelező tartalmi kellékei a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése, valamint annak kifejtése, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja. Ezen együttes törvényi feltételeknek a fél akkor tesz eleget, ha egyrészt a megsértett jogszabályhelyet konkrétan megjelöli, másrészt pedig a hivatkozott jogszabálysértést tartalmilag is körülírja, az erre vonatkozó jogi álláspontját kifejti, vagyis ha a jogszabálysértésre való hivatkozása indokait is ismerteti.

[49] A felperes felülvizsgálati kérelmében a bizonyítékok téves értékelését állította, megsértett jogszabályhelyként azonban nem hivatkozott a Pp. 279. § (1) bekezdésében

foglaltakra, így jelen felülvizsgálati eljárásban is a jogerős ítélet szerinti tényállás volt az irányadó.

[50] Következtes az ítélkezési gyakorlat abban, hogy a jogszabálysértéseket igazoló jogi álláspont részletes kifejtése és ennek az egyes jogszabályhelyre vetítése kötelező eleme a felülvizsgálati kérelemnek. E követelménynek nem felel meg, ha a fél a jogi érvelését nem a szerinte megsértett jogszabályhelyre vetítve adja elő, a jogi érvelés megtételekor a megsértett jogszabályhelyet nem jelöli meg, vagy azokat egy helyen, egyszerre sorolja fel (Mfv.I.10.352/2016/4.). Ebből következően jelen eljárásban kizárólag azon hivatkozások voltak vizsgálhatóak, amelyek a fenti követelményeknek megfelelnek.

[51] A Kúria Mfv.VIII.10.107/2022/10. számú végzésével a felülvizsgálati kérelmet a jogerős ítélet sérelemdíj megfizetésre irányuló keresetet elutasító rendelkezése elleni részében visszautasította (Pp. 415. § (1) bekezdés d)), így ezen kérdés jelen eljárásban nem volt vizsgálható.

[52] Az Mt. 64. § (2) bekezdése megsértését alaptalanul panaszolta a felperes. A jogviszonyt megszüntető írásbeli felmondás egyértelműen átszervezésre, a felperes munkaköri feladatainak szétosztására hivatkozott. Ezen indok világos volt, annak valóságát és okszerűségét pedig az alperes az eljárás során megfelelően igazolta.

[53] A felperes maga sem vitatta, hogy munkakörének egy részét a csoportvezetők, más részét személyi főkönyvelő vette át, a tevékenység ellátására új munkavállaló felvétele nem történt. Önmagában az a körülmény, hogy az alperes álláshirdetést adott fel nem jelenti azt, hogy az átszervezés nem valósult meg, hiszen a feladatokat az alperes bizonyítottan szétosztotta, létszámbővítés nem történt, ennek ellenkezőjére a felperes maga sem tett tényállítást.

[54] Az Mt. 28. § (1) bekezdése megsértését, lényeges körülményben való megtevesztését arra hivatkozással állította, hogy a közös megegyezés felajánlásakor nem volt tudomása arról, miszerint előző nap „kijelentették”. Ezen körülménynek a jogvita eldöntése során azért nem volt jelentősége, mivel a felperes munkaviszonya nem közös megegyezéssel, hanem a munkáltató felmondásával szűnt meg, az abban foglaltak valóságát és okszerűségét pedig az alperes bizonyította.

[55] Az Mt. 6. § (2) (3) (4) bekezdése megsértését is állította a felperes, ebben a körben azonban a jogszabályhelyre vetítve érveit nem adta elő, így ezen hivatkozása sem lehetett vizsgálat tárgya.

[56] A felperes felülvizsgálati kérelmében is előadta, hogy a részére kifizetett munkabér és garantált bérminimum közötti különbözetet jogosan követelheti, mivel olyan munkát kellett végeznie, amelyhez szakképesítésre volt szükség, az erre történő utasítást pedig nem tagadhatta meg. Hivatkozását alátámasztó jogszabálysértést nem jelölt meg, így jelen eljárásban ezen előadás sem képezhetette vizsgálat tárgyát.

[57] A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta a Pp. 424. § (1) bekezdése értelmében, tekintettel arra, hogy jogszabálysértés megállapítására nem volt mód.

[58] A pervesztes felperes perköltség fizetési kötelezettsége a Pp.83. § (1) bekezdésén alapul.

[59] A munkavállalói költségkedvezményre jogosult felperes pártfogó ügyvédjének díját az állam viseli a Pp. 102. (1) bekezdésére is figyelemmel.

[60] Az ítélet ellen a Pp. 407. § (1) bekezdés d) pontja értelmében nincs helye felülvizsgálatnak.

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

Budapest, 2023. február 8.

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