

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság**

ítélete

Az ügy száma: Mfv.V.10.051/2025/5.

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:

felperes képviselőjének neve

(felperes képviselőjének címe;

ügyintéző: Dr. Fejér Ágnes ügyvéd)

Az alperes: alperes neve

(alperes címe)

Az alperes képviselője:

alperes képviselőjének neve

(alperes képviselőjének címe;

ügyintéző: Dr. Hetzmann Albert ügyvéd)

A per tárgya: munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél:

felperes

A másodfokú bíróság és a jogerős határozat száma:

Győri Ítéltábla

Mf.V.30.004/2025/8.

Az elsőfokú bíróság és határozatának száma:

Tatabányai Törvényszék

52.M.70.001/2024/27.

Rendelkező rész

A Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartja.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 829.030 (nyolcszázhuszonkilencezer-harminc) forint felülvizsgálati eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

[1] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes 2011. március 1-től állt munkaviszonyban az alperessel ... munkakörben. 2023. november 28-án reggel 7 órakor a ... érkezve az ott dolgozó munkatársnőjével beszélgetést kezdeményezett, majd hirtelen közelebb lépett hozzá és azt kérdezte, hogy: „Megmutassam a kukimat?”. Ezt követően megismételte a kérdést, miközben munkatársnője sietve távozott mellőle. Ez után a felperes elhagyta a

[2] Az alperes 2023. december 1-jén azonnali hatályú felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. Annak indokolása szerint a felperes munkaviszonya megszüntetésére azért került sor, mert munkaidejében a munkahelyén munkatársnőjét meg nem engedhető módon zaklatta, s ez a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tette. Az azonnali hatályú felmondást a cégvezető kísérelte meg átadni a felperesnek, aki az irat átvételét megtagadta, ezért a munkáltató postai úton küldte meg azt részére. Az azonnali hatályú felmondás közlésekor a felperes és a cégvezető voltak jelen. A cégvezető azt a szóbeli tájékoztatást adta a felperesnek, hogy a munkaviszony megszüntetésének az az oka, hogy a felperes név1 munkatársnőjét „vegzáltá”.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

[3] A felperes keresetében az azonnali hatályú felmondás jogellenességére hivatkozva kérte, hogy kötelezze a bíróság az alperest 1.719.575 forint felmondási időre járó távolléti díj, 2.039.976 forint végkielégítés, 4.530.751 forint elmaradt jövedelem és késedelmi kamata megfizetésére a perköltség viselése mellett. Arra hivatkozott, hogy az azonnali hatályú felmondás számára nem értelmezhető, nem felel meg a valóságnak és nem okszerű, az abban megjelölt magatartás nem valósult meg, munkatársnőjét semmilyen formában nem zaklatta, oly módon pedig végképp nem, amely a munkaviszonya fenntartását lehetetlenné tenné.

[4] Sérelmezte, hogy a munkáltató az azonnali hatályú felmondás indokolásában nem jelölte meg, hogy mi volt a kifogásolt magatartás, a munkaviszony megszüntetés konkrét oka. Előadása szerint az alperes által az eset kapcsán felvett jegyzőkönyvről csupán az ellenkérelemből szerzett tudomást, azt korábban nem ismerte és nem tudott arról, hogy a munkáltató tanúkat hallgatott meg az ügyben. Érvelése szerint ezzel a magatartásával az alperes megsértette a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. § (2) bekezdésében rögzített együttműködési kötelezettségét. Vitatta, hogy a terhére rótt cselekményt elkövette, továbbá, hogy az egyébként sem minősíthető olyan magatartásnak, zaklatásnak, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné. Utalt arra is, hogy munkatársnője úgy nyilatkozott, hogy nem ijedt meg, csupán mérges lett, így nem zaklatásként élte meg az adott helyzetet.

[5] Az alperes a kereset elutasítását és felperes költségekben való marasztalását kérte. Álláspontja szerint a felperes munkaviszonyát nem lehetett fenntartani, mert viselkedése zavaró, káros hatással volt a munkakörnyezetre és a munkavállalókra, a kifogásolt magatartás teljes mértékben ellentétes a munkahelyi normákkal és azokkal az értékekkel, amelyeket az alperes képvisel. Érvelése szerint a felperes magatartása az Mt. 52. § (1) bekezdése d) és e) pontjába ütközött, nem a munkaköre ellátásához szükséges bizalomnak

megfelelő magatartást tanúsított és nem tett eleget a munkatársaival való együttműködési kötelezettségének. A felperes az azonnali hatályú felmondásból megismerhette annak okát, hogy miért szüntetik meg a jogviszonyát, az annak alapjául szolgáló tényeket ismertették a felperessel és az elkészített jegyzőkönyvet elé tárták.

Az első- és másodfokú határozat

[6] Az elsőfokú bíróság a felperes kereseti kérelmének megfelelően marasztalta az alperest. Megállapította, hogy az azonnali hatályú felmondás nem tartalmaz utalást arra, hogy 2023. november 29-én jegyzőkönyvet vett fel a munkáltató az esetről és az alperes nem tudta igazolni azt, hogy a perindítás előtt annak tartalmát a felperes megismerhette. Az MK 95. számú állásfoglalására hivatkozva utalt arra, hogy a felmondás indokolása abban az esetben felel meg a jogszabályi követelményeknek, ha tartalmazza azokat a konkrét tényeket, illetve körülményeket is, amelyekre a munkáltató a felmondást alapította. A jogellenességet arra figyelemmel állapította meg, hogy a felmondás indokolása nem jelölte meg, hogy a felperes kivel szemben, mikor tanúsított kifogásolható magatartást és nem tartalmazta konkrétan azt, hogy a zaklatás pontosan milyen magatartást jelöl, így az intézkedés nem felelt meg a világosság követelményének. Ezt a felmondás kézbesítésének megkísérlésekor tett cégvezetői nyilatkozat sem pótolta.

[7] Az alperes fellebbezése folytán eljáró másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet megváltoztatta, a felperes keresetét elutasította és a felperest kötelezte az együttes első- és másodfokú perköltség megfizetésére azzal, hogy a kereseti és fellebbezési illeték az állam terhén marad. Rögzítette, hogy az elsőfokú bíróság által lefolytatott bizonyítási eljárás adatai alapján megállapítható volt az ítélet alapjául szolgáló tényállás. A felmondás indokolása világosságának megítélése szempontjából a másodfokú bíróság annak tulajdonított döntő jelentőséget, hogy a felperes olyan magatartást tanúsított, amely annak egyedi jellege miatt egyértelműen azonosítható volt, továbbá az a munkahelyen megengedhetetlen, zaklató magatartásnak minősült. Nem merült fel arra adat, hogy az alperesnél ez nem egy egyszeri, egyedi eset volt, ezért a kifogásolt magatartás részletezése nélkül is elegendő információt tartalmazott a felmondás indokolása ahhoz, hogy a felperes a három nappal korábbi magatartását azonosíthassa.

[8] A felperes sem vitatta, hogy a cégvezető az azonnali hatályú felmondás átadásának megkísérlésekor közölte vele, hogy a felmondásban szereplő magatartást, „vegzálást” kivel szemben tanúsította. Ezzel a munkáltató nem bővítette a felmondás indokolását, hanem a felperes számára végképp egyértelművé tette, hogy miért nem tartható fenn a munkaviszonya. Az azonnali hatályú felmondás indokolása összefoglaló jellegű volt, így a zaklató magatartás részletes leírására nem volt szükség ahhoz, hogy a munkaviszony megszüntetésének oka a felperes számára világos legyen.

[9] Megállapította a másodfokú bíróság, hogy a felperes által hivatkozott két kúriai határozat nem tekinthető irányadónak a perben figyelemmel arra, hogy azok a perbelitől jelentősen eltérő tényálláson alapultak. Az alperes a perben bizonyította, hogy a felmondás indokolása valós volt, a felperes munkaidőben, munkahelyén verbális kommunikációban megnyilvánuló zaklató magatartást tanúsított, amely nem felel meg az Mt. 6. § (2)

bekezdésében rögzített, illetve az Mt. 52. § (1) bekezdés e) pontjában rögzített követelményeknek. Kifejtette azt is, hogy e magatartás annak sértetti megítélésétől függetlenül olyan súlyúnak minősült, amely alapján jogszerűen dönthetett a munkáltató a jogviszony azonnali hatályú megszüntetéséről.

A felülvizsgálati kérelem

[10] A jogerős ítélet ellen a felperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, amelyben kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet helyezze hatályon kívül, „hatályában tartsa fenn” az elsőfokú ítéletet és kötelezze az alperest a felülvizsgálati eljárással kapcsolatban felmerült költsége viselésére. Érvelése szerint a jogerős ítélet sérti az Mt. 64. § (1) és (2) bekezdését, az Mt. 78. § (1) bekezdését és az MK 95. számú állásfoglalást.

[11] A felperes felülvizsgálati kérelmében előadta, hogy változatlanul osztja az elsőfokú bíróság jogi érvelését, miszerint az azonnali hatályú felmondás a jegyzőkönyvben rögzítetteket nem tartalmazza, az abban foglalt konkrét esetre felismerhető módon nem utalt, a kifogásolt magatartást túlzottan általános jelleggel határozta meg, az nem volt egyértelmű és kifejezett. Egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával a körben is, hogy a perbeli tanúvallomások a jegyzőkönyvben foglalt magatartás valóságát esetlegesen igazolják, azonban ez nem jelenti azt, hogy annak tartalma az azonnali hatályú felmondásból világosan kiderült, az utólagos tanúvallomások pedig az indoklás világosságának követelményét nem pótolják. Fenntartotta azt az álláspontját, hogy a felmondás közlésekor elhangzott az a cégvezetői nyilatkozat, hogy „név1 vegzálta”, nem meríti ki a felmondás világosságával kapcsolatos törvényi követelményt.

[12] Fontosnak értékelte azt a körülményt az indok valóságának vizsgálatakor, hogy a felmondás alapját képező beszélgetéskor csak munkatársnője és ő voltak jelen, a többi tanú közvetetten szerzett tudomást a cselekményről. Kifogásolta, hogy a jegyzőkönyvet a peres eljárás előtt nem ismerhette meg.

[13] Sérelmezte azt is, hogy a másodfokú bíróság nem tulajdonított jelentőséget annak a kérdésnek, hogy a cselekmény mely napon történt, így a felmondási jog gyakorlásához kapcsolódó 15 napos határidőt a munkáltató megtartotta-e.

[14] Utalt a Kúria BH 2017.10.348. szám alatt közzétett döntésére, amely szerint a világosság követelményét nem általában, hanem a jognyilatkozat címzettjének tudattartalma alapján kell értékelni. Állította, hogy a cselekmény egyedi jellege ellenére sem volt beazonosítható a munkáltató által kifogásolt magatartás. Észrevételezte továbbá, hogy a bíróság nem folytatott le vizsgálatot a körben, hogy korábban előfordult-e ilyen eset.

[15] Az alperes a felülvizsgálati ellenkérelmét elkészen terjesztette elő, annak hatálytalanságát a Kúria az Mfv.4. sorszámú végzésével megállapította.

A Kúria döntése és jogi indokai

[16] A felperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.

[17] A felülvizsgálati eljárás rendkívüli perorvoslat, amelynek tárgya a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: 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 határozatától jogkérdésben való eltérés tekintetében vizsgálhatja felül.

[18] A Pp. 413. § (1) bekezdésének b) pontja szerint a felülvizsgálati kérelemnek a beadványokra vonatkozó általános szabályok mellett tartalmaznia kell – többek között – a jogszabálysértés pontos megnevezését, a jogszabályhely pontos megjelölésével azt az eljárási, illetve anyagi jogi jogszabálysértést, amely kihatott az ügy érdemi eldöntésére, valamint annak indokait, hogy a fél az új határozat meghozatalát, vagy a határozat hatályon kívül helyezését milyen okból kívánja. Az eljárásjogi tárgyú elvi iránymutatásoknak az új Pp. hatálybalépése folytán történő felülvizsgálatáról szóló 1/2017. számú PJE határozat szerint, a Pp. alkalmazási körében is megfelelően irányadó a felülvizsgálati kérelem hivatalbóli elutasításának egyes kérdéseiről szóló 1/2016. (II. 15.) PK vélemény 3. pontja szerint a felülvizsgálati kérelem egymással szorosan összefüggő kötelező tartalmi kellékei a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése, valamint annak kifejtése, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja. Ezen együttes törvényi feltételeknek a fél akkor tesz eleget, ha egyrészt a megsértett jogszabályhelyet konkrétan megjelöli, másrészt a hivatkozott jogszabálysértést tartalmilag is körülírja és arra vonatkozó jogi álláspontját kifejti, vagyis ha a jogszabálysértésre való hivatkozása indokait is ismerteti. Mindezek bármelyikének hiánya a felülvizsgálati kérelem hivatalbóli elutasítását eredményezi (Kúria Pfv.V.20.915/2024/5., Pfv.I.20.703/2023/11.). A Kúria a jogerős ítéletet a fentiek figyelembevételével a Pp. 423. § (1) bekezdése alapján a hatályosan előterjesztett felülvizsgálati kérelem keretei között, az abban konkrétan megjelölt jogszabályok tekintetében vizsgálta és ítélte meg a jogerős ítélet jogszabálysértő voltát.

[19] A felperes felülvizsgálati kérelmében kifogásolta, hogy a perben nem vizsgálták azt a körülményt, hogy az alperes által állított zaklató cselekmény egyedi eset volt-e a munkáltatónál, továbbá a felmondási indok valósága megítélése körében olyan tanúk vallomását értékelte a másodfokú bíróság, akik csak közvetetten szerezhettek tudomást az esetről. Erre figyelemmel álláspontja szerint a másodfokú bíróság tévesen értékelte a rendelkezésére álló bizonyítékokat, erre vonatkozó megsértett jogszabályhelyet [Pp. 279. § (1) bekezdés] azonban nem jelölt meg, így a felülvizsgálati kérelem ezzel kapcsolatos kifogásait a Kúria a fent kifejtetteknek megfelelően érdemben nem vizsgálhatta.

[20] A Kúria következetes gyakorlata szerint a jogerős ítélet csak olyan kérdésben, olyan jogi állásponttal összefüggésben támadható felülvizsgálati kérelemmel, amely az első- és másodfokú eljárásnak is tárgya volt (Kúria Pfv.I.20.792/2016/11., Mfv.X.10.014/2022/9.). A felülvizsgálati kérelmet nem lehet olyan új körülményre alapítani, amelyre a fél az első- és másodfokú eljárás során nem hivatkozott. A másodfokú eljárásnak nem volt tárgya az, hogy az azonnali hatályú felmondás kibocsátásra az Mt. 78. § (2) bekezdésében rögzített határidőben került-e sor, s bár a felperes felülvizsgálati kérelmében kifogásolta az ezzel

kapcsolatos bizonyítási eljárás elmaradását, megsértett jogszabályhelyet nem is jelölt meg, így a Kúria ezzel kapcsolatos érvelését szintén nem vizsgálta.

[21] Az Mt. 64. § (2) bekezdése értelmében a munkáltatói felmondás indokolásának azon túl, hogy valósnak és okszerűnek kell lennie, meg kell felelnie a világosság követelményének, hogy a munkavállaló megfelelő következtetést tudjon levonni arra, hogy munkaviszonyát miért szüntette meg a munkáltató. A felmondás indokolása összefoglalóan is tartalmazhatja a felmondás okát. Nem az a lényeges, hogy a felmondás részletes indokolást tartalmaz-e vagy összefoglaló módon jelöli meg a jogviszony-megszüntetés okát, hanem az, hogy a munkavállaló megállapíthassa, miért nincs szükség a továbbiakban munkájára az adott munkáltatónál.

[22] A perbeli esetben az alperes – a felperes által használt kifejezés pontos idézése nélkül – a felperes zaklató magatartását jelölte meg a jogviszony-megszüntetés indokaként. Helytállóan állapította meg a másodfokú bíróság, hogy annak egyedi jellege miatt egyértelműen azonosítható volt a kifogásolt felperesi cselekmény, amely a munkahelyen megengedhetetlen, zaklató magatartásnak minősül. A felmondásban szerepelt az az ok, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésére azért került sor, mert munkaidejében a munkatársnőjét meg nem engedhető módon zaklatta. Ezen túl a cégvezető szóban egyértelműsítette számára, hogy a munkaviszonya megszüntetésének oka az, hogy név1 munkatársnőjét „vegzáltá”. A felperes önmagában a felmondás szövegéből is, illetve az azonnali hatályú felmondás átadása megkísérlésekor a cégvezető által tett nyilatkozatból is egyértelműen azonosíthatta azt a sérelmezett magatartást, ami miatt a munkáltató a továbbiakban nem kívánta fenntartani munkaviszonyát.

[23] A felperes állításával ellentétben a jogerős ítéletben kifejtett állásponttal egyezik meg a felülvizsgálati érvelésben hivatkozott Mfv.I.10.466/2016/3. (BH 2017. 348.) számú ítéletben kifejtett kúriai álláspont is. Eszerint a világosság követelményét nem általában, hanem a jognyilatkozat címzettjének tudattartalma alapján kell értékelni. A hivatkozott kúriai ítéletben a felmentés indokolása csupán a sérelmezett magatartásra vonatkozó jogszabályhelyet tartalmazta, azonban az érintett alkalmazott a körülményekből és előzményekből ismerhette azokat az okokat, amelyekre tekintettel jogviszonyát megszüntették. A perbeli esetben – a felülvizsgálati érvelésben hivatkozott ítéletnek megfelelően – megállapítható, hogy a felmondás indokolásából egyértelmű lehetett a felperes számára az, hogy miért nem tartható fenn a munkaviszonya.

[24] Mindezek alapján megállapítható, hogy a jogerős ítélet a felülvizsgálati érvelésben megjelölt anyagi jogszabályhelyeket nem sértette, nem tért el a Kúria Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett határozatától, így azt a Kúria a Pp. 424. § (1) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

[25] Az alperes hatályos felülvizsgálati ellenkérelmet nem terjesztett elő, ezért a felülvizsgálati eljárási költségről a Kúriának nem kellett rendelkeznie.

[26] A költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdésének d) pontja alapján a per tárgyi költségfeljegyzési jogos volt, ezért az illetékekről szóló 1990. évi

XCIII. törvény 50. § (1) bekezdése szerinti mértékű felülvizsgálati eljárási illeték a pervesztes felperes munkavállalói költségkedvezményére figyelemmel a Magyar Állam terhén marad, a munkavállalói költségkedvezmény megállapításáról és érvényesítésének szabályairól szóló 73/2009. (XII. 22.) IRM rendelet 1. §-a alapján.

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

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

A határozat elvi tartalma

A felmondás indokolásával szemben támasztott, annak világosságára vonatkozó követelményt a jognyilatkozat címzettjének tudattartalma alapján kell értékelni.

Záró rész

Budapest, 2025. szeptember 10.

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