



A KÚRIA

mint felülvizsgálati bíróság

í t é l e t e

Az ügy száma: Mfv.II.10.145/2021/7.

A tanács tagjai: Dr. Hajdu Edit a tanács elnöke

Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna előadó bíró

Nyíróné dr. Kiss Ildikó bíró

A felperes: felperes neve

cím1

A felperes képviselője:

Dr. Meskó Tamás Zsolt ügyvéd /Meskó és Társa Ügyvédi Iroda/

cím2

Az alperes: alperes neve

cím3

Az alperes képviselője:

Nagy és Kiss Ügyvédi Iroda

cím4

A per tárgya: azonnali hatályú felmondás jogellenességének jogkövetkezményei

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:

Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.113/2021/11.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Fővárosi Törvényszék 12.M.70.381/2020/24.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.113/2021/11. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek – 15 nap alatt – 83.016 (nyolcvanháromezer-tizenhat) forint és 22.414 (huszonkétezer-négyszáztizennégy) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 199.000 (százkilencvenkilencezer) forint felülvizsgálati eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen további felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes 2008. június 5-től állt az alperes alkalmazásában betanított kézbesítő munkakörben. A munkáltatói jogkör gyakorlója által elrendelt orvosi alkalmassági vizsgálat 2018. január 15-én egyesített kézbesítői munkakör betöltésére alkalmatlannak minősítette.

[2] A vélemény felülvizsgálata során az intézmény neve 2018. január 23-án kelt másodfokú munkaköri alkalmassági véleményében a felperest alkalmatlannak találta a munkakör ellátására azzal, hogy munkaideje jellegéből adódó terhelés miatt a napi 8 órát meghaladó munkavégzés nem javasolt. Ennek a vizsgálatnak az eredményét illetően értelmezést kért az alperes az intézmény nevetől. A 2018. március 8-án kiadott állásfoglalás szerint a munkavégzés részben 20-50 kp. tehermozgatással, részben terhelő klimatikus viszonyok között és a munkaidő egészében egyéni védőeszköz általi terhelés mellett történik, továbbá a munkakör jellege dinamikus izommunkát igényel. A felperes esetében a sorsszerű megbetegedés miatt túlmunka, illetve nyújtott műszak esetén túlfáradás következik be, melynek hatása rövid pihenőidővel nem rendeződik, ezért a napi 8 órát meg nem haladó munkaidőbeosztás rehabilitációs intézkedésként értelmezhető.

[3] A vélemény alapján a felperes a felajánlott küldemény feldolgozó, kiosztó munkakört elfogadta, 2018. március 27-én a felek a munkaszerződést erre tekintettel módosították. Megállapodtak abban, hogy a felperes 2019. december 31-éig a munkakör betöltéséhez szükséges szakmai ismeretet (P...) megszerzi.

[4] A felperes 2018. május 25-én a vezérigazgatóhoz fordult, kezdeményezve a kézbesítőként történő továbbfoglalkoztatását. Válaszlevelében a humán erőforrás igazgató arról tájékoztatta, hogy a munkaköri alkalmassági vélemény és állásfoglalás szerint a betegségéből adódóan a felperes csak egyenletes munkaidőbeosztásban, 8 órát meg nem haladóan végezhet tevékenységet, így az egyesített kézbesítői munkakörben nem foglalkoztatható.

[5] A felek 2018. május 28-án egyeztetést tartottak, amelynek jegyzőkönyvéből kiderül, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója küldemény feldolgozó munkakör nappali ellátását ajánlotta, mivel az éjszakai munkavégzés a felperesnek aránytalan terhet jelent.

[6] 30 napot meghaladó betegszabadságot követően az alperes ismét elrendelte a felperes újabb alkalmassági vizsgálatát, amely megállapította, miszerint küldemény feldolgozó-kiosztó munkakörben történő foglalkoztatásra alkalmas azzal a korlátozással, hogy 10 kg-ot meghaladó anyag mozgatását nem végezheti.

[7] A felperes 2018. augusztus 21-én 7 órakor munkavégzés céljából megjelent a munkahelyen, ahol személy1 üzemeltetési vezető arra utasította, hogy az éjszakai munkavégzés során kiürített ládákat szedje össze. Erre a felperes gerincproblémáira hivatkozással nem volt hajlandó, amely tény a felek jegyzőkönyvben rögzítették.

[8] 2018. augusztus 22-én reggel a felperes ismét megjelent munkahelyén, ahol személy1 arra utasította, hogy a küldemények számítógépes rögzítését végezze. A munkafolyamatra személy2 tanította volna be, a felperes azonban arra hivatkozva, hogy ilyen

munkát sose végzett, a munkafolyamatot, a feladatokat senki nem mutatta meg neki, és nem is lát megfelelően, a munkavégzést ismételten megtagadta. Erről újabb jegyzőkönyv készült.

[9] Az alperes 2018. augusztus 22-én kelt azonnali hatályú felmondásával szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Eszerint „Ön 2018. március 27-én aláírta a munkaszerződés módosítást, a küldemény feldolgozó-kiosztó munkakörre. 30 napot meghaladó táppénzes állományát követően 2018. augusztus 17-én soron kívüli munkaköri alkalmassági vizsgálaton vett részt. A munkaköri alkalmassági véleményét a foglalkozás-egészségügyi orvos egy hónapra adta meg „10 kg feletti anyagmozgatást nem végezhet” korlátozással. 2018. augusztus 21-én és 22-én a ... vezetője az alkalmassági vizsgálaton szereplő korlátozásnak megfelelő munkakörbe tartozó feladattal bízta meg, Ön azonban a munkavégzést alapos indok nélkül megtagadta. Fenti cselekedetével az alábbi ...i szabályokat szegte meg:

1. A munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni (Mt. 42. § (2) bekezdés)

2. A munkavállaló köteles munkáját személyesen, az általa elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és utasítások szerint végezni, valamint a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani (Mt. 52. § (1) bekezdés c) és d) pont).

A fentiek, valamint a Kollektív Szerződés 13. § 1. pontja alapján a munkáltató jogosult az azonnali hatályú felmondás jogával élni, amennyiben a munkavállaló munkaviszonyából származó lényeges kötelezettségét szándékosan oly mértékben megszegte, amelynek következtében a munkáltatótól a munkaviszonyának fenntartása a továbbiakban nem várható el, ezért a munkaviszonyát azonnali hatállyal megszüntetem.”

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[10] Felperes keresetében az azonnali hatályú felmondás jogellenességének megállapítását és az ahhoz fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kérte.

[11] Álláspontja szerint orvosi vélemény alapján nem hajlonghatott, és ezáltal a dobozokat nem rakhatta el.

[12] Előadta, hogy még soha nem végzett számítógépes küldemény feldolgozást, arra nem tanították be, a munkafolyamatot, a feladatokat senki nem mutatta meg neki, és álláspontja szerint személy3 ...vezető a szakismereti és szakképzettségi követelmények hiánya miatt mentesítette is a munkafolyamat alól. Mindezek alapján a felperes a munkavégzést másnap erre hivatkozással tagadta meg.

[13] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. Álláspontja szerint az üres ládák súlya nem közelíti meg a 10 kg-ot, arról pedig nem volt tudomásuk, hogy a felperesnek nem szabad hajlongani.

[14] 2018. augusztus 22-én személy1 arra utasította a felperest, hogy a küldemények számítógépes rendszerbe történő rögzítését végezze. Téves az a felperesi állítás, hogy az ilyen tevékenységet senki nem mutatta meg neki, ugyanis több alkalommal volt beosztva személy2 küldemény feldolgozó mellé, hogy megtanulja a rögzítés folyamatát.

Az első- és a másodfokú bíróság ítélet

[15] A Fővárosi Törvényszék 12.M.70.381/2020/24. számú ítéletével a keresetet elutasította és kötelezte a felperest perköltség fizetésére. Kimondta, hogy a felmerült illetéket az állam viseli.

[16] Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 54. § (1)-(3) bekezdéseire, valamint az Mt. 78. § (1)-(3) bekezdésében foglaltakra.

[17] A bíróság tanúként hallgatta meg személy3 ...vezetőt, személy1 ...vezető helyett, valamint személy2 munkatársat.

[18] A felülvizsgálati eljárásban vizsgálandó számítógépes ismeretek hiánya miatti utasítás megtagadással összefüggésben a bíróság a tanúvallomások alapján arra a megállapításra jutott, hogy a felperes tisztában volt az új munkakörének feladataival, hiszen azokat már korábbi, kézbesítő munkakörében is részben végezte, illetve a munkaköri leírást is átdadták részére.

[19] A felperes ellentmondó nyilatkozatokat tett arra vonatkozóan, hogy a számítógép használatához fűződő utasításokat miért tagadta meg. A tárgyaláson azt adta elő, hogy nem látott jól, de hivatkozott arra is, hogy nem tartozott a munkaköri feladatai közé a küldemények számítógépes rögzítése, továbbá arra, hogy ez alól felmentést kapott. Utalt arra is, hogy nem is volt a rendszerhez hozzáférése. A meghallgatott tanúk azonban mindezt cáfolták. A ...vezető tanúvallomásában elmondta, hogy a felperesnek alkalmoszerűen bizonyos feladatok alól adott korábban felmentést, azonban ez nem volt általános jellegű. A felperesnek foglalkozás-egészségügyi korlátozása erre a munkakörre nem volt, az orvosi iratokban a látásával kapcsolatos korlátozás egyáltalán nem szerepelt.

[20] Jegyzőkönyvek rögzítették, hogy a felperes a munkát megtagadta, ezeket ő aláírta, tehát annak ellenére, hogy ezt a két konkrét indokot a felmondásban ismételten rögzítették, a felperes tisztában volt azzal, hogy mely magatartása miatt történt a munkáltatói intézkedés, amelynek megfogalmazása világos volt. Az azonnali hatályú felmondás indoka tehát az volt, hogy a felperes két alkalommal is alapos ok nélkül megtagadta a munkavégzést. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a munkavégzés többszöri megtagadása olyan súlyos és lényeges

kötelezettségszegés, amely okszerű indoka a munkaviszony azonnali hatállyal történő megszüntetésének.

[21] A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.113/2021/11. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, a felperest perköltség fizetésére kötelezte, és kimondta, hogy a fellebbezési illetéket az államnak kell viselnie.

[22] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a munkavállaló egészségi állapotára figyelemmel jogszerűen tagadta meg a kiürített ládák pakolására vonatkozó munkáltatói utasítást.

[23] Ugyanakkor a másodfokú bíróság a küldemények informatikai rendszerbe történő rögzítésére vonatkozó 2018. augusztus 22-ei munkáltatói utasítást jogszerűnek találta, és e körben a fellebbezést alaptalannak minősítette.

[24] A felek között 2018. március 27-én létrejött egy megállapodás, melyben a munkavállaló elismerte, hogy a munkaszerződése szerinti küldemény feldolgozó-kiosztó munkakör betöltéséhez a speciális szakismerettel (P...) nem rendelkezik, azonban kötelezettséget vállalt arra, hogy ezen képzettséget 2019. december 31-éig megszerzi. A munkáltató vállalta, hogy biztosítja a munkavállaló számára a képzettség határidőn belüli megszerzését.

[25] Az alperes által becsatolt tematika szerint a „P...”, azaz a ...i feldolgozás tudnivalói az adott munkakörhöz tartozó szakmai szakképesítéshez szükséges speciális szakismereti anyagot tartalmazza. személy3 ...vezető ebben a körben úgy nyilatkozott, hogy a szakképesítést több napos e-learning képzés keretében lehet megszerezni. Ez azonban nem jelentette a felperes mentesítését az adott munkakör kapcsán a feladatok teljesítése alól. A perben meghallgatott tanúk egyértelműen nyilatkoztak arról, hogy a felperes a számítógépes rögzítést minden további nélkül el tudta volna látni, illetve sajátítani.

[26] személy2 tanú szerint őt jelölték ki azon feladatra, hogy a felperest betanítsa a számítógép kezelésére, a küldemények rögzítésére. A tanú előadta, hogy a küldeményen lévő vonalkódot kell leolvastatni a számítógéppel. Ez megjeleníti a ragszámot, ez alapján egy billentyű megnyomásával ki kell választani, hogy milyen típusú ajánlott küldeményről van szó, majd el kell menteni és ki kell nyomtatni. Az ismereteket két alkalom után meg lehet tanulni. A tanú elmondta azt is, hogy a saját jelszavával, a saját gépén próbálta betanítani a felperest, aki a munkavégzéstől elzárkózott.

[27] Megalapozatlan a felperesnek azon hivatkozása, hogy számítógépes jelszóval nem rendelkezett, emiatt nem tudta elvégezni az rendszerben a tevékenységet. Mindez nem fogadható el, mivel egyrészt az alperes bizonyította, miszerint a felperes jogosultságot kapott a rendszerhez, másrészt nincs jelentősége annak, hogy esetlegesen nem rendelkezett belépésre jogosító érvényes kóddal, mivel ebben az esetben a felettesétől kérhetett volna újbóli hozzáférési lehetőséget. Felperes együttműködési kötelezettségének nem tett eleget, meg sem próbált bejelentkezni a számítógépes rendszerbe, hanem a munka elvégzését megtagadta. Figyelemmel arra, hogy ezen munkamegtagadással kapcsolatban egészségi

állapotára nem hivatkozott, illetve nem bizonyította, hogy azt esetlegesen közvetlenül veszélyeztette volna a munka elvégzése, az azonnali hatályú felmondás ezen indoka megalapozott.

[28] A másodfokú bíróság hivatkozott arra, hogy a bírói gyakorlat szerint több felmondási indok megjelölése esetén egyetlen ok bizonyítottsága is megalapozhatja az intézkedés jogszerűségét, ha abból megállapítható, hogy a munkaviszony a továbbiakban miért nem tartható fenn. Jelen esetben is ez történt.

A felperes felülvizsgálati kérelme és az alperes ellenkérelme

[29] Felperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és az alperes jogkövetkezményekben való marasztalását kérte perköltség viselés mellett.

[30] A felperes anyagi jogszabálysértésként jelölte meg az Mt. 54. § (2) bekezdését, 78. § (1) bekezdését, valamint a 6. § (1)-(3) bekezdéseiben foglaltakat.

[31] Ezen túlmenően elsődlegesen a Pp. 369. § (1) bekezdés a) pontja, másodlagosan c) pontja, harmadlagosan d) pontja alapján kérte megállapítani, hogy a felperes számára 2018. augusztus 22-én az rendszerben történő munkavégzéshez szükséges hozzáférést az alperes nem biztosította érvényes jelszó hiányában, így a munkavégzés megtagadására alapított indok és az azonnali hatályú felmondás jogellenes.

[32] A felperes hivatkozása szerint sérült a Pp. 346. § (5) bekezdése. Az első- és a másodfokú bíróság arra a ténymegállapításra jutott, hogy a felperes rendelkezett 2018. augusztus 22-én az informatikai rendszer használatát biztosító belépési kóddal. A Pp. 346. § (2) bekezdés révén az ítéletben hivatkozni kellett volna azokra a konkrét bizonyítékokra, amelyekből ez a ténymegállapítás okszerűen és aggálytalanul levezethető.

[33] A jogerős ítéletből nem állapítható meg, hogy milyen bizonyítékok alapozzák meg a jogvita érdemi elbírálását meghatározó ténymegállapítást, miszerint a felperesnek 2018. augusztus 22-én volt hozzáférése az informatikai rendszerhez.

[34] Nem állapítható meg, hogy mit kell a jogerős ítéletben foglalt tényállásnak és releváns okfejtésnek, illetve a döntés anyagi jogi alapjának tekinteni. Azt, hogy a felperes rendelkezett belépési kóddal, mégsem hajtotta végre az iránymutatást; vagy azt, hogy a használható belépési kóddal rendelkezés nem bizonyított, de a kód használhatatlanságát állító felperesnek újbóli hozzáférési lehetőséget kellett volna kérnie, melynek hiányában együttműködési kötelezettségét szegte meg.

[35] A felperes a 2018. március 27-ei munkaszerződés módosítása szerinti új munkakörében mindössze 9 napot dolgozott április hónapban. Kirendelés alapján 2018. május 1-től május 31-ig ideiglenesen a küldeményfeldolgozó, kiosztó, rovatoló munkakörbe tartozó

feladatokat látta el, majd a keresetlevélhez csatolt 2018. június 4-ei értesítés szerint a munkáltató a felperest 2018. június 4-től június 30-áig a munkaszerződéstől szintén eltérő kiosztó, leszámoló, rovatoló munkakörbe történő munkavégzésre kötelezte. A 2018. június 4-én kezdődő kirendelésre tekintettel a kiosztó, leszámoló, rovatoló munkakörhöz kötődően biztosított személy¹ üzemeltetési vezető belépési kódját. A felperes ezzel 2018. augusztus 22-én akkor sem tudott volna munkát végezni, ha a belépési kódja érvényes lett volna. Csakhogy ez időközben lejárt, így azzal egyáltalán nem lehetett használni az informatikai rendszert.

[36] A felperes mintegy 10 évig kézbesítőként dolgozott az alperesnél, számítógépes munkát nem végzett, ilyen irányú ismeretekkel nem rendelkezett. A munkáltató rendszerével azon pár nap alatt került kapcsolatba, amíg kirendelésben a rovatolói munkakörben dolgozott.

[37] Amennyiben a munkáltató olyan utasítást ad a munkavállalónak, ami nem hajtható végre, akkor magatartása nem egyeztethető össze az Mt. 6. § (1)-(3) bekezdésben írt alapvető kötelezettségekkel.

[38] Felperes álláspontja szerint a mérlegelésnél nem lehet mellőzni az Mt. 51. § (1) bekezdését, amely kimondja, hogy a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni – továbbá a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.

[39] Az rendszer használatához a munkáltató adhat hozzáférést a munkavállalónak, meghatározhatja a jogosultság szintjét, az elérhetővé váló funkciókat. Az informatikai rendszerben történő munkavégzés evidens követelménye, hogy a munkáltató belépési kódját biztosítson, ez a munkavégzés feltétele. Az együttműködés az elvárhatóság mérlegelése során nyilvánvalóan a munkavégzési feltételek biztosítására vonatkozó kötelezettségét megszegő munkáltató felelősségének van jelentősége.

[40] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult.

[41] Érvelése szerint a felperes munkaviszonya nem arra tekintettel szűnt meg, hogy lejárt a jelszava az rendszerben, ami miatt nem tudott oda belépni. Az előterjesztett bizonyítékok szerint egyértelmű, hogy nem szeretett a munkaszerződés módosítást követő beosztásában dolgozni, ezért kérte több alkalommal eredeti munkakörbe történő visszahelyezését. Ennek megfelelően a minimálisan elvárható erőfeszítéseket sem tette meg a munkavégzés során elé háruló akadályok leküzdésére, valamint kereste annak indokát, hogy egy-egy feladat miért nem elvégezhető számára.

[42] Mindezt egyértelműen alátámasztották a meghallgatott tanúk. személy² elmondta, hogy az rendszerhez kötődő feladat egyszerű, két alkalom alatt megtanulható, a felperes azonban folyamatosan nem óhajtott ennek eleget tenni.

[43] személy³ úgy vallott, hogy a felperesnek volt hozzáférése a számítógép használatához, de ennek hiányában biztosítottak volna neki jelszót.

[44] Egyértelmű, hogy a másodfokú bíróság éppen arra kívánt rámutatni, miszerint nincs jelentősége annak, hogy lejárt vagy érvényes kód volt-e a tárgyi napon a felperes birtokában, mert az a csekély együttműködési kötelezettség mindenképpen elvárható, hogy amennyiben lejárt a jelszava, úgy arra felhívja a munkáltató figyelmét.

[45] Felperes azt a narratívát igyekszik felépíteni, hogy az alperes megtagadta a rendszerhez való hozzáférést, miközben erről nyilvánvalóan szó sem volt. Saját bevallása szerint sem tetszett a munkakör, így azt elvégezni nem kívánta, ez pedig abban csúcsosodott ki, hogy még rövid idő alatt megtanulható, egyszerű, számítógép előtti ülőmunkát is megtagadott.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

[46] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.

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

[48] Jelen eljárásban az azonnali hatályú felmondás második indoka, vagyis az informatikai rendszerhez kapcsolódó 2018. augusztus 22-ei munkáltatói utasítás megtagadása volt csak vizsgálat tárgyává tehető, mivel a felperes kizárólag az ezzel összefüggő jogerős ítéleti megállapítást támadta. A Pp. 279. §-ának megsértését felülvizsgálati kérelmében nem panaszolta, így jelen eljárásban is a jogerős ítéletben rögzített tényállás volt az irányadó.

[49] Arra a felperes felülvizsgálati kérelmében helytállóan hivatkozott, hogy korábban kézbesítői tevékenységet látott el, így „nem ismerte az informatikai rendszer minden elemét”. Az alperes azonban nem is ezt várta el a munkavállalótól, hanem az alapfokú ismeretek fokozatos megszerzését. Betanítását megkezdte volna, a képzettség megszerzéséhez pedig hosszabb határidőt biztosított.

[50] A perben meghallgatott tanúk (személy3, személy2) egyértelműen alátámasztották, hogy a felperesnek két alkalom után elsajátítható számítógépes ismereteket kellett megszereznie a munkavégzéshez, aki ettől elzárkózott. Az írásbeli figyelmeztetés is ezt tartalmazta, a felperes az abban foglaltak ellen kifogást nem emelt. Nem állította továbbá, hogy belépési jelszó hiányában nem tudta a munkát ellátni. Ezen védekezését csak az eljárás alatt terjesztette elő.

[51] Peradat, hogy személy2 a rendszerbe saját jelszavával belépett, és a felperes oktatását megkezdte, aki nem volt vele együttműködő, kifejezetten kifogásokat keresett.

[52] Alapítan azon felperesi hivatkozás, hogy jelszó hiányában nem tudta a tevékenységet ellátni, mivel erre nézve – saját, a per folyamán tett előadásán kívül – semmilyen bizonyíték nem merült fel. Adott munkafázis (betanítás) során saját jelszávara nem volt szükség. Együttműködési kötelezettségének eleget téve (Mt. 6. §) pedig ezt a munkáltatótól igényelhetette volna, ha valóban be kellett volna lépnie a rendszerbe. Ez azonban nem nyert igazolást.

[53] Helyesen fejtette ki a másodfokú bíróság, hogy a felperes korábban nem hivatkozott arra, miszerint egészségi állapota akadályozta volna a számítógépes tevékenység ellátásában. Az, hogy személyzeti problémái merültek fel, amelyek a számítógép melletti munkavégzésben akadályozták volna, vagy esetlegesen állapotrosszabbodást idéztek volna elő nála, orvosilag nem alátámasztott. személy3 ...vezető tanúvallomása szerint pedig a felperes jelzése alapján ő maga engedélyezte, hogy amennyiben a tevékenység ellátása során esetlegesen fejfájás jelentkezne nála, úgy aznap más munkát kaphat. Ez azonban nem jelentette azt, hogy a felperes ezen számítógéppel végezhető tevékenység alól teljes mértékben mentesült volna (8. számú jegyzőkönyv 5. oldal 7. bekezdés).

[54] Alapítanul hivatkozott felperes az Mt. 51. § (1) bekezdésének megsértésére, mivel a munkáltató biztosította részére a munkavégzéshez szükséges feltételeket, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint kívánta alkalmazni kifejezetten figyelemmel kísérve egészségi állapotát.

[55] Az Mt. 6. §-ában foglaltakat sem sértette meg a munkáltató. A feleket kölcsönösen terhelte az együttműködési kötelezettség, amelynek éppen a felperes nem tett eleget azáltal, hogy az Mt. 54. §-ában foglaltakat megszegve, a munkáltató utasítását megfelelő indok nélkül nem hajtotta végre.

[56] A másodfokú bíróság helyesen utalt arra, hogy több felmondási indok megjelölése esetén egy ok bizonyítottsága is megalapozhatja az intézkedés jogszerűségét. Jelen esetben is ez történt, az alperes azonnali hatályú felmondása (Mt. 78. § (1) bekezdés) a vizsgált indok tekintetében jogszerű volt.

[57] A jogerős ítélet nem sérti a Pp. 346. §-ában foglaltakat sem, annak indokolása megfelelt a jogszabályi követelményeknek. Valamennyi olyan tényre és körülményre (köztük az értékelt bizonyítékokra) kiterjedt, amelyre a felek hivatkoztak, és a jogvita eldöntése szempontjából jelentőségük lehetett.

[58] A kifejtettekre a Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta a Pp. 424. § (1) bekezdésében foglaltakra figyelemmel, mivel a felülvizsgálati kérelem jogszabálysértés megállapítására nem adott módot.

[59] Az eljárás során a felperes teljes mértékben pervesztes lett, ezért a Kúria a Pp. 83. § (1) bekezdés alapján kötelezte az alperesnek a felülvizsgálati eljárásban felmerült és igazolt költsége megfizetésére.

[60] A felperes munkavállalói költségkedvezményben részesült, ezért a felülvizsgálati eljárásban felmerült illeték az állam terhén marad a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján.

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

[62] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet tárgyaláson kívül bírálta el a Pp. 420. §-a szerint.

Budapest, 2022. április 6.

Dr. Hajdu Edit s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró,

Nyíróné dr. Kiss Ildikó bíró