



**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
í t é l e t e**

Az ügy száma: Mfv.VIII.10.020/2023/4.

A tanács tagjai: Dr. Stark Marianna a tanács elnöke

Szelnokiné dr. Csernay Krisztina előadó bíró

Dr. Hajdu Edit bíró

Dr. Tánczos Rita bíró

Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna bíró

A felperes: felperes

cím1

A felperes képviselője: Dr. Kiss Gábor H. ügyvéd

cím2

Az alperes: alperes

cím3

Az alperes képviselője: Dr. Szabó S. Attila ügyvéd

cím4

A per tárgya: munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat száma:

Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.210/2022/7.

Az elsőfokú bíróság határozata

Fővárosi Törvényszék 11.M.71.121/2021/37.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.210/2022/7. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg a felperesnek 200.000 (kettőszázezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

Kötelezi az alperest, hogy az esedékesség napjáig fizessen meg az államnak az állami adó- és vámhatóság illetékbevételi számlájára 146.760 (száznegyvenhatezer-hétszázhatvan) forint felülvizsgálati eljárási illetéket. Az illetékfizetési kötelezettség ezen határozat jogerőre emelkedésétől számított 60. napon esedékes.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás

[1] A felperes 2013. június 3-tól tartálykihordó (később tartályszállító) munkakörben állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperesi jogelődnél. A felperes a munkaviszonya fennállása alatt a nem megfelelő tartályűritési gyakorlat és a rosszul beállított gépek miatt több alkalommal panasszal és bejelentéssel élt, kritikai észrevételei a sajtóban is megjelentek.

[2] 2020. június 1-től a ... Csoport átkerült a ... Üzemhez. A felperes felett a munkáltatói jogkört üzemvezető gyakorolta, közvetlen felettese a csoportvezető volt. 2020. júniusában az üzemvezető a hulladék szállítási tevékenység költséghatékonysági szempontból történő felülvizsgálatára kapott megbízást. Ekkor a ... Csoportban 16 fő tartályszállító dolgozott.

[3] Az alperes jogelődjének menedzsmentje költségcsökkentési célzattal 2020. október 28-án úgy döntött, hogy 20 fős létszámcsoökkentést hajt végre, amelyből 6 fő a ... Főosztály létszámát érintette. A kiválasztás szempontjait a munkáltató nem határozta meg, azt az üzemvezető döntésére bízta, aki 2020. november végén a ... Csoportból 2 fő tartályszállító és 1 fő adminisztrátor munkaviszonyát szüntette meg.

[4] 2020. december 16-án az alperesi jogelődre nézve egy kedvezőtlen tartalmú cikk jelent meg a sajtóban, amelyet 2020. december 21-én egy újabb követett. Még aznap késő este (21:54:44, 21:55:04, 21:55:37 és 21:57:31 időpontokban) az üzemvezető többször is hívást kezdeményezett a felperes irányába, amelynek során a hívószám-kijelzést letiltotta. A 2020. december 23-ai újságcikket követően a felperest újabb, hívószám-kijelzés nélküli hívásokkal keresték 18:20 és 18:30 közötti időtartamban, egy ízben a felperes a telefont felvette, de az üzemvezető nem szólt bele.

[5] A felperes 2020. december 22-én zaklatás miatt feljelentést tett ismeretlen tettes ellen, a nyomozóhatóság azonban az eljárást bűncselekmény hiányában megszüntette.

[6] A munkáltatóra nézve 2020. december 29-én, 2021. január 11-én, január 18-án és január 21-én újabb újságcikkek jelentek meg.

[7] A ... Főigazgató a megbízott vezérigazgatóhoz címzett levelében 2021. január 15-én a ... Csoport megszüntetésére és a ... munkakörben foglalkoztatott munkavállalók számának további csökkentésére tett javaslatot. Az alperesi jogelőd és a szakszervezet 2021. február 5-én megkötött megállapodása szerint az átszervezés miatt megszűnő munkaviszonyok esetén a munkáltató törekszik arra, hogy az érintett munkavállalók részére egy másik munkakört ajánljon fel. Az alperes azt is vállalta, hogy az érintett munkavállalók esetleges foglalkoztatása érdekében a vállalatcsoport más tagvállalataival is felveszi a kapcsolatot.

[8] Az üzemvezető mint a munkáltatói jogkör gyakorlója 2021. február 8-án közölt felmondással, 2021. március 25-i hatállyal a felperes munkaviszonyát létszámcsoökkentésre hivatkozással megszüntette. Az alperesi jogelőd a felperesnek másik munkakört nem ajánlott fel, a 2021. február 15-én kelt e-mailben a vállalatcsoporthoz tartozó cégl azonban figyelmébe ajánlotta a felperest, mint lehetséges munkaerőt.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[9] A felperes a keresetében a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 82. § (2) bekezdésére alapítottan a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként 1.467.608 forint elmaradt jövedelemből eredő kára megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Nem vitatta a létszámcsökkentés tényét és azt sem, hogy a munkáltató döntése érintette a munkakörét. Keresetében az alperes joggal való visszaélésére hivatkozott és azt állította, hogy elbocsátása mögött az üzemvezetővel való konfliktusa, illetőleg a munkáltatói jogkörgyakorló vélt sérelmei miatti megtorlás állt.

[10] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben történő marasztalását kérte. Vitatta, hogy a munkaviszony megszüntetésének jogát visszaélésszerűen gyakorolta. Utólagos tényállításként előadta, hogy a felperes összeférhetetlen magatartása, több munkatársával történő konfliktusa alapján döntött a felperes létszámcsökkentés keretében történő kiválasztásáról.

Az első- és másodfokú bíróság határozata

[11] A Fővárosi Törvényszék a 11.M.71.121/2021/37. számú ítéletével kötelezte az alperest a munkaviszony jogellenes megszüntetésére tekintettel 1.467.608 forint elmaradt jövedelemből eredő kártérítés megfizetésére. A felperes megállapításra irányuló keresetét elutasította. Kötelezte az alperest 88.827 forint eljárási illeték megfizetésére és megállapította, hogy a fennmaradó 92.453 forint eljárási illeték az állam terhén marad. Kötelezte az alperest a Fővárosi Törvényszék Gazdasági Hivatala felhívására 1298 forint állam által előlegezett költség megfizetésére és megállapította, hogy a fennmaradó 1350 forint állam által előlegezett költség az állam terhén marad.

[12] Az elsőfokú bíróság a felmondást – kereset hiányában – jogszerűnek tekintette, annak indoklása valóságát és okszerűségét nem vizsgálta. Elfogadta az alperes védekezését, amely szerint létszámcsökkentés esetén lehetősége volt az érintett munkavállalók kiválasztására, ugyanakkor rámutatott arra, hogy a munkáltató ebben az esetben sem gyakorolhatja a munkaviszony megszüntetési jogát visszaélésszerűen.

[13] A törvényszék a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján megállapította, hogy az üzemvezető az átszervezésről és annak mértékéről nem volt jogosult dönteni, ugyanakkor a konkrét személyek kiválasztása és annak szempontja tekintetében egyedüli döntéshozó volt. Mindezek miatt kiemelt jelentőséget tulajdonított annak, hogy az üzemvezetőt mi motiválta a döntés meghozatalakor és ennek keretében értékelés alá vonta a felperes és a munkáltatói jogkört gyakorló közötti viszonyt is. A döntéshozó üzemvezető tanúvallomása alapján az elsőfokú bíróság az érzelmi motivációra következtetett, továbbá megállapította, hogy többször önmagával és egyéb bizonyítékokkal is ellentmondásosan nyilatkozott, a felperes kiválasztásával összefüggésben vallomását többször módosította.

[14] A törvényszék a perben kiemelt jelentőséget tulajdonított a telefonhívásoknak és azok sajátos körülményeinek. Rámutatott arra is, hogy az alperest munkakör felajánlási kötelezettség ugyan nem terhelte, azonban a joggal való visszaélést igazolta a munkáltatói jogkörgyakorló azon kijelentése is, amely szerint amennyiben tudomása lett volna a munkáltató ezirányú vállalásáról, akkor sem biztos, hogy élt volna ezzel a lehetőséggel, éppen a cikkekkel kapcsolatos gyanúja miatt. Álláspontja szerint a joggal való visszaélés megállapítását már önmagában az is megalapozza, hogy egy gyanú alapján történt meg a felperes kiválasztása, amely egyet jelent az erre alapított szankcionálással. Az átszervezés

során a munkáltató széles mérlegelési jogkörrel rendelkezik a kiválasztási szempontok tekintetében, de ezen szabadabb mozgástér rendeltetésével sem összeegyeztethető, ha emiatt csorbul a munkavállalói érdekérvényesítés lehetősége.

[15] Az elsőfokú bíróság a bizonyítás eredményét együttesen értékelve arra a következtetésre jutott, hogy az alperes visszaélésszerűen gyakorolta a munkaviszony megszüntetéséhez való jogát, ezért a joggal való visszaélés tilalmába ütköző felmondás jogellenességét megállapítva, az alperest a kereset szerint marasztalta.

[16] A peres felek fellebbezése alapján eljáró Fővárosi Ítéltábla az 1.Mf.31.210/2022/7. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Kötelezte az alperest 200.000 forint + áfa másodfokú perköltség, valamint 117.048 forint fellebbezési illeték megfizetésére.

[17] Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 386. § (4) bekezdése alapján annak helyes indokai szerint hagyta helyben.

[18] Az alperes fellebbezésére reagálva rögzítette, hogy az elsőfokú bíróság több alkalommal teljeskörű anyagi pervezetést adott a felek részére, amelyben tájékoztatta őket, hogy a felperes érdekében áll annak bizonyítása, hogy az alperes visszaélt a munkaviszony megszüntetés jogával. A tárgyalásokon rendkívül részletesen kioktatta a feleket a bizonyítási teherről, ezért az alperes alaptalanul hivatkozott a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 237. §-ának megsértésére.

[19] Az ítéltábla megállapította, hogy az alperes másodfokú eljárás során előterjesztett bizonyítási indítványai ellenkérelem változtatásnak minősültek, amelyet a Pp. 373. § (1)-(3) bekezdései alapján elutasított. Megalapozatlannak ítélte az alperes munkáltatói jogkörgyakorló személyével szemben felhozott állítását is és rámutatott arra, hogy a munkaszerződés 5. pontja, a felek között létrejött tanulmányi szerződés és az üzemvezető saját vallomása is azt támasztotta alá, hogy a felmondás jogát az üzemvezető volt jogosult gyakorolni.

[20] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a perben meghallgatott tanúk egybehangzó nyilatkozata szerint a létszámleépítés során konkrét kiválasztási szempontok nem voltak, a munkáltató a döntést az üzemvezetőre bízta. A joggal való visszaélést elsődlegesen az üzemvezető által a felperes irányába kezdeményezett hívószám nélküli hívások és a felperessel szemben vélelmezett gyanúja – melyet a felperes nem ismert el – támasztották alá.

A felülvizsgálati kérelem és felülvizsgálati ellenkérelem

[21] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet elsőfokú bírósági ítéletére is kiterjedő hatályon kívül helyezését, és a felperes keresetének elutasítását, másodlagosan az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat meghozatalára történő utasítását, valamint a felperes első-, másodfokú és felülvizsgálati eljárási költségben történő marasztalását kérte.

[22] Álláspontja szerint a jogerős ítélet az Mt. 7. § (1) bekezdésébe, a Pp. 237. § (1)-(5) bekezdéseibe, a Pp. 263. §-ába, a Pp. 279. § (1) bekezdésébe, a Pp. 214. § (3)-(5) bekezdéseibe és a Pp. 341. § (5) bekezdésébe ütközően jogszabálysértő.

[23] Az alperes sérelmezte, hogy az eljáró bíróságok a joggal való visszaélés megállapítását lényegében az üzemvezető tanúvallomására alapították, ezzel megsértették a bizonyítékok egyenként és összességében történő mérlegelését előíró Pp. 263. § és 279. § (1) bekezdésének rendelkezéseit. Az alperes a tanúvallomásokkal bizonyította, hogy a létszámleépítésnél a kiválasztási szempontot a munkához való általános hozzáállás, a munkatársakkal és felettesekkel való együttműködés és egyáltalán a munkáltató iránti lojalitás, bizalom és szervezeti hierarchia tiszteletben tartásának hiánya képezte. A

bizonyítékok ugyan nem támasztották alá, hogy a munkatársak a felperessel nem kívántak együtt dolgozni, azonban az összeférhetetlenségnek vannak olyan kevésbé súlyos fokozatai is, ami alapján nem várható el a munkáltatótól, hogy egy kiválasztási folyamat során továbbra is állományban tartsa a személyi konfliktusokkal terhelt munkavállalót. A jogi mérce ebben az esetben nem olyan súlyos, mintha az összeférhetetlenség lenne a felmondási ok, ez a magatartás csupán a kiválasztás folyamatánál játszott szerepet.

[24] Az EBH2004.1050. számú eseti döntésben a Kúria (Legfelsőbb Bíróság) kimondta, hogy az együttműködési kötelezettség megsértésének minősül, ha a munkavállaló a véleménynyilvánítás jogával élve a munkáltatója fontos érdekét és a mértéktartás követelményét mellőzve jár el.

[25] A felperesi véleménynyilvánításban a mértékletesség hiányát az üzemvezető tanúvallomása mellett még a felperessel jó viszonyban lévő tanúk vallomásai is alátámasztották, akik szerint a felperesnek mindig voltak észrevételei, javaslatai, az elmúlt 30 évben több akta gyűlt össze a bejelentéseiből.

[26] Az alperes álláspontja szerint a jogerős ítélet iratellenesen hivatkozott arra, hogy a kiválasztás egyetlen szempontja az üzemvezető személyes bosszúja és a felperes véleménynyilvánításának elfojtása volt, mert az üzemvezető tanúvallomása szerint döntése háttérét egyértelműen a felperesi összeférhetetlenség és kezelhetetlenség képezte.

[27] A bejelentések, panaszok megtételéhez fűződő munkavállalói alanyi jognak van egy túrésküszöbe. Fontos eldönteni, hogy mi számít építő jellegű észrevételnek és mi az, ami már „mániákus” zaklatás. Mindezek ellenére az alperes a felperes valamennyi panaszát kivizsgálta, így szó sem volt a véleménynyilvánítás elfojtásáról, a felmondás nem erre irányult és nem is erre vezetett. Az A/29. szám alatt becsatolt jelentésből jól tetten érhető a felperes saját munkáltatóját sorozatosan negatív színben feltüntető, rágalmazó magatartása, az ügyfélszolgálaton tett kéretlen bejelentése, amelyekkel folyamatosan zavart keltett az alperes mindennapi működésében és tulajdonosi köreiben.

[28] Az alperes sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság tájékoztatása szerint a joggal való visszaélés bizonyítása a felperest terhelte, ugyanakkor végső soron a „joggal vissza nem élés” bizonyítatlanságát terhelte az alperesre. A felek között vitás volt a bizonyítás módja és sikertelenségének következménye, így Pp. 237. § (2) bekezdésének feltétele állt fenn, ennek ellenére az alperes a bizonyításról nem kapott megfelelő tájékoztatást. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróságnak tanúl tanúvallomását követően a Pp. 237. § és 214. § szerinti anyagi pervezetési körben egyediesített és teljeskörű tájékoztatást kellett volna adnia az ellenbizonyításra szoruló tényekről.

[29] Az alperes további érvelése szerint a jogerős ítélet a Pp. 341. § (5) bekezdése szerinti teljességi elv megsértése miatt felülbírálhatatlan, mert az abban foglalt, a felperes kis számú panaszbejelentését megállapító indokolása nem felel meg a KGD2016.196. és a KGD2016.71. számú kúriai döntésnek. A jogerős ítéletben foglaltakkal szemben az üzemvezető és a csoportvezető tanúvallomása is alátámasztotta, hogy a kiválasztási szempont a felperes munkahelyi konfliktusokat generáló viselkedésformája volt, továbbá a munkáltató mérlegelte, hogy az érintett egyedülálló vagy családfenntartó-e. A kiválasztás tekintetében a személyes retorzió, egyéni bosszú bizonyítása elmaradt, álláspontját szerinte a Kúria Mfv.I.10.612/2013., az az Mfv.II.0.680/2012/8., az Mfv.III.10.504/2012/4. és az Mfv.III.10.704/2012/4. számú ítélete is alátámasztja.

[30] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a BH2002.204. számú, az EB2005.1250. számú, továbbá a BH2009.304. számú, a Kúria Mfv.10.018/2022/4. számú, valamint a Kúria Mfv.10.144/2020/4. számú határozataiból levont következtetése szerint a jogerős ítélet tévesen tulajdonított jelentőséget a tényállás szerinti események és a létszámcsökkentéssel

érintett munkavállalók kiválasztása között eltelt rövid időnek. Utalt arra, hogy a bemutatott jogesetek szerint a munkáltató idővel jóval távolabbi, már elévült fegyelmi intézkedésre is okot adó kötelezettségszegést és régi konfliktusokat is mérlegelés alá helyezhet a munkavállalók együttműködésének megítélésében. Ezért jelentősége van az üzemvezető tanúvallomása mellette tanúl vezetési időszakában tanúsított felperesi magatartásnak is. Álláspontja szerint a felperes az üzemvezető személyes bosszúját nem tudta igazolni, a saját konfliktusainak és a bejelentéseinek mértékét, mennyiségét pedig az anyagi pervezetési hiányosságok miatt az alperesnek nem volt lehetősége bizonyítania.

[31] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és az alperes felülvizsgálati eljárási költségben történő marasztalását kérte.

[32] Álláspontja szerint a felülvizsgálati kérelemben nem adta indokát annak, hogy a jogerős ítélet pontosan mely rendelkezésekbe ütközően és miért jogszabálysértő, továbbá, hogy a jogsértés mennyiben van kihatással az ügy érdemére. A felülvizsgálati kérelem a korábbi fellebbezéshez hasonlóan a bíróságok mérlegelési tevékenységét támadja, ugyanakkor erre a felülvizsgálati eljárásban már nem volt lehetőség. E körben azonban csupán tanúvallomásokat idéz és elemez, amely a bizonyítékok mérlegelése szempontjából nem releváns.

[33] Nem megalapozott az alperes Pp. 237. § (2) bekezdésére alapított érvelése sem. A felek között a bizonyítási teher kapcsán nem volt vita, az elsőfokú eljárásban pedig a bíróság mindenre kiterjedő, részletes tájékoztatást nyújtott az anyagi pervezetés körében, ennek során kiosztotta a bizonyítási terhet is. Összességében megállapítható, hogy az alperes a felülvizsgálati kérelmében lényegében a fellebbezésben előadott érvelését ismételte meg.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

[34] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.

[35] A felülvizsgálat a megelőző eljáráshoz kapcsolódó rendkívüli, korlátozottan igénybe vehető perorvoslat, amelynek kizárólag jogszabálysértésre hivatkozásra alapítottn van helye. A felülvizsgálat funkciója a kérelmet előterjesztő fél által állított jogsérelem elbírálása és megalapozottsága esetén annak orvoslása. A Kúria kizárólag azt bírálhatja el, hogy a felülvizsgálati kérelemben előadott okból a megjelölt jogszabályokat megsértette-e a jogerős ítélet. Az alperes az Mt. 7. § (1) bekezdésének megjelölése mellett eljárási jogszabálysértésekre hivatkozott, a felhívott jogszabályhelyeket azonban nem sértették meg az eljárási bíróságok, az anyagi pervezetés, a tényállás megállapítása és a jogerős ítélet indokolása is megfelel a Pp.-ben előírtaknak.

[36] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a tényállás megállapítását és a bizonyítékok értékelését vitatva a Pp. 279. § (1) bekezdése megsértését kifogásolta.

[37] A mérlegelési szabadság a felülvizsgálati eljárásban korlátozott. A Kúria a bizonyítékok felülmérlegelésére, a tényállás megváltoztatására kivételesen abban az esetben jogosult, ha a felülvizsgálni kért határozat iratellenes vagy kirívóan okszerűtlen, logikátlan, ellentmondásos megállapításokat tartalmaz. Önmagában tehát a bizonyítékok mérlegelésének a kérelmezőre sérelmes eredménye nem lehet a felülvizsgálati kérelem alapja. Akkor sincs lehetőség a bizonyítékok felülmérlegelésére, ha az egyes bizonyítékokból eltérő következtetés is levonható lett volna, kizárólag az minősíthető kirívóan okszerűtlen következtetésnek, amikor a bizonyítékokból csak egyfajta, a felülvizsgálattal támadott határozattól eltérő következtetésre lehet jutni (Kúria Pfv.21.474/2011., megjelent: BH2013.119.II.).

[38] A perben nem volt vitatott a felmondásban foglalt létszámleépítési indok világossága, valósága és okszerűsége sem, amely ezért nem volt a bizonyítási eljárás tárgya. A felperes ugyanakkor keresetében az alperes joggal való visszaélésére hivatkozott, amelynek bizonyítása – az elsőfokú bíróság helytálló anyagi pervezetése szerint – a Pp. 265. § (1) bekezdése alapján a felperes érdekében állt [5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről (1.pont)].

[39] Az Mt. általános magatartási követelményként írja elő, hogy tilos a joggal való visszaélés (Mt. 7.§ (1) bekezdése). Ez valamely alanyi jog gyakorlásának a jog elvárásaival szembehelyezkedő módját jelenti. A jogalany magatartása ilyenkor formálisan nem sérti valamely munkaviszonyra vonatkozó anyagi jogszabályi rendelkezést, ez azonban mégsem tekinthető jogszerűnek. A jogviszonyban álló munkavállalók és a munkáltatók részére biztosított jogok és kötelezettségek nem öncélúak, hanem a törvényben meghatározott céloknak az elérése érdekében illetik meg, illetve terhelik őket (Kúria Mfv.10.144/92020/4.).

[40] A rendelkezésre álló bizonyítékok – különösen tanú2 munkaügyi osztályvezető vallomása alapján – megállapítható, hogy a létszámleépítésre vonatkozó felsővezetői döntést követően a kiválasztási szempontok nem kerültek meghatározásra az egyes munkáltatói jogkörgyakorlók számára. Ekként az üzemvezető az átszervezésről és annak mértékéről ugyan nem volt jogosult dönteni, ugyanakkor a meghozott munkáltatói döntést 2021. január 11-én ő kezdeményezte és a döntés alapján a kiválasztás szempontjait egyedül határozta meg. A felperes keresete alapján ezért nem volt mellőzhető annak vizsgálata, hogy a munkáltatói jogkör gyakorló és a felperes kapcsolata a felmondást közvetlenül megelőző időszakban hogyan alakult.

[41] E körben a bizonyítási eljárás adatai ítéleti bizonyossággal alátámasztották a fennálló személyes konfliktust. Az eljáró bíróságok helytállóan tulajdonítottak kiemelkedő jelentőséget a munkáltatói jogkörgyakorló tanúvallomásainak, amelyben tetten érhető volt a felperessel szembeni ellenszenve. Nyilatkozata szerint „nem volt köteles túrni, hogy valaki ilyen volumenben dehonesztálja”, később azt állította, hogy „mindenkinek felállt a szőr a hátán, ha meghallotta a nevét”. A fennálló konfliktus tényét az is igazolta, hogy az üzemvezető vallomása szerint – bár nem tudott a munkakör felajánlási lehetőségről - avval állítása szerint a felperes esetén nem is élt volna.

[42] A joggal való visszaélés bizonyítása körében az első-és másodfokú bíróság megalapozottan értékelte az üzemvezető – újságcikkek megjelenését követő – sorozatos névtelen, és ezért fenyegetően ható telefonhívásait a felperes irányába. A hívószám-kijelzés nélküli hívások, azok munkaidőn túli, esti időpontja (2021. december 21. és december 23.) és a létszámleépítés kezdeményezése (2021. január 11.), valamint az érintett munkavállalók kiválasztásának (2021. február eleje) időbeli közelsége olyan, a munkavégzéssel együtt járó konfliktuson túlmutató szubjektív körülményt igazolnak, amely döntő szerepet játszott a felperes kiválasztása során.

[43] Az alperes felülvizsgálati érvelésével szemben a perben meghallgatott tanúk csupán azt a felperes által sem vitatott állítást támasztották alá, mely szerint a felperes nagy számban élt a panaszbejelentés eszközével, amelyet a munkáltatón belül és azon kívül is alkalmazott. Ennek a magatartásnak ugyanakkor a munkavégzésre és a munkatársakkal való együttműködésre gyakorolt hatását a bizonyítási eljárás adatai nem támasztották alá. A csoportvezető és tanú3 tanúvallomása alapján csupán azt lehetett megállapítani, hogy a felperesnek nem voltak az átlagot meghaladó konfliktusai a munkatársaival, ez az ellentét kizárólag a munkáltatói jogkört gyakorló üzemvezetővel szemben állt fenn.

[44] Mindezen bizonyítékok alapján az eljáró bíróságok jogszabálysértés nélkül vontak le következtetést arra, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetését az alperes visszaélészerűen gyakorolta, ezért a munkaviszony megszüntetése jogellenes volt.

[45] A Kúria szükségesnek tartja kiemelni: a munkáltatói felmondásnak nem a felperes összeférhetetlensége volt az indoka. Ezért a perben nem volt kiemelt jelentősége annak, hogy ez bizonyított vagy sem. A bizonyítási eljárást nem az alperes hivatkozásai alapján kellett lefolytatni, hanem abban a körben, amit a felperes a joggal való visszaélés tekintetében előadott. A Pp. 265. § (1) bekezdés szerinti bizonyítási érdeknek megfelelően a felperes bizonyította a joggal való visszaélést. Ezt pedig nem alkalmas cáfolni annak bizonyítása, hogy az alperes jogszerűen megszüntethette volna a felperes munkaviszonyát létszámleépítés hiányában is. Hiszen ezt nem tette, nem vállalta fel az ehhez kapcsolódó bizonyítási terhet, és az sem hagyható figyelmen kívül, hogy a 2020. decemberi eseményeket megelőzően a felperes még nem esett a létszámleépítéssel érintett munkavállalók körébe.

[46] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében alaptalanul kifogásolta a Kúria Mfv.I.10.612/2013. számú döntés figyelmen kívül hagyását, figyelemmel arra, hogy az adott ügyben a munkavállaló kifogásolható magatartását a munkatársak által kitöltött kérdőív és a teljesítményértékelés is alátámasztotta.

[47] Ugyancsak nem foghat helyt az Mfv.II.10.680/2012/8. számú ítélet megállapítása az adott ügyben, figyelemmel arra, hogy a perbeli esetben a felperes kiválasztására nem a korábbi kötelezettségszegésére hivatkozva, hanem az üzemvezetővel fennálló konfliktusa miatt került sor, amely a hivatkozott perben nem volt megállapítható.

[48] A fent kifejtettek szerint a felperes esetében a munkatársakkal való konfliktus sem nyert bizonyítást, ezért alaptalan a Kúria Mfv.III.10.704/2012/4. számú ítélete és az EBH2005.1250. számú döntés körében tett alperesi hivatkozás is.

[49] A kifejtettekre figyelemmel, az eljáró bíróságok jogszabálysértés nélkül értékelték a bizonyítási eljárás adatait és megalapozottan következtettek arra, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésére az üzemvezető szubjektív gyanúja és a felperessel fennálló konfliktusa miatt került sor, vagyis a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének jogával visszaélt.

[50] A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 424. § (1) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

[51] A peresztes alperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles a felperes felülvizsgálati eljárási költségének megfizetésére, amelynek összegét a bíróság a kifejtett ügyvédi tevékenységgel és pertárgyértékkel arányban, a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (2) bekezdése alapján állapította meg.

[52] Az alperes illetékfizetési kötelezettsége a Pp. 102. § (1) bekezdésén alapul, amelynek mértékét a Kúria az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 50. § (1) bekezdése alapján állapította meg.

[53] A Kúria tájékoztatja a feleket az Itv. 2023. január 1-től hatályos 78. § (4) bekezdése és a 30/2017. (XII. 27.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) -e) pont alapján, hogy

- az illetéket az állami adó és vámhatóság 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételei számlájára kell megfizetni,

- az illeték megfizetése a határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé,
- a megfizetés során közleményként fel kell tüntetni: a Kúria megnevezését, a kúriai ügyszámot, és a fizetésre kötelezett adóazonosító számát.

[54] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 405. § (1) bekezdése szerint alkalmazandó Pp. 376. § (1) bekezdés a) pontja alapján a 2023. május 10-én megtartott tárgyaláson bírálta el.

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

Budapest, 2023. május 10.

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