

Mfv.I.10.691/2012/7.

A Kúria a dr. Schiller György ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Vajda Csilla ügyvéd által képviselt alperes ellen rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítása iránt a Miskolci Munkaügyi Bíróságnál 4.M.1664/2010. szám alatt megindított és másodfokon a Miskolci Törvényszék 1.Mf.20.544/2012/5. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Miskolci Törvényszék 1.Mf.20.544/2012/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 50.000 (ötvenezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli.

I n d o k o l á s

A felperes 1995. augusztus 11-étől állt az alperes alkalmazásában, 2001. február 1-jétől létesítmény főmérnök munkakörben alkalmazták. A feladatkörébe tartozott egyebek mellett a kiviteli tervek feldolgozása, kivitelezéssel kapcsolatos észrevételeinek a tervzsűrivel való közlése, ajánlatok beszerzése, valamint a versenyeztetés lefolytatása.

A gépészeti munka elvégeztetése érdekében négy cég részére ajánlati kiírásokat küldött e-mailben két tender vonatkozásában 2010. február 25-ei leadási határidővel. az egyik pályázó, a V. 2010. február 24-én „C.T.-nek” elnevezésű e-mailt küldött a felperes részére, amely egy beárazott anyaglistát és egy-egy szakipari munkákra vonatkozó ajánlatot tartalmazott. Ez a kft. ugyanezen a napon 20 óra 04 perckor újabb e-mailt küldött, amelyben az előzőnél magasabb árajánlatot közölt.

A felperes ezen cég árajánlatával összefüggésben előzetes árkontrollt kívánt gyakorolni, ugyanakkor másik cég ajánlatát ilyen módon nem kontrollálta. Másnap délután az egyik pályázó, a Z. Kft. képviselője „Ajánlatok” címen küldött e-mailt, amely tartalmazta az egyik tenderre adott műszaki megoldást. Ezen levelet a felperes néhány perc múlva a kft. vezetőjének engedélyével továbbította a V. Kft. részére, amely ugyanazon a napon ajánlatot küldött a felperes részére ugyanerre a munkára. A pályázatok elbírálására 2010. február 26-án került sor, valamennyi pályázat érvényes volt, az egyik tender vonatkozásában a Z. Kft. tette meg a legkedvezőbb ajánlatot, míg a másik tenderen a V. Kft. győzött.

2010. június 11-én névtelen bejelentés érkezett az alpereshez, miszerint van olyan cég, amely az alpereshez több pályázatot adott be sikertelenül, ugyanakkor köztudottan a Z. Kft. folyamatosan elnyeri a megpályáztatott munkákat. Az alperes belső vizsgálatot rendelt el, az itt megállapítottokról készült végleges jelentés 2010. szeptember 15-én készült el, ezen a napon küldték meg a

vezérigazgató részére.

A felperes munkaviszonya 2010. szeptember 21-én rendkívüli felmondással került megszüntetésére, amelyet a HR-s kommunikációs igazgató, valamint a HR szolgáltatási főosztályvezető írtak alá.

Ennek indokolása szerint a felperes munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben megszegte, mert a pályázatok elbírálásában rendszeresen közreműködő, felelős beosztású munkavállalóként munkaviszonyából származó lényeges kötelezettsége volt, hogy a meghívásos, zárt borítékban benyújtandó pályázatok elbírálása során maximálisan betartsa és betartassa a pályázati kiírásban meghatározott leadási rendet, az eljárás feleljen meg az üzleti etika írott és íratlan szabályainak. Önmagában már az jogsértő, hogy a pályázatok leadási határideje előtt e-mailban a pályázatok tárgyában bármiféle kommunikációra sor került a felperes és a pályázók között. Az e-mailben érkezett ajánlat továbbítása a versenytársnak olyan cselekedet, amely az ajánlat tartalmától és a megküldés céljától függetlenül jelentős mértékű kötelezettségszegésnek minősül. Aggályossá teszi az építési naplóba írt ajánlatok hitelességét egyrészt az, hogy a pótmunka ajánlat bekérésekor a felperesnek - mint a projekt téma felelősének - a tőle elvárható gondosság tanúsítása mellett tudnia kellett, hogy ezen munkára nincs pénzügyi keret, így semmi sem indokolta az építési naplóban történő ajánlattételt. Kétségesse teszi a naplóbejegyzés időpontját az, hogy a tenderre bizonyíthatóan e-mailben február 24-én érkezett két ajánlat a V. Kft-től és az első összeg kevesebb volt a véglegesnek mondott második összegtől, amely megegyezett az építési naplóban állítólag már február 19. és 21. között beírt összeggel. Nem releváns az a körülmény, hogy az ajánlat megküldésével nem keletkezett kár és nem történt hátrányos megkülönböztetés. A rendkívüli felmondás indokolása szerint nem hagyható figyelmen kívül az a tény sem, hogy a tenderekre a két érintett cégen kívül mások is pályáztak, és akikkel szemben szintén megszegte a felperes a tisztességes, egyenlő esélyeket biztosító versenyeztetés szabályait. Mindezek mellett a felperes megsértette az alperessel szemben az Mt. 103. § (3) bekezdésében foglaltakat, míg a pályázók fennálló titoktartási kötelezettségét, eljárása az alperes etikai szabályzataival ellentétes volt. Magatartása alkalmas volt arra, hogy rontsa a munkáltató jó hírnevét és megbízhatóságát, üzleti, etikai megítélését veszélyeztette az alperes jogos gazdasági érdekeit.

A felperes a keresetében a munkáltatói rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítását és az ehhez fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kérte. Hivatkozott arra, hogy a rendkívüli felmondás nem a munkáltatói jogkör gyakorlójától származott, továbbá a munkáltató megsértette az Mt. 96. §-ának (4) bekezdésében foglaltakat. Érvelése szerint a felmondás indokai nem feleltek meg a valóságnak, és a munkáltató a rendeltetésszerű joggyakorlás elvét is megszegte. A munkaviszonya megszüntetésének

tényleges indoka, hogy P.P.-vel, a kivitelezési iroda vezetőjével összetűzése volt.

A Miskolci Munkaügyi Bíróság 4.M.1664/2010/32. számú ítéletével a keresetet elutasította és a felperest perköltség viselésére kötelezte azzal, hogy a per során felmerült illeték az államot terheli.

A munkaügyi bíróság ítéletében utalt a Gt. 28. §-ának (1) és (2) bekezdésében foglaltakra, valamint ezzel összhangban az EBH.2003.977. számú elvi döntésre. Megállapította, hogy a rendkívüli felmondást aláírók tekintetében a kollektív szerződésben szabályosan került sor annak biztosítására, hogy munkáltatói jogkör gyakoroljanak és munkaviszonyt szüntessenek meg. A bíróság utalt az alperesi kollektív szerződés pontjában foglaltakra, a KSZ-re, valamint az SzMSz pontjában rögzítettekre. A fentiek alapján megállapíthatónak találta, hogy a rendkívüli felmondást aláíró két személy jogosult volt ezt megtenni a kollektív szerződésből származó felhatalmazás alapján. Annak a ténynek, hogy a felperes munkaszerződésében és a munkaköri leírásában nem ezen két személy volt munkáltatói jogkör gyakorlóként feltüntetve, nincs jelentősége, mivel azt kellett vizsgálni, hogy ténylegesen ki volt jogosult megtenni a felmondó intézkedést a hatályos jogszabályok szerint.

Az elsőfokú bíróság az Mt. 97. §-ának (4) bekezdésében foglalt tizenöt napos határidőt vizsgálva arra a következtetésre jutott, hogy a felperes folyamatosan határidőt túllépve adta elő állításait és új bizonyítékokat csatolt, amelyeket értékelni kellett, így az eljárás elhúzódása nem eshet a munkáltató terhére. Ezért a bíróság az ügy kivizsgálása kapcsán késedelmet nem állapított meg. A jelentés elkészítésére - figyelemmel az ügy bonyolultságára, a nyilatkozatokra, a rendelkezésre álló bizonyítékokra - nem eltúlzott mértékű az az idő, amelyet a munkáltató felhasznált. Ezt követően véleményezésre adták ki a megállapítottakat abból célból, hogy lehetővé váljon valamennyi olyan tény és körülmény megismerése, amely alapján véleményt lehet formálni. Ennek során értékelték a felperes előadásait és azokat hozzáfűzték a jelentéshez, amelynek ismeretében került a munkáltató olyan helyzetbe, hogy megnyugtatóan állást tudjon foglalni.

A rendkívüli felmondásban foglaltakat érdemben vizsgálva az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a vezető állásban lévő munkavállaló, akinek feladata a pályázatok elbírálása, nem teheti meg, hogy hitelt érdemlő indok, megfelelő magyarázat nélkül versenytársak között közvetítsen, egyik versenytárs ajánlatát - még ha csak műszaki tartalomra vonatkozik is - a másik számára megküldje. Amennyiben kétség merül fel a kiírás helyessége felől, azt nem a versenytársak ajánlatának megküldésével kell tisztázni. Ezen feladat a kiíró terhelé, neki kell közölni a pályázat feltételeit. A munkáltatói intézkedés tehát valós okon nyugszik, abból okszerűen következett a felperes munkaviszonyának rendkívüli felmondással való megszüntetése.

A bíróság vizsgálta, hogy az alperes rendeltetésellenesen gyakorolta-e a rendkívüli felmondáshoz fűződő jogát. Ennek során kifejtette, hogy azon túlmenően, miszerint a felperes és P.P. között voltak személyes ellentétek, melyek szakmai tevékenységből alakultak ki, a felperesen számon kérték a munkavégzése hiányosságait, volt, hogy kiemelték mint nem megfelelő munkaerőt, ezen túlmenően tények megállapítására nem került sor. Egyetlen volt munkavállaló állította, hogy hallotta másoktól, miszerint P.P. „ki akarja rúgatni” a felperest. Ez önmagában nem olyan hiteltérdemlő bizonyíték, amely a rendeltetésellenes joggyakorlás megállapítását a bíróság számára lehetővé tehetné volna.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Miskolci Törvényszék 1.Mf.20.544/2012/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és a felperest másodfokú perköltség viselésére kötelezte. Megállapította, hogy a fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által tényállást kiegészítve hivatkozott az alperes alapító okiratának 9. § (3) bekezdésében, valamint a 8. §-ának (1), (2) és (3) bekezdésében foglaltakra.

Kifejtette, hogy az alperesnél az alapító okirat szabályozza a joggyakorlás átruházásának rendjét. A kollektív szerződést az Egyedüli Részvényesnek jóvá kell hagyni, a Szervezeti és Működési Szabályzat meghozatala pedig az igazgatóság hatáskörébe tartozik. Ily módon mind az Egyedüli Részvényes, mind az igazgatóság döntést hozott a munkáltatói jogkörök kollektív szerződésben, SzMSz-ben szabályozott módja tekintetében. Ezért helytálló az a következtetése az elsőfokú bíróságnak, hogy a kollektív szerződést kitöltő SzMSz-ben történő szabályozás megfelel a Gt. felhívott rendelkezéseinek.

A másodfokú bíróság az elsőfokú bírósággal azonos módon értelmezte a kollektív szerződés 4. pontjának (1) és (2) bekezdését. Az (1) bekezdés határozza meg, hogy általánosságban a munkaviszony megszüntetésére ki jogosult. Így együttes jogosultként a HR igazgató és a HR szolgáltató főosztályvezető szerepel, akik a felperes rendkívüli felmondását kiadták. A (2) bekezdés egy további szabályozást jelent, ami szerint rendkívüli felmondás esetében hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására önállóan az SzMSz-ben meghatározott vezetők is jogosultak. Az a körülmény, hogy nem csak az önálló intézkedésre is jogosult hozta meg a döntést, hanem az (1) bekezdés szerinti jogosultak, nem teszi az alperes eljárását jogellenessé.

A határidők betartásával összefüggésben, az indokolás valósága és a rendeltetésellenes joggyakorlás alaptalansága kapcsán a törvényszék mindenben visszautalt az elsőfokú ítéletben helytállóan kifejtettekre, azok ismételése nélkül. A rendeltetésellenes joggyakorlás kapcsán a másodfokú bíróság Sz.K. tanúvallomását értékelve rámutatott, hogy ez közvetett volt, más peradat azt nem támasztotta alá, önmagában a felperes állításának bizonyítására nem

volt alkalmas.

A törvényszék kifejtette, hogy a munkaviszonyban az Mt. 3. §-a szerint a jóhiszeműség és a tisztesség követelményei szerint kell eljárni, és ennek a megsértése olyan súlyos kötelezettségszegésnek minősül, amely jogszerűen megalapozhatja a legsúlyosabb jogkövetkezményt, a rendkívüli felmondás alkalmazását.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a jogszabályoknak megfelelő határozat meghozatalát kérte az alperes perköltségben való marasztalása mellett.

A Gt. 28. §-ának (1) bekezdése szerinti felhatalmazással összhangban az Alapító Okirat 9. § (3) bekezdés második fordulata egyértelműen akként rendelkezik, hogy „a munkáltatói jogok gyakorlását a társaság többi munkavállalója tekintetében a társaság vezérigazgatója gyakorolja”. A munkáltatói jogok gyakorlásának a vezérigazgatón kívüli további megosztásáról érvényesen kizárólag csak az alapító okirat (társasági szerződés), vagy az igazgatóságának ügyrendje rendelkezhetett volna. Az alapító okirat azonban nem tartalmazott megállapítást a munkáltatói jogok gyakorlásának az igazgatóság tagjai közti megosztásáról.

Az alperesi társaság legfőbb szervének, az Egyedüli Részvényesének határozatában nincs megnevezve más átruházott munkáltatói joggal felruházott alperesi munkavállaló, erre nincsen semmilyen peradat.

A Gt. releváns szabályaival összhangban rendelkezik az Mt. 13. § (2) bekezdése akként, hogy „kollektív szerződés a munkaviszonyra vonatkozó bármelyik kérdésről rendelkezhet, de ...jogszabállyal ellentétes nem lehet”. Az Mt. 13. § (4) bekezdése pedig egyértelműen rögzíti azt is, hogy „a kollektív szerződés ... semmis, ha az a (2)-(3) bekezdésbe ütközik. Az alperes érvényesen tehát kizárólag csak az alapító okiratában, az igazgatósága ügyrendjében és az Egyedüli Részvényesének határozatában rendelkezhetett volna a munkáltatói jogok átruházásáról, amelyet elmulasztott.

A kollektív szerződésben rögzítettek ellentétesek a Gt. kogens szabályaival, ezért azok semmiek az alperes SzMSz-ének hivatkozott rendelkezéseivel együtt.

A másodfokú bíróság érdemben helytelenül, megalapozatlanul és tartalmában ellentétesen, tévesen hivatkozott ítéletében a Legfelsőbb Bíróság irányadó EBH.2003.977. számú elvi döntésére is.

A felülvizsgálati kérelem további érvelése szerint az alperes az Mt. 87. § (4) bekezdésében előírt tizenöt napos szubjektív határidőt elmulasztva, a rendkívüli felmondás jogát indokolatlanul késlekedve gyakorolta. A felperes álláspontja szerint a másodfokú bíróság az Mt. 4. §-ában foglaltakkal ellentétesen állapította meg, hogy az alperes rendkívüli felmondása nem ütközött a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe. Ennek ellenkezőjét bizonyította a felperes S.F. és Sz.K. tanúvallomásával.

A jogerős ítélet az Mt. 89. § (2) bekezdésében szabályozottakkal ellentétesen állapította meg, hogy az alperes rendkívüli

felmondását nem csupán bizonytalan feltételezéseken nyugvó, valótlan állításokra alapozta. A beszállítók között árverseny van, így az azonos műszaki tartalom nem része a pályázók versenyének, és e tekintetben nem volt szokatlan az alperesnél a versenytársak közötti egyeztetés, mint ahogy a szerelési (építési) naplóba adandó árajánlat sem.

A másodfokú bíróság megsértette a Pp. 3. §-ának (2) bekezdésében, illetve az Mt. 3. §-ának (1) bekezdésében szabályozottakat. A Pp. 3. § (2) bekezdésének első fordulata értelmében a bíróság a felek által előterjesztett kérelmekhez és jognyilatkozatokhoz kötve van. Így a jogerős ítélet törvénysértő módon rögzítette, hogy a felperes megsértette az Mt. 3. §-ának (1) bekezdése szerinti jóhiszeműség és tisztesség követelményét, mivel erre egyik fél sem hivatkozott a per során.

Az alperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában való fenntartását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte.

Álláspontja szerint a munkáltatói jogkör gyakorlója megfelelően került szabályozásra és a munkáltató nem késlekedett az ügy kivizsgálása során sem. Az eljáró bíróságok helytálló döntést hoztak a rendeltetésszerű joggyakorlás körében, és a felmondás megalapozottságát illetően is. A jogerős ítélet nem sértette meg a Pp. 3. §-ának (1) és (2) bekezdésében foglaltakat, nem történt kereseti kérelmen való túlterjeszkedés.

A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. §-ának (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A perbeli időben hatályos, a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (Gt.) 28. §-ának (1) bekezdése szerint a gazdasági társaság munkavállalóival szemben a munkáltatói jogokat - ha a társasági szerződés eltérően nem rendelkezik - a vezető tisztségviselő gyakorolja. Ha a társaságnál ügyvezető testület működik, a társasági szerződésben, a társasági szerződés ilyen rendelkezése hiányában pedig az ügyvezető testület ügyrendjében kell rendelkezni a munkáltatói jogok gyakorlásának a testület tagjai közti megosztásáról. Ugyanezen jogszabály (2) bekezdése értelmében pedig a társasági szerződés vagy a társaság legfőbb szervének határozata a munkáltatói jogok gyakorlását több vezető tisztségviselő esetében az egyik vezető tisztségviselőre, illetve más, a gazdasági társasággal munkaviszonyban álló személyre ruházhatja át.

A fenti jogszabályi rendelkezés alapján a másodfokú bíróság helytállóan vonta vizsgálódási körébe az alperesnél a perbeli időben hatályos alapító okirat rendelkezéseit. Ennek 9. § (3) bekezdése értelmében a munkáltatói jogokat az Egyedüli Részvényes gyakorolja a társaság vezérigazgatója felett, míg a többi munkavállaló tekintetében a társaság vezérigazgatója, aki a munkáltatói jogok gyakorlását az igazgatóság bármely tagjára, illetve a gazdasági társasággal munkaviszonyban álló bármely

személyre átruházhatja. Ebből következően az eljáró bíróságok helytállónan fejtették ki, hogy a vezérigazgató felhatalmazást kapott a munkáltatói jogkörgyakorlás átruházhatóságára, megjelölve azon személyi kört, akik a nevében eljárhatnak. Alaptalan azon felülvizsgálati érvelés, hogy az alapító okiratban részletezni kellett volna a további megosztás rendjét konkrét formában megjelölve az eljárásra jogosultakat. Ez a törvényi rendelkezésből nem következik, azt pedig az alperes bizonyította, hogy a vezérigazgató a jogkörét az alapító okirat szerint átruházhatta. Az alperesi kollektív szerződés 4. és 18. §-ával, valamint a Szervezeti és Működési Szabályzat 5.4.5. pontjával összhangban helyesen állapították meg a bíróságok, hogy a perbeli esetben mind az Egyedüli Részvényes, mind az igazgatóság döntést hozott a munkáltatói jogkörök kollektív szerződésben, illetve az SzMSz-ben történő szabályozásáról, ezért az nem volt jogszabálysértő.

A bíróságok nem hoztak az EBH.2003.977. számú elvi határozatban foglaltakkal ellentétes döntést. Az alperes alapító okirata tartalmazott rendelkezést a jogkör átruházására vonatkozóan, az, hogy a részletes szabályozást az SzMSz és a kollektív szerződés tartalmazza, megfelel a már hivatkozott Gt. 28. §-ában foglaltaknak, továbbá a következetes ítélkezési gyakorlatnak.

Helytállónan fejtette ki a másodfokú bíróság - a KSZ. 4. § (1) és (2) bekezdése alapján -, hogy nem volt jogsértő az az eljárás, hogy a felperes részére kiadott rendkívüli felmondást az arra jogosult személyen kívül más - egyébként munkáltatói intézkedés meghozatalára maga is feljogosított - személy is aláírta. Önmagában a HR igazgató és a HR szolgáltató főosztályvezető együttes eljárása az intézkedést nem teszi jogellenessé.

Az Mt. 96. §-ának (4) bekezdése értelmében a rendkívüli felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.

Az eljáró bíróságok helyesen fejtették ki, hogy ezen törvényi előírás megsértése sem volt megállapítható az alperes részéről. A névtelen bejelentésben sérelmezett eljárás - ami az alperes jóhírnevének megsértésére is alkalmas volt - részletes, mindenre kiterjedő vizsgálódást igényelt. A felperes ennek során rendszeresen, határidőt túllépve adta elő állításait és terjesztette elő bizonyítási indítványait, amelyek a kivizsgálás elhúzódását eredményezték. Ez azonban nem értékelhető a munkáltató terhére. A teljes vizsgálatról 2010. szeptember 15-én készült el a jelentés, ehhez képest pedig az alperes a törvényben biztosított tizenöt napos határidőt betartotta.

Ugyancsak alaptalan azon felülvizsgálati hivatkozás, hogy a munkáltató feltételezésekre alapozva hozta meg a döntését. A lefolytatott bizonyítási eljárás alapján egyértelműen megállapítható volt az a felperes terhére rótt magatartás, hogy a határidő lejártá előtt pályázóval kapcsolatba lépett, amivel

mindenképpen veszélyeztette a verseny tisztaságát. Egyetlen pályázó sem kaphat a kiíró részéről olyan információt, támogatást, amely a többi pályázó számára nem ismert és az az árajánlat kialakítását befolyásolja. A felperes magatartásának súlyát nem enyhíti azon körülmény, hogy az eljárás lefolytatása során az alperest bizonyítottan nem érte kár [Mt. 96. § (1) bekezdés].

A felperes részéről megvalósuló felróható magatartás és annak törvénysértés nélkül megállapított súlya megalapozta a felperes rendkívüli felmondását, továbbá az Mt. 4. §-ának megsértése hiányára is helytállóan következtettek az eljáró bíróságok.

Az Mt. 4. §-ának (2) bekezdése értelmében a jog gyakorlása különösen akkor nem rendeltetésszerű, ha az mások jogos érdekének csorbítására, érdekérvényesítésének korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy erre vezet. Ebből következően a felperes eltávolítását célzó alperesi magatartásra hivatkozó kereseti előadást a rendeltetésellenes joggyakorlásra vonatkozó bizonyítási szabályok alapján kellett vizsgálni, amely szerint a bizonyítási teher a felperesre hárult [Pp. 164. § (1) bekezdés].

Az eljáró bíróságok helytállóan fejtették ki, hogy a rendkívüli felmondás rendeltetésellenessége nem volt megállapítható azon felperes által állított okból, hogy P.P. szorgalmazta a felperes „kirúgását”. A munkavállaló által hivatkozott S.P. és Sz.K. tanúk vallomásukban saját véleményüket, a felperes és P.P. közötti nem jó munkatársi viszonyt állították, ebből azonban önmagában nem vonható le olyan következtetés, hogy a felperes munkaviszonya megszüntetésének tényleges oka nem a rendkívüli felmondásban felhozott és bizonyított indokok voltak.

Alaptalanul állította a felperes a felülvizsgálati kérelmében, hogy a másodfokú bíróság a Pp. 3. § (2) bekezdését megsértve utalt az Mt. 3. § (1) bekezdésében foglaltakra, mivel arra a felek nem hivatkoztak. A rendkívüli felmondás rögzítette – az Mt. 3. § (5) bekezdésére utalással –, hogy a felperes veszélyeztette a munkáltató jogos gazdasági érdekeit (beadvány, 4. oldal 2. bekezdés). A jogerős ítélet a felperes magatartását értékelve utalt az Mt. 3. §-ában foglaltakra (5. számú ítélet, 12. oldal 2. bekezdés), nem jelölve meg kifejezetten a felülvizsgálati kérelemben hivatkozott (1) bekezdésben rögzítetteket. A feleket terhelő jóhiszeműség és tisztesség követelményének betartására utaló jogerős ítéleti érvelés pedig nem volt jogszabálysértő.

A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján. A felperes perköltség fizetési kötelezettsége a Pp. 78. §-ának (1) bekezdésén alapul, míg a munkavállalói költségkedvezményre figyelemmel a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. §-ának (1) bekezdése és 14. §-a alapján a felülvizsgálati eljárás illetékét az állam viseli.

Budapest, 2013. július 3.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó

Zsuzsanna s.k. előadó bíró, Dr. Hajdu Edit s.k. bíró
A kiadmány hiteléül:Nné tisztviselő