

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.I.10.354/2017/5.

A tanács tagjai: . Hajdu Edit a tanács elnöke, előadó bíró
Dr. Tallián Blanka bíró
Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna bíró

A felperes:

A felperes képviselője:

Szabóné dr. Dénes Éva ügyvéd

Az alperes:

Az alperes képviselője:

Dr. Hovánszki Arnold ügyvéd

A per tárgya: írásbeli figyelmeztetés jogellenességének
jogkövetkezményei

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:

Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.809/2016/4.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.22/201667.

Rendelkező rész

A Kúria a Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.809/2016/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 10.000 (tízezer) forint és 2.700 forint (kettőezer-hétszáz) áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az államnak - külön felhívásra - 70.000 (hetvenezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

Az ítélet ellen további felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

- [1] A felperes 2006. májustól állt az alperes alkalmazásában ún. általános ügyek specialistája munkakörben. 2009-től a V.D.G.SZ. szakszervezeti titkárhelyettesévé választották. 2009-ben az alperes a felperes munkakörét átszervezés keretében megszüntette, de az erre alapított felmondáshoz a felsőbb szakszervezeti szerv egyetértését nem adta meg. 2009. augusztus 5-étől a felperest az alperes a munkavégzési kötelezettség alól felmentette.
- [2] A felperes 2013. év nyaráig kizárólag érdekképviselői munkát végzett, 2013. március 26-án a V.D.G.SZ.-nek elnökévé választották.
- [3] A munkáltató a felperes munkavégzés alól felmentését megszüntetve 2013. július 3-ától ismételten munkába kívánta őt állítani.
- [4] 2013. július 2-án a felperes a szabadságát töltötte és érdekképviselői feladatok végzése céljából tartózkodott az alperes területén lévő szakszervezeti irodában. Ezt észlelve M.V. személyzeti vezető a munkába állítással kapcsolatos munkáltatói iratokat (munkaköri leírás, tájékoztató, stb.) szándékozott átadni a felperesnek, de ez többszöri kísérletet követően sem vezetett eredményre. A felperes a szakszervezeti irodában őt felkereső M.V.-ral azt közölte, hogy szakszervezeti munkával összefüggésben folytat telefonbeszélgetést, ezért nem tudja fogadni. A személyzeti vezető 18.00 óra után ismét felkereste a szakszervezeti irodát, és az iratok átadásának tanúsításához a szolgálatban lévő két biztonsági őr, P.T. és Cs.ZS. segítségét kérte. Kopogást követően belépett az irodába, a felperes azonban őt emelt hangon, indulatosan kiutasította onnan. M.V. az átadni szándékozott iratokat az irodában lévő asztalra helyezte, majd közölte, hogy azokat a maga részéről tanúk jelenlétében átadottnak tekinti, ezt követően távozott. A felperes az iratokat az irodából kilépő Meződy Viktor után dobta. A földre szórt, többek között a felperes személyes adatait is tartalmazó dokumentumokat M.V. felvette, majd azokat az iroda ajtaja alatti résen igyekezett becsúsztatni. A felperes ezt észlelve ismételten kilépett az irodából, indulatosan a „zaklatását” kérte számon, a személyzeti vezetőt és a tanúként jelenlévő biztonsági őröket emelt hangon távozásra szólította fel, az ajtó alatt becsúsztatott iratokat pedig utánuk dobta.
- [5] M.V. az iratokra az átvétel megtagadásának tényét felvezette, azt ő és két tanú az aláírásával látta el. A dokumentumok kézbesítésének sikertelenségéről 2013. július 2-ai keltezéssel jegyzőkönyv is készült. Az eseményeket a személyzeti vezető és a két biztonsági őr is külön feljegyzésben rögzítette.
- [6] A munkáltatói jogkör gyakorlója a 2013. július 2-án történtek, az iratátadás során tapasztaltak miatt a felperest írásbeli figyelmeztetésben részesítette 2013. július 29-én. Ennek indokolása szerint a munkavállaló a magatartásával megsértette a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 6. § (2)

bekezdése szerinti tisztességes eljárás és kölcsönös együttműködés követelményét, továbbá figyelmen kívül hagyta azt az elvárást, amely szerint a másik fél jogát, jogos érdekét sértő magatartásoktól tartózkodni köteles.

Az együttműködési kötelezettségét sérti a munkavállaló, ha a neki átadni kívánt iratokat nem veszi át; ha az iratokat neki átadni kívánó felettes munkatárssal és a kíséretében lévő személyekkel sértően és gorombán viselkedik, velük üvöltözik, és azt kiabálja, hogy „takarodjanak innen”; az iratokat az átadó személyek után dobja ahelyett, hogy kulturált módon visszaadná, vagy közölné, hogy azokat nem kívánja átvenni; emellett a tisztességes eljárás követelményét és a munkáltató jogos érdekét sérti, ha a munkavállaló a munkatársakat és a munkáltató vállalkozó partnereinek munkatársait alaptalanul fenyegeti, velük kiabál.

A figyelmeztetés tájékoztatást tartalmazott arról, hogy nem minősül az Mt. 56. § (1) bekezdése szerinti hátrányos jogkövetkezménynek, de azt a felperes személyi anyagában elhelyezik, és azt a munkájának értékelése, esetleges későbbi jogsértő magatartása esetén figyelembe veszik.

- [7] A munkáltatói jogkör-gyakorló előzőleg 2013. április 25-én azért részesítette írásbeli figyelmeztetésben a felperest, mert úgy ítélte meg, hogy egy szakszervezeti konzultációt követően írt levelében nem megfelelő hangnemben kommunikált a tárgyalópartnerével, a munkáltató arra kijelölt képviselőjével.
- [8] 2013. július 5-én azért kapott a felperes írásbeli figyelmeztetést, mert részéről az üzemi étkezés igénybevételével kapcsolatos szabályok megsértését tapasztalta a munkáltató.

A felperes kereseti kérelme és az alperes védekezése

- [9] A felperes módosított keresete a 2013. július 29-én kelt írásbeli figyelmeztetés hatályon kívül helyezésére irányult. Álláspontja szerint a hátrányos jogkövetkezmény hatályával kibocsátott írásbeli figyelmeztetés jogszerűtlen, mert kollektív szerződés, illetve munkaszerződés annak alkalmazására a jogkörgyakorlónak nem adott felhatalmazást. Vitatta az intézkedés indokainak tényyszerűségét, és tagadta a terhére rótt magatartás tanúsítását. Az e körben nyilatkozó tanúk vallomását, feljegyzéseket ellentmondásosnak és a figyelmeztetés indokai bizonyítására alkalmatlannak tartotta. Szerinte az újabb munkáltatói szankció azon további, ugyancsak alaptalannak tartott írásbeli figyelmeztetések sorába illeszkedik, amelyek koncepcionálisan és visszaélésszerűen majdani eltávolítását voltak hivatottak előkészíteni. A munkáltató intézkedése az egyenlő bánásmód követelményét is sérti, őt szakszervezeti tisztségviselői mivolta (védett tulajdonsága) miatt különböztették meg hátrányosan. Sérelmesnek tartotta, hogy az írásbeli figyelmeztetés alkalmazását megelőzően a „Munkavállalói kézikönyv” és az Etikai Kódex követelményeinek megfelelő eljárás, meghallgatás elmaradt.
- [10] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Vitatta, hogy az

intézkedése az Mt. 56. § (1) bekezdés szerinti hátrányos jogkövetkezménynek minősülne. Véleménye szerint a felperes terhére róttakat a bizonyítékok tényszerűen igazolják, a magatartás alappal vonta maga után a jogkörgyakorló figyelmeztetését, figyelemfelhívását. Tagadta, hogy a munkáltatót bármely visszaélésszerű szándék vezette volna. Vitatta az egyenlő bánásmód követelményének a megsértését is a felperessel azonos helyzetű más munkavállaló hiányában.

Az első- és másodfokú ítélet

- [11] A Székesfehérvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság megismételt eljárásban 1.M.22/2016/7. számú ítéletével a keresetet elutasította. Kötelezte a felperest az alperes javára perköltség, az állam javára előlegezett költség és illeték megfizetésére.
- [12] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a figyelmeztetés és figyelemfelhívás joga olyan munkáltatói jogosultság, amellyel a jogkörgyakorló vagy az arra jogosult munkahelyi vezető bármikor, akár szóban vagy írásban élhet. Ez az irányítás alapvető munkáltatói jogosultságához tartozik, célja a dolgozók orientálása, a megfelelő munkamenet fenntartása, a munkavégzéshez szükséges követelmények megerősítése. A figyelmeztetés ezen formájában alakszerűségi követelményekhez, eljárásjogi feltételekhez nem kötött.
- [13] A figyelmeztetésnek egy ettől eltérő, minősített formája is létezik, ahol az szankcióként jelenik meg, és egyben a munkavállaló jogosultságaira, kötelezettségeire közvetlenül kihat, konkrét jogkövetkezményekkel jár. A jogalkotó annak alkalmazásához garanciális jogszabályi feltételeket ír elő: kollektív szerződés, ennek hiányában munkaszerződés rögzítheti a figyelmeztetés mint hátrányos jogkövetkezmény alkalmazhatóságának kritériumait.
- [14] A perbeli esetben a munkáltatói jogkör gyakorlója nem csupán a helyesnek tartott munkavállalói magatartás, munkahelyi kommunikáció, illetve a megfelelő együttműködés felé kívánta orientálni a felperest, hanem rögtön szankcionálta is a kifogásolt magatartást. Az alkalmazott intézkedés automatikusan bekerül a dolgozó személyi anyagába, és azt a későbbiekben „fegyelmi előmenetelének” egyik elemeként veszik figyelembe, befolyásolja a dolgozó teljesítményértékelését, egyes juttatások (bónusz) és kedvezmények biztosítását.
- [15] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az ilyen rendeltetésű írásbeli figyelmeztetés alkalmazásának csak a törvény által rögzített garanciális kritériumok teljesülése mellett lett volna helye. A másodfokú bíróság hatályon kívül helyező végzésében foglalt iránymutatásnak megfelelően azonban, miszerint az alperes írásbeli figyelmeztetése nem tekinthető az Mt. 56. § szerinti hátrányos jogkövetkezménynek, érdemben vizsgálta az írásbeli figyelmeztetést.
- [16] Az elsőfokú bíróság a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján

bizonyítottak látni a jogkörgyakorló által a felperes terhére értékelt goromba, indulatos, emelt hangú kommunikáció megtörténtét, a hivatalos iratok személyzeti vezető után dobását. Erre tekintettel az Mt. 6. § (2) bekezdés alapján jogszerűnek ítélte az írásbeli figyelmeztetés alkalmazását tekintettel arra, hogy a munkáltatói iratok átadásának szándéka a munkavállaló részéről ilyen formán nem kezelhető, az együttműködési kötelezettség a szabadságon lévő, avagy szakszervezeti tisztségviselő munkavállalót is terheli.

- [17] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a jelen pernek csak a 2013. július 29-én alkalmazott írásbeli figyelmeztetés jogszerűsége a tárgya, így az a körülmény, hogy a figyelmeztetések során a felperes munkaviszonya később, 2010. nyarán történő megszüntetése szempontjából milyen jelentősége van, nem volt vizsgálható.
- [18] A felperes a jogszerűen felrótt magatartásért szakszervezeti tisztségviselői védett státuszától függetlenül felelősséggel tartozik. Ezért az Mt. 7. §-ban foglalt joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alaptalanul hivatkozott a felperes.
- [19] A felperes az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére a perben már akként hivatkozott, hogy hátrány azzal érte, hogy az alperes a Munkavállalói kézikönyv szabályait figyelmen kívül hagyta, az ott meghatározott eljárásrendet nem alkalmazta. Az elsőfokú bíróság szerint az intézkedést megelőző meghallgatás elmaradása a döntés jogellenességét önmagában nem eredményezi, mivel lehetősége van a munkavállalónak, hogy azzal szemben a kifogásait a jogorvoslata során előadhassa.
- [20] Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkty.) 19. § (1) bekezdésben foglalt valószínűsítési kötelezettségének a felperessel összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalói kör megjelölése hiányában nem tett eleget a felperes.
- [21] A felperes fellebbezése folytán eljáró Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.809/2016/4. számú ítéletével az elsőfokú ítéletet az indokolás módosításával hagyta helyben. Kötelezte a felperest az alperes javára másodfokú perköltség, az állam javára fellebbezési illeték megfizetésére.
- [22] A törvényszék kiemelte, hogy általában az írásbeli figyelmeztetés azért nem tekinthető az Mt. 56. § (1) bekezdése szerinti hátrányos jogkövetkezménynek, mert bár abban a munkáltató kifejezésre juttatja a dolgozó helytelenített magatartása miatti rosszallását, alapvető célja, hogy a munkafegyelmet, a munkarendet fenntartsa, biztosítsa a dolgozók közötti együttműködést. Az írásbeli figyelmeztetésből hátrány nem származik, azzal összefüggésben a dolgozónak hátránya csak akkor keletkezik, ha a teljesítményértékelési rendszerek, belső szabályzatok az írásbeli figyelmeztetést értékelési szempontnak tekintik. Mindebből következően a perbeli esetben a hátrány nem az írásbeli figyelmeztetésből, hanem a teljesítményértékelés, illetve a belső szabályozás rendszeréből fakad. Önmagában az írásbeli

figyelmeztetésből tehát hátrányos jogkövetkezmény nem származik, az a munka irányításából eredő olyan munkáltatói jogosultság, amely gyakorlásához nem szükséges a kollektív szerződés, vagy a munkaszerződés felhatalmazása.

- [23] Az elsőfokú bíróság érdemben helytállóan foglalt állást az írásbeli figyelmeztetés megalapozottságáról, és állapította meg, hogy a felperes a kollégái irányában fennálló együttműködését kötelezettségét súlyosan megszegte.
- [24] A törvényszék sem látta megállapíthatónak a joggal való visszaélést a munkáltató részéről.

A felperes felülvizsgálati kérelme és az alperes ellenkérelme

- [25] A felperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezésével az elsőfokú ítélet megváltoztatását, a keresetének helyt adó döntés meghozatalát kérte.
- [26] Kiemelte, hogy 2013. július 3-ától 2014. március 5-éig öt írásbeli figyelmeztetést kapott az alperestől, melynek sorában harmadik volt a jelen ügyben támadott írásbeli figyelmeztetés, amely álláspontja szerint valójában az Mt. 56. § (2) bekezdésben foglalt feltételeknek megfelel, az hátrányos jogkövetkezménynek minősül, mert összefügg a felperes munkaviszonyával: a munkaviszony feltételeit határozott időre hátrányosan módosította, vagyoni hátrányt állapított meg. Az alperes által elismert az, hogy a felperes az írásbeli figyelmeztetések hatására nem részesült 2014-ben béremelésben, valamint 2013 - 2014. években negyedéves bónuszban, továbbá nem volt jogosult lakhatási támogatásra. A munkaviszonyának azonnali hatályú megszüntetésekor (2014. július 21-én) az alperes az írásbeli figyelmeztetéseket súlyosító körülményként értékelte.
- [27] Az alperes az írásbeli figyelmeztetéseket úgy alkalmazza mint hátrányos jogkövetkezményt annak ellenére, hogy nem rendelkezik kollektív szerződéssel, és a felperes munkaszerződése sem tartalmaz hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásáról rendelkezést.
- [28] Az Mt. 56. §-ában nincs rendelkezés arról, hogy a hátrányos jogkövetkezménynek közvetlenül kellene következnie magából a munkáltatói intézkedésből. Az alperesnél az írásbeli figyelmeztetések figyelembe vétele nem tartalmuk, hanem létük és számuk által befolyásolják a teljesítményt.
- [29] Az alperes a Munkavállaló kézikönyv 19., 20. fejezete rendelkezéseit megsértve az írásbeli figyelmeztetés alkalmával a meghallgatási eljárást nem biztosította, részére a védekezés lehetősége sem volt adott.
- [30] A perbeli intézkedés célja - elnevezésétől függetlenül - szankció kiszabása volt, a hozzá kapcsolódó jogkövetkezmények automatikusan sújtják a munkavállalókat az alperesnél, és bekerül a személyi anyagba, és azt a fegyelmi előmenetel egyik elemeként figyelembe veszik, becsatlakozik a teljesítményértékelésbe is, és annak

lerontásán keresztül okoz közvetlen és automatikus hátrányt a munkavállalónak.

- [31] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában fenntartására irányult. Vitatta, hogy az Mt. 56. § (2) bekezdés feltételei fennállnának. Az írásbeli figyelmeztetés léte önmagában nem meghatározó, csupán értékelési körülmény az alperesnél, továbbá hátrányt nem állapít meg, nem alkalmaz. Erre tekintettel nem minősül hátrányos jogkövetkezménynek.
- [32] A munkáltató a teljesítményértékelés során jogszerűen veheti figyelembe a munkavállaló részére adott figyelmeztetést függetlenül attól, hogy azt szóban vagy írásban tette. Az írásbafoglalás egy bizonyítási eszköz, a teljesítményértékelés körébe vonása pedig okszerű, hiszen ennek ellenére miért rosszallna egy adott munkavállalói magatartást.
- [33] A teljesítményértékelésnél történő figyelembe vételét a felperesnek a mérlegelési jogkörben hozott döntéssel szembeni jogorvoslat során kellett volna támadnia, a jelen eljárásnak azonban az írásbeli figyelmeztetés a tárgya.
- [34] A felperes sem a perben, sem a felülvizsgálati kérelmében nem hivatkozott arra, hogy meghallgatása esetén más tényállást állapítottak volna meg. Emellett a bíróságok által megállapított tényállást nem támadja a felülvizsgálati kérelmében sem.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [35] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [36] A Pp. 275. § (2) bekezdés alapján a Kúria a jogerős ítéletet csak a felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatja felül. A Pp. 272. § (2) bekezdés szerint pedig a felülvizsgálati kérelemben meg kell jelölni azt a határozatot, amely ellen a felülvizsgálati kérelem irányul, azt, hogy a fél milyen tartalmú határozat meghozatalát kívánja, továbbá elő kell adni - a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése mellett -, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja.
- [37] A felülvizsgálati kérelem egymással szorosan összefüggő kötelező tartalmi kellékei tehát a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése, valamint annak kifejtése, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja. Ezen együttes törvényi feltételeknek a fél akkor tesz eleget, ha egyrészt a megsértett jogszabályhelyet konkrétan megjelöli, másrészt pedig a hivatkozott jogszabálysértést tartalmilag is körülírja, az erre vonatkozó jogi álláspontját részletesen kifejti, vagyis a jogszabálysértésre való hivatkozása indokait is ismerteti. Amennyiben a fél a felülvizsgálati kérelmében több, egymástól elkülönülő jogszabálysértésre hivatkozik, valamennyi hivatkozásának

rendelkeznie kell a fent meghatározott tartalmi követelményekkel. A jogerős ítélet több rendelkezése ellen irányuló felülvizsgálati kérelem esetén annak a törvényben előírt tartalmi kellékeket kérelmenként külön-külön kell tartalmaznia, és ezek hiánytalan meglétét is a Kúria külön-külön vizsgálja [1/2016. (II.15.) PK vélemény 4-6. pont].

- [38] Jelen eljárásban kizárólag azon felülvizsgálati hivatkozás volt értékelhető, amely a fenti követelményeknek megfelel, vagyis a Kúria az Mt. 56. § megsértését vizsgálhatta. Erre tekintettel nem volt tárgya a felülvizsgálati eljárásnak a tényállás megállapítása, valamint a Munkáltatói kézikönyvnek megfelelő eljárás vizsgálata.
- [39] Az Mt. 52. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló alapvető kötelezettsége a munkavégzés céljából történő rendelkezésre állás, a vonatkozó szabályok, előírások, utasítások szerinti munkavégzés, a munkatársakkal való együttműködés. Az Mt. 11. §-ban rögzített munkáltatót megillető ellenőrzési jog kiterjed a fenti kötelezettségek betartásának ellenőrzésére, mellyel összefüggésben megilleti az a jog, hogy kötelezettségszegések esetén megkövetelje a munkavégzésre és együttműködésre vonatkozó fenti előírások betartását. Ennek eszköze a munkavállaló figyelemének erre történő felhívása, amely intézkedés tehát a munkavégzés szükséges feltételeit, köztük a munkarendet, munkafegyelmet hivatottak fenntartani. Ezt a munkáltató szóban és írásban is alkalmazhatja az Mt. 22. § (1) bekezdés alapján. A munkáltató ezen ellenőrzési jogosultságához kapcsolódó figyelmeztetés célja lehet súlyosabb esetekben a munkáltató rosszallásának kifejezése is, és mint ilyen, a munkafegyelmet biztosító eszköz, amely a munkavállaló szempontjából hátrányt jelent, írásba foglalása esetén pedig annak a személyi anyagban történő elhelyezése nem jogellenes a munkaviszony tartós és bizalmi jellegére tekintettel.
- [40] A rosszallásban jelentkező hátrány azonban nem azonos az Mt. 56. § (1) bekezdésben foglalt hátrányos jogkövetkezménnyel, mely a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés, ennek hiányában munkaszerződés alapján a kötelezettségszegés súlyával arányos, annak következményeként alkalmazott hátrányt magában hordozó munkáltatói intézkedés. Az intézkedés maga egy szankció, amely lehet erkölcsi, avagy anyagi. Megkülönböztetendő tehát a munkáltató ellenőrzési jogából és a felek együttműködési kötelezettségéből fakadó munkavállalói hiányosság, kötelezettségszegés esetén alkalmazandó figyelemfelhívástól, amelynek célja, hogy a munkavállalót helyesbítésre bírja. Ez a munkafegyelmelet biztosításának egyik eszköze, így nem jogellenes, ha a munkáltató a munkafegyelmet sértő, így már figyelmeztetett munkavállaló esetében a mérlegelési jogkörébe tartozó döntések meghozatalakor (szociális juttatásként adható lakhatási támogatás, jutalmazás, béremelés) esetén ezekre figyelemmel van.
- [41] Az Mt. 56. § (1) bekezdés alapján hátrányos jogkövetkezményként ismert a gyakorlatban erkölcsi szankció (megrovás, írásbeli

figyelmeztetés elnevezéssel). A munkáltatót megillető fegyelmezési jog sérelmével járna ugyanakkor az írásbeli figyelmeztetés perbeli esetben való jogellenessége megállapítása. A munkafegyelem biztosításának ezen hathatós eszköze hiányozna kollektív szerződéssel nem rendelkező vagy munkaszerződésben erre vonatkozó kikötést nem tartalmazó munkáltatóknál.

- [42] A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdés alapján hatályában fenntartotta.

A döntés elvi tartalma

- [43] *Az írásbeli figyelmeztetés a munkáltató ellenőrzési és utasítási jogából eredő olyan munkafegyelmet biztosító eszköz, amellyel felhívja a munkavállalója figyelmét az általa helytelenített magatartástól való tartózkodásra, illetve a szabályszegést a rosszallása kifejezésével szankcionálja. Ebből következően a munkáltató az írásbeli figyelmeztetés jogával kollektív szerződés, illetve munkaszerződés felhatalmazásának hiányában is élhet [Mt. 11. §, 52. § (1) bekezdés, 56. §].*

Záró rész

- [44] A Kúria a pervesztes felperest a Pp. 78. § (1) bekezdés alapján kötelezte az alperes felülvizsgálati eljárási költsége viselésére, és a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. § (2) bekezdés alapján a le nem rótt felülvizsgálati eljárási illeték megfizetésére.
- [45] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. §-ának (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2018. május 30.

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