

Az alperes a KSZ-nek megfelelően indokolt határozatot hozott, azonban a vétkes kötelezettségszegés megállapítása mellett jogkövetkezményről nem döntött. Nem állapítható meg, hogy a határozat meghozatalát mi tette szükségessé, így sérült a jóhiszeműség és tisztesség követelménye.

[2012. évi I. tv. 6. §, 56. § (1) bek.]

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

- [1] A felperes 1995. január 2-ától 2014. december 3-áig állt az alperes alkalmazásában forgalmi és ellenőrzési vezetőként. Az alperes felügyelőbizottságának munkavállalói küldöttje is volt.
- [2] A felperes 2014. szeptember 1-jei keltezéssel feljegyzést készített a felügyelőbizottság rendkívüli ülésére. Ezt kiosztotta a felügyelőbizottság tagjainak és megküldte az alperes vezérigazgatója részére, egyben a jegyzőkönyv számára is az abban foglaltakat rögzítették.
- [3] A feljegyzésben a felperes kifejtette, hogy az alperes vezérigazgatója által a P. internetes portálon és a P. H. újságban közzétett közlemény, valamint az alperesnél működő üzemi tanács tagjai és a szakszervezet elnöksége című tájékoztató alapján H. F., a szakszervezet elnöke és az üzemi tanács elnöke olyan döntéshez adta a nevét, amivel tönkre akarják tenni az alperest, újra veszélybe kerülne ezáltal a közösségi közlekedés és a munkatársak állása. H. F. által szorgalmazott bérleti szerződés felmondásával az alperes működése lehetetlenné válik, a szakszervezeti vezető pedig hónapok óta alig jár be dolgozni. A felperes a feljegyzésében rögzítette, hogy ő azt az álláspontot alakította ki, miszerint az alperesnél fennálló munkahelyi bizonytalanságért az a felelős, aki kezdeményezte a P. Zrt. felszámolását. A feljegyzés szerint meglepődött azon, hogy az alperes adott megbízást ezen eljárás megindítására. A továbbiakban a felperes a feljegyzésben rögzítette az általa megfogalmazott kérdéseket és észrevételeket annak tisztázását sürgetve, hogy a vezérigazgató tisztában volt-e a felszámoló törvényből adódó kötelezettségeivel. A felperes azt is rögzítette, hogy a vezérigazgató esetenként olyan magatartást tanúsít, amely ellentétes az alperes és a munkavállalók érdekeivel is. Kérte, hogy a felügyelőbizottság vizsgálja ki és vitassa meg a vezérigazgató tevékenységét, határozzák meg a felelősségét a helyzet kialakulásáért.
- [4] Az alperes 2014. szeptember 3-án értesítette a felperest fegyelmi eljárás elrendeléséről, és a munkavégzési kötelezettség felfüggesztéséről vétkes kötelezettségszegés gyanúja miatt. Hivatkozott a Kollektív Szerződés II. fejezet 5. cikk 1. és 2. pontjára.
- [5] A felperes 2014. szeptember 3-án vette át a fegyelmi eljárás elrendeléséről és a munkavégzési kötelezettség felfüggesztéséről szóló tájékoztatást. 2014. szeptemberében kérte a személyes

meghallgatásának biztosítását, az erre történő felkészülésre határidő biztosítását. A felperest 2014. szeptember 24-én személyesen meghallgatták.

- [6] Az alperes 2014. október 3-án kelt fegyelmi eljárást lezáró határozatában megállapította, hogy a felperes a munkaviszonyából eredő kötelezettségeit vétkesen megszegte, de a határozatban a felperessel szemben hátrányos jogkövetkezményt nem alkalmazott.
- [7] A munkáltató a határozat indokolásában kifejtette, hogy a felperes az alperes felügyelőbizottságának 2014. szeptember 1-jei rendkívüli ülésére készített feljegyzésében a vezérigazgatóval szemben alaptalan és becsületsértő kijelentéseket tett, 2014. szeptember 2-án pedig minősíthetetlen, támadó, agresszív magatartást tanúsított, illetve ilyen kifejezéseket használt. A vezérigazgatót becsületsértő módon minősítő kijelentései, valamint a támadó, agresszív magatartása alkalmas volt a munkakörének ellátáshoz szükséges bizalom teljes és végleges megrendülésére. A felperes a munkaköri leírása szerint részt vesz a jövedéki adó visszaigénylésének koordinálásában, azonban a kötelezettségének nem tett eleget. A felperes az elmúlt időszakban több, a munkaköréhez tartozó feladatot nem végzett el, a határidőket nem tartotta be, a 2014. február 12-ei autóbuszülésre került maró folyadék azonnali kivizsgálására vonatkozó utasításnak nem tett eleget. A 2014. szeptember 24-én a munkáltató hivatalos helyiségében megtartott személyes meghallgatása során az alperes tudomására jutott, hogy a felperes eredeti, az alperes tulajdonát képező, és annak érdekében készült dokumentumokat tart magánál, amire engedélyt nem kért, feletteseit nem tájékoztatta. Ezen eljárása is alkalmas volt a bizalom teljes és végleges megrendülésére.

A kereseti kérelem és az alperes védekezése

- [8] A felperes a keresetében a fegyelmi lejárát lezáró határozat hatályon kívül helyezését kérte jogellenességre hivatkozással. Kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest 500.000 forint sérelemdíj megfizetésére az egészséghez fűződő joga megsértése, 200.000 forint sérelemdíj megfizetésére a véleménynyilvánításhoz való joga megsértése, 150.000 forint sérelemdíj megfizetésére a becsülethez való joga megsértése, 100.000 forint sérelemdíj megfizetésére a jóhírnévhez való joga megsértése miatt, valamint perköltséget is igényelt.
- [9] Az alperes érdemi ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte vitatva a kereset jogalapját és összecszerűségét is.

Az első- és másodfokú ítélet

- [10] A közigazgatási és munkaügyi bíróság ítéletével a keresetet elutasította.

- [11] Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.) 13. §-ára, 55. §-ának (2) bekezdésére, 56. §-ának (1), (2) és (5) bekezdésére, a 146. § (3) bekezdés b) pontjára, továbbá a 287. § (1) bekezdés c) pontjára.
- [12] Kifejtette, hogy az alperesnél 2013. március 26-ától hatályos Kollektív Szerződés szerint ha felmerül a gyanúja, hogy a munkavállaló a kötelezettségét vétkesen (szándékosan vagy gondatlanságból) megszegte és/vagy a munkáltatónak kárt okozott, úgy vele szemben fegyelmi eljárás indítható.
- [13] Az elsőfokú bíróság ítélete szerint fegyelmi felelősségre vonásnak minősül, amikor a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért a munkáltató hátrányos jogkövetkezményt alkalmaz. A fegyelmi felelősség kifejezést az Mt. ugyan nem használja, de a törvény szerint a kollektív szerződés hatálya alatt álló munkáltató élhet hátrányos jogkövetkezménnyel. A kiszabására irányuló eljárást szinte egyáltalán nem szabályozza a törvény, azonban azt rögzíti, hogy a hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell. A bíróság a kollektív szerződés fegyelmi eljárásra vonatkozó rendelkezései alapján megállapította, hogy az alperes az abban foglalt eljárási határidőket maradéktalanul betartotta. A fegyelmi eljárás megindításának alapja és elsődleges indoka a 2014. szeptember 1-jei felügyelőbizottsági ülésre készített felperesi feljegyzés volt. Az alperes az arról való tudomásszerzéstől számított 30 napon belül, 2014. szeptember 3-án indította meg az eljárást, és ettől számítva 30 napon belül, 2014. október 3-án a fegyelmi eljárást lezárta, így megtartotta a kollektív szerződés eljárási határidőkre vonatkozó rendelkezéseit.
- [14] A bíróság álláspontja szerint az eljárás megindítása szempontjából csak annak volt jelentősége, hogy az alperes a felperes feljegyzéséről mikor szerzett tudomást. Annak, hogy a fegyelmi eljárást megindító határozatában másodlagosan egyéb kötelezettségszegések gyanúját is megjelölte, azok a fegyelmi eljárás határidőben való megindítása szempontjából nem voltak értékelhetőek, mivel az elsődleges indok (a felperesi feljegyzés) tekintetében az alperes a kollektív szerződésben szabályozott határidőt megtartotta. Nincs olyan anyagi jogszabály, ami kizárná annak lehetőségét, hogy az elsődlegesen a felperesi feljegyzésre alapított fegyelmi eljárás során attól akár időben is elkülönülő, más egyéb kötelezettségszegéseket ne vizsgálhatott volna a munkáltató, így semmilyen jogsértés nem állapítható meg.
- [15] A kollektív szerződés egyértelműen rögzíti, hogy a fegyelmi eljárás lezárásának mi az időbeli, alaki és tartalmi követelménye, és kötelezően előírja a 30 napos befejezési határidőt, az írásbeliséget, és az indokolási kötelezettséget határozati formában. Ennek célja, hogy abból meg lehessen ismerni a felderített tényállást és a levont következtetéseket. Ugyanakkor az Mt. 56. § (5) bekezdése alapján csak a hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést kell írásba foglalni és indokolni. Az Mt.

vonatkozó rendelkezése alapján a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása hiányában az alperesnek nem lett volna írásbeli indokolási kötelezettsége.

- [16] Az alperes a kollektív szerződésben szabályozott rendelkezéseknek maradéktalanul eleget tett, a fegyelmi eljárást írásbeli, indokolt határozattal zárta le. Az alperes valamennyi kötelezettség-szegésre nézve a tényállást felderítette, a bizonyítási eljárást lefolytatta, az nem volt formális, a fegyelmi eljárás során a releváns tényeket tisztázták, így jogellenesség nem volt megállapítható.
- [17] Az Mt. 287. § (1) bekezdés c) pontja alapján csak a hátrányos jogkövetkezményt megállapító intézkedéssel szemben lehet keresetet előterjeszteni. Az alperes a fegyelmi eljárást lezáró határozatában nem szabott ki a felperessel szemben semmilyen hátrányos jogkövetkezményt, így csupán a fegyelmi eljárás lefolytatása során felderített ténymegállapításokra tett indokolás tartalmára keresetet nem lehet alapítani. Az alkalmazott jogkövetkezmény támadható bíróság előtt, és nem a jogkövetkezményt mellőző határozat indokolásának tartalma. Az alperesnek a kollektív szerződésen alapuló kötelezettsége volt a fegyelmi eljárást írásbeli, indokolt határozattal lezárni, amelynek maradéktalanul, jogszerűen eleget tett.
- [18] A fegyelmi eljárás során foganatosított munkavégzési kötelezettség alóli felfüggesztés eljárási jogintézmény és nem fegyelmi büntetés, így ennek alkalmazásával az alperes jogszerűen járt el.
- [19] Az Mt. 56. § (2) bekezdése értelmében személyiségi jog és emberi méltósághoz való jog megsértése csak egy jogtalanul kiszabott hátrányos jogkövetkezményből eredhet. Mivel azonban az alperes nem alkalmazott semmilyen hátrányos jogkövetkezményt a felperessel szemben, így fogalmilag kizárt a személyiségi jogsértés, illetve az emberi méltósághoz való jog megsértése. Az alperes a fegyelmi eljárás lefolytatása során jogszerűen járt el, az nem volt jogellenes, a felperesnek az egészséghöz fűződő, a véleménynyilvánításhoz, a becsülethez és jóhírnévhez való joga nem sérült.
- [20] Erre figyelemmel a bíróság nem vizsgálhatta a jogkövetkezmény alkalmazását mellőző fegyelmi határozat indokolásában megállapított ténymegállapítások valóságát, így tanúmeghallgatások foganatosítására sem volt szükség.
- [21] A felperes fellebbezése folytán eljáró bíróság részítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta és az alperes 2014. október 3-án kelt határozatát az indokolásra is kiterjedően hatálytalanította. Az ítéletet a sérelemdíj megfizetésére irányuló keresetet elutasító részében hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú bíróságot a per újabb tárgyalására és újabb határozat hozatalára utasította.
- [22] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást azzal egészítette ki, hogy a 2014. szeptember 1-jei felügyelőbizottsági ülést követően a történetekkel kapcsolatban a felperes és a

vezérigazgató között P. I. vezérigazgató-helyettes szobájában megbeszélés zajlott, amelyen részt vett még A. Gy. főmérnök.

- [23] 2014. szeptember 3-án feljegyzés készült a vezérigazgató részére a felperesnek a munkaviszonya közös megegyezéssel való megszüntetése esetére járó juttatások összegéről. Készült továbbá a munkaviszony ilyen módon történő megszüntetéséhez egy megállapodás tervezet, ezt azonban a felperes nem fogadta el.
- [24] Az alperes 2014. szeptember 3-án kezdeményezett fegyelmi eljárást vétkes kötelezettségszegés miatt, ami az Mt. 56. §-án, valamint a kollektív szerződésben megfogalmazott rendelkezéseken alapult. A fegyelmi eljárást a munkáltató 2014. október 3-án fejezte be, a meghozott fegyelmi határozat hátrányos jogkövetkezményt nem tartalmazott. Rögzítette, hogy a felperes a munkaviszonyából eredő, az indokolásban megjelölt kötelezettségeit vétkesen megszegte, amit az Mt. 52. § (1) bekezdés c.), d.) és e.) pontjaiban jelölt meg, de az egyes pontokhoz fűződően többször hivatkozott arra, hogy a munkáltató bizalma teljesen és véglegesen megrendült.
- [25] A másodfokú bíróság szerint az elsőfokú bíróság helyesen foglalta össze a fegyelmi eljárás célját úgy, hogy az nem más, mint annak megállapítása, miszerint történt-e fegyelmi vétség, amelyért az eljárás alá vont személyt felelősség terheli, és ha igen, milyen hátrányos jogkövetkezmény, szankció áll arányban ezzel. A „fegyelmi felelősség” tehát nem más, mint a munkavállaló vétkes kötelezettségszegéséért a munkáltató által alkalmazott hátrányos jogkövetkezmény.
- [26] Az alperes anélkül állapította meg a fegyelmi eljárást lezáró határozatában a felperes vétkes kötelezettségszegését, azaz a fegyelmi felelősségét, hogy ezért vele szemben hátrányos jogkövetkezményt alkalmazott volna. Ez pedig nem felel meg az Mt. 56. § (1) bekezdésében írtaknak, de a kollektív szerződésbe is ütközik. A Kollektív Szerződés értelmezéséből ugyanis az következik, hogy a fegyelmi felelősség megállapítása esetén a fegyelmi eljárás az előírt határidőn belül valamelyik hátrányos jogkövetkezmény kiszabásával zárul. Ennek hiányában határozat meghozatala nélkül az eljárás megszűnik.
- [27] Az alperes a munka törvénykönyvébe és a saját kollektív szerződésébe ütköző módon járt el, amikor a felperes kötelezettségszegését állapította meg annak szükségszerű jogkövetkezménye levonása nélkül. Ezért intézkedése öncélúnak tűnik, hiszen az eljárás anyagából nem tűnik ki, hogy az alperesnek milyen indoka volt arra, hogy a fegyelmi eljárás lefolytatását követően fegyelmi felelősséget megállapító határozatot hozzon anélkül, hogy bármiféle indokolt hátrányos következményt alkalmazott volna. Ez pedig sérti a fegyelmi eljárás céljához kapcsolódó, az Mt. 6. § (2) bekezdésében megfogalmazott jóhiszeműség és tisztesség követelményét.

- [28] A másodfokú bíróság nem osztotta az elsőfokú bíróság azon álláspontját, hogy a felperes keresetlevelét kizárólag a hátrányos jogkövetkezményt alkalmazó munkáltatói határozat ellen nyújthatta volna be. Az Mt. 287. § (1) bekezdés c.) pontja ugyanis arról rendelkezik, hogy mi a keresetlevél benyújtásának határideje hátrányos jogkövetkezménnyel kapcsolatos igény esetén. Az ilyen jogkövetkezményt mellőző alperesi határozatot, mint a felperesre a vétkes kötelezettségszegés elkövetésének megállapításában és az indokolásban egyaránt sérelmes munkáltatói intézkedést a felperes az általános szabályok szerint támadhatta meg keresettel az Mt. 286. § (1) bekezdésében írt határidőn belül.
- [29] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróságnak azzal a következtetéssel sem értett egyet, hogy az Mt. 56. § (2) bekezdéséből adódóan hátrányos jogkövetkezmény hiányában a felperes személyiségi jogai megsértése miatt sérelemdíjra nem tarthat igényt.
- [30] A felperes az elsőfokú eljárásban a 11. számú jegyzőkönyvben, de a fellebbezésében is a fegyelmi eljárást lezáró határozat jogellenessége folytán hivatkozott a személyiségi joga megsértésére az Mt. 9. § (1) bekezdéséhez kapcsolódóan részletesen megjelölve, hogy mely, a Ptk. által védett személyiségi jogai sérültek meg, amelyre figyelemmel igényt tart a sérelemdíjra. Az elsőfokú bíróság eltérő jogi álláspontja következtében erre nézve a bizonyítási eljárást teljes körűen nem folytatta le különös figyelemmel arra, hogy az alperes az igények alaposságát mind a jogalapjukban, mind pedig összecszerűségében vitatta.
- [31] Ezért a másodfokú bíróság a Pp. 213. § (1) bekezdése szerint részítéletet hozva az elsőfokú ítéletet a Pp. 253. § (2) bekezdése alapján megváltoztatta, és az alperes fegyelmi eljárást lezáró, hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása nélkül a felperes vétkes kötelezettségszegését megállapító határozatát az indokolásra kiterjedően hatálytalanította. A sérelemdíj megfizetése iránti keresetet elutasító rendelkezést a Pp. 252. § (3) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte, és az első fokon eljáró bíróságot ebben a keretben a per újabb tárgyalására és újabb határozat hozatalára utasította.

A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

- [32] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős részítélet hatályon kívül helyezését, és az elsőfokú ítéletben foglaltaknak megfelelő új határozat meghozatalát kérte.
- [33] A felülvizsgálati érvelés szerint a jogerős részítélet az Mt. 56. §-ának (1) bekezdését és a Pp. 253. §-ának (2) bekezdésében foglaltakat sérti.
- [34] Az Mt. 56. § (1) bekezdése szerint a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés, vagy – ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés

hatálya alatt – a munkaszerződés a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg.

- [35] A Kollektív Szerződés úgy rendelkezik, hogy a fegyelmi eljárást annak megindításától számított 30 napon belül a munkáltatónak írásbeli, indokolással ellátott határozattal kell lezárni. Amennyiben erre határidőben nem kerül sor, úgy a fegyelmi eljárás megszűntnek tekintendő. Ugyanezen tárgyban ismételt eljárás nem kezdeményezhető. Amennyiben a fegyelmi eljárás során megállapítják, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból eredő kötelezettségét vétkeesen (szándékosan vagy gondatlanságból) megszegte, úgy vele szemben jogkövetkezmények alkalmazhatók, amelyet a kollektív szerződés tételesen felsorol. Fentiek alapján az alperes álláspontja szerint egyrészt az állapítható meg, hogy a fegyelmi eljárást a munkáltatónak írásbeli, indokolással ellátott határozattal kell lezárnia, másrészt pedig, hogy hátrányos jogkövetkezmény csak „alkalmazható”. A Kollektív Szerződésből sem következik, hogy a fegyelmi eljárást lezáró írásbeli határozatban a munkáltatónak kötelezettsége lenne bármilyen hátrányos jogkövetkezményt alkalmazni.
- [36] A kollektív szerződés egyértelműen meghatározza a fegyelmi eljárás lezárásának időbeli, alaki és tartalmi követelményeit azzal, hogy kötelezően előírja a 30 napos befejezési határidőt, az írásbeliséget és az indokolási kötelezettséget, határozati formában azonban a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának kötelezettsége kétséget kizáróan nem szerepel mint feltétel.
- [37] Az elsőfokú bíróság helyesen rögzítette, hogy önmagában az Mt. 56. § (5) bekezdése alapján hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának hiányában az alperesnek nem is lett volna kötelezettsége a határozat írásba foglalása és indokolása. A kollektív szerződés az Mt-ben foglaltaknál némileg szigorúbban előírja az írásba foglalási és indokolási kötelezettséget minden fegyelmi eljárás esetére, ugyanakkor a világosan rögzített időbeli, alaki és tartalmi követelmények között nem szerepel a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának kötelezettsége, így arra sem az Mt., sem a kollektív szerződés előírásai alapján nem volt az alperesnek kötelezettsége.
- [38] Az alperes határozata jogszerűtlennek semmilyen tekintetben nem tekinthető, hiszen az Mt. és a KSZ vonatkozó időbeli, alaki és tartalmi követelményeinek maradéktalanul megfelelt, az abban foglaltak tényszerűek, a valóságnak megfelelőek, így az alperes a felperesnek kárt sem okozhatott.
- [39] A felperes felülvizsgálati ellenkérelmet nem terjesztett elő.

A Kúria döntése és jogi indokai

- [40] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.

- [41] A Kúria a jogerős határozatot csak a felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatta felül a Pp. 275. §-ának (2) bekezdése alapján.
- [42] Az Mt. 56. §-ának (1) bekezdése szerint a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés, vagy – ha a munkáltató vagy a munkavállaló nem áll kollektív szerződés hatálya alatt – a munkaszerződés a kötelezettségzegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg.
- [43] A másodfokú bíróság helytállóan fejtette ki, hogy az alperes a határozatában megállapította ugyan a felperes vétkes kötelezettségzegését, azonban vele szemben hátrányos jogkövetkezményt nem alkalmazott. Mindez nem felel meg az Mt. 56. § (1) bekezdésében írtaknak, de a kollektív szerződés szabályaiba is ütközik.
- [44] A másodfokú bíróság – a felülvizsgálati kérelemmel egyezően – helytállóan állapította meg, hogy a KSZ. rendelkezéseit együttesen kell értelmezni. Ebből pedig az a következtetés vonható le, hogy a fegyelmi eljárás határidőben, vagy valamely hátrányos jogkövetkezmény kiszabásával zárulhat, vagy az eljárás megszűnik.
- [45] Az alperes a kollektív szerződésnek megfelelően indokolt határozatot hozott, azonban a vétkes kötelezettségzegés megállapítása mellett jogkövetkezménnyről nem döntött, így az sem állapítható meg, hogy a határozat meghozatalát mi tette szükségessé. Ebből következően a jóhiszeműség és tisztesség követelménye sérült, amelyre helyesen utalt a jogerős részítélet (Mt. 6. §).
- [46] Az alperes által hivatkozott KSZ. szerinti „alkalmazható” jogkövetkezmény kitétel nem azt jelenti, hogy vétkes kötelezettségzegés esetén attól el lehet tekinteni, hanem, hogy a munkáltatónak a felsoroltak közül módja van választani. Ez következik a Kollektív Szerződés azon megfogalmazásából is, hogy „a munkáltató köteles a fegyelmi jogkör kiszabásánál az arányosság és a fokozatosság elvét alkalmazni”.
- [47] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében az Mt. 56. § (5) bekezdésének megsértését is panaszolta, amely szerint a hátrányos jogkövetkezménnyel járó intézkedést írásba kell foglalni és indokolni kell, egyéb esetben azonban nincs ilyen előírás. Az alperes határozata ugyan nem tartalmazott hátrányos jogkövetkezményt, azonban a munkáltató szükségesnek tartotta azt írásba foglalni, így utóbb az abban rögzítettekért a következetes ítélkezési gyakorlat szerint helytállni tartozott, és annak meg kellett felelni mind a törvény, mind annak alapján a kollektív szerződésben rögzítetteknek. A fentiek szerint azonban arra a megállapításra lehetett jutni, hogy az alperes az eljárás során nem tett eleget az említett jogszabályi előírásoknak.
- [48] A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős részítéletet hatályában fenntartotta a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján. (Kúria, Mfv.I.10.673/2016.)

