

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.X.10.056/2020/4.

A tanács tagjai: . Hajdu Edit a tanács elnöke

. Stark Marianna előadó bíró

. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna bíró

A felperes: felperes neve

A felperes képviselője: Dr. Belukács Ferenc ügyvéd

Az alperes: ...

Az alperes képviselője: Dr. Kókai Éva Ügyvédi Iroda
ügyintéző: dr. Kókai Éva ügyvéd

A per tárgya: azonnali hatályú felmondás

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizgálni kért jogerős határozat:

Szolnoki Törvényszék 4.Mf.20.799/2019/5.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Szolnoki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.81/2018/22.

Rendelkező rész

A Kúria a Szolnoki Törvényszék 4.Mf.20.799/2009/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 40.000,- (negyvenezer) Ft felülvizsgálati eljárási költséget.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az állam javára az Állami Adó- és Vámhatóság felhívásában megjelölt módon és számlára 80.700,- (nyolcvanezer-hétszáz) Ft meg nem fizetett felülvizsgálati eljárási illetéket.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

- [1] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes 2012. október 19-től kezdődően állt az alperessel munkaviszonyban, raktáros munkakörben, munkavégzésének helye az ... szám alatti telephely volt.
- [2] 2017 őszén az alperes munkáltató arról döntött, hogy a saját raktárosi tevékenységét kiszervezi a ... Kft.-hez, oly módon, hogy az alperesnél a raktárosi munkakör 2018. március 1-gyel megszüntetésre kerül.

- [3] Az alperes 2017 decemberében tájékoztatta a munkavállalókat arról, hogy az átszervezés több lépcsőben fog megvalósulni. 2018. február 8-án a felperes munkaterületén dolgozó munkavállalók, köztük a felperes is arra vonatkozóan kapott tájékoztatást, hogy több ütemben kerülnek át a munkatársak az új területre. A felperes továbbra is raktárosként szeretett volna dolgozni, jöllehet az anyagmozgatás is a munkaköri feladatába tartozott a munkaköri leírása 2. oldal 12. pontja szerint.
- [4] A felperes osztályvezetője, ... 2018. február 12-én e-mailben tájékoztatta a munkavállalókat, hogy melyikük mikor és hol kezd a munkavégzést az átszervezés akkori fázisának megfelelően. A felperesnek február 19-én az ... szám alatti csarnokban kellett volna kezdenie. A felperes válasz e-mailje a következőt tartalmazta: „Legyetek szívesek az új pozícióhoz illeszkedő módosított munkaszerződésemet számomra időben eljuttatni, mert ennek a birtokában tudom csak betölteni a kijelölt, a termeléshez tartozó, darukezelői állást, tekintettel arra, hogy a döntést hozók milyen rövid határidőt szabtak a 2018. február 19-i munkába állással. Az új szerződés hiányában hétfőn továbbra is az ... telephelyen kívánom folytatni a munkámat.” A felperes a levelét ... e-mail-címzésében szereplő valamennyi személynek megküldte.
- [5] Ezt követően ..., HR vezető és ... személyes beszélgetést kezdeményezett a felperessel, melynek során megkérdezték tőle, hogy komolyan gondolta-e, amit írt. A felperes megerősítette, hogy új munkaszerződés hiányában nem hajlandó megjeleni a munkavégzés helyén.
- [6] Az alperes 2018. február 14-én kelt azonnali hatályú felmondással a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 78. § (1) bekezdés b) pontjára hivatkozva megszüntette a felperes munkaviszonyát. Ennek indokolása szerint:
 „Az Ön jelenlegi munkaköre raktáros, Önt közvetlen vezetője 2018. február 12-én kelt írásos tájékoztatójában 2018. február 19-től munkaszerződéstől eltérően más munkahelyen történő munkavégzési kötelezettségéről értesítette. Ezt Ön írásban 2018. február 14-én közvetlen vezetőjének címzett e-mail üzenetében megtagadta, megsértve ezzel a munkáltatóval szembeni együttműködési kötelezettségét. Az utasítás megtagadásának tényéről ugyanezen e-mailben tájékoztatta a terület irányításért felelős vezetőjét, illetve több, a témában nem érintett vezetőt és a terület munkatársait is. Ezen magatartásával munkaszerződésének 6.6.4. számú pontjával ellentétesen járt el, negatívan befolyásolva a munkatársai munkamorálját és munkáltatója megítélését. A fentiek alapján Önnel a munkaviszonyt nem áll módunkban fenntartani, ezért annak megszüntetése mellett kell döntenünk.”

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

- [7] A felperes keresetében a jogellenes azonnali hatályú felmondás jogkövetkezményeként az Mt. 82. § (4) bekezdése alapján 427.500,- forint 45 nap felmondási időre járó távolléti díj, valamint kéthavi végkielégítés jogcímén 380.000,- forint megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Arra hivatkozott, hogy a felmondás indokolása nem valós, mert nem tagadta meg más munkahelyen történő munkavégzési kötelezettségét. Ez nem is lehetséges, hiszen 2018. február 19-én kellett volna az új munkahelyén felvennie a munkát.
- [8] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Arra hivatkozott, hogy a felperes a munkaszerződése és a munkaköri leírása alapján a megváltozott munkakör teljesítésére is köteles volt, így jogellenesen tagadta meg annak teljesítését. Emellett hátrányt okozott a munkáltatónak azáltal, hogy minden, az eredeti e-mail-címzett listájában szereplő személynek megküldte a válaszát.

Az első- és másodfokú bíróság határozata

- [9] A Szolnoki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.81/2018/22. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 427.500,- forint felmondási időre járó távolléti díjat, valamint 380.000,- forintot végkielégítés jogcímén és 40.375,- forint perköltséget, ezt meghaladóan a felperes keresetét elutasította.

- [10] A közigazgatási és munkaügyi bíróság jogi álláspontja szerint nem lehet a munkavállalás megtagadásának tekintetni, hogyha valaki az adott munka elvégzését feltételhez köti. Ezért elfogadta azt a felperesi érvelést, miszerint a felperes nem megtagadta a munkavégzést, hanem feltételhez kötötte. Minthogy az azonnali hatályú felmondás indokolásában a munkavégzés megtagadása szerepel, a bíróság megállapította, hogy az azonnali hatályú felmondás ezen indokolási eleme nem valós.
- [11] Ezt követően a közigazgatási és munkaügyi bíróság azt vizsgálta, hogy az indokolásban feltüntetett további indok, azaz, hogy a munkáltatói utasítást követően a felperes e-mailben tájékoztatta a terület irányításáért felelős vezetőjét, illetve több, a témában nem érintett vezetőt és a terület munkatársait is, valós-e, illetve ezen magatartásával a felperes valóban a munkaszerződésében foglaltakkal ellentétesen járt-e el.
- [12] A felperes munkaszerződésének 6.6.4. pontja szerint a szerződés időtartama alatt a munkavállaló mindenkor köteles a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani.
- [13] A közigazgatási és munkaügyi bíróság jogi álláspontja szerint azt, hogy egy informatikában nem járatos, csak általános gyakorlattal rendelkező raktárosi munkakört betöltő személy véletlenül másolatot küld olyan személyek számára, akik illetéktelenek, nem lehet egyenes szándékkal elkövetett és bizalmatlanság alapjául szolgáló magatartásnak tekinteni. Azt, hogy egy munkavállaló munkaszerződés módosítást kezdeményez, és annak függvényében kívánja megkezdni az eddigiektől eltérő munkáját, nem lehet bizalmatlanságot eredményező magatartásnak tekinteni. Mindemelllett a perben meghallgatott tanúk egyikének vallomása sem támasztotta alá azt, hogy a munkatársak munkamoráljára és a munkáltató megítélésére vonatkozóan a felperesi válasz e-mail tartalma negatívan hatott.
- [14] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Szolnoki Törvényszék a 4.Mf.20.799/2019/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érintette, fellebbezett részét helybenhagyta. Rendelkezett arról, hogy a másodfokú perköltséget mindkét fél maga viseli.
- [15] A törvényszék a rendelkezésre álló iratok alapján megállapította, miszerint az alperes a felperest a korábbtól eltérő munkakörben és munkahelyen kívánta foglalkoztatni, amit az alperes részben az azonnali hatályú felmondás indokolásában is elismert, amikor rögzítette, hogy a 2018. február 19-től „munkaszerződésétől eltérően más munkahelyen történő” munkavégzési kötelezettségéről értesítette az alperes a felperest. Ténylegesen azonban az alperes nemcsak a munkaszerződéstől eltérő munkahelyen, hanem a munkaszerződésben foglalt raktárosi munkakörtől eltérő, más - logisztikai munkatárs - munkakörben kívánta foglalkoztatni a felperest. Az alperes a másodfokú bíróság szerint tévesen hivatkozott ezzel kapcsolatosan a felperes munkaköri leírásában foglaltakra. Az írásbeli munkaköri leírás részletezte a felperes munkakörébe tartozó feladatokat, amely többértű volt ugyan, de egyértelműen a munkakör lényegét a raktárosi feladatok, a raktárban történő áru bevételezéssel, nyilvántartással és kiadással kapcsolatos feladatok jelentették. Abból a tényből, hogy a feladatok között anyagmozgatás a raktár területén és azon kívül is a rendelkezésre álló géppark használatával tevékenység ellátása megfogalmazásra került, nem következik az, hogy a jövőbeni kizárólagos - nem raktár területén, hanem termelő üzemben történő - anyagmozgatási feladatok végzése ne jelentene munkakör változtatást. A raktárosi munkakör lényegét érintő feladatok elmaradása és kizárólagosan a munkaköri feladatok közül egy részfeladat ellátása más munkakörbe tartozó munkát jelent és eredményez, ezért a törvényszék nem értett egyet az elsőfokú bíróság azon jogi okfejtésével, mely szerint a felperes esetében nem munkamegtagadásról, hanem feltételhez kötött munkavégzésről volt szó.
- [16] A törvényszék az Mt. 51. § (1) bekezdése, 58. §-a, valamint 53. §-a felhívásával megállapította, miszerint az alperes a felperest a munkaszerződésben foglaltaktól eltérően más munkakörben és munkahelyen kívánta foglalkoztatni, melyet vagy az Mt. 58. §-a szerinti munkaszerződés módosítással, vagy az 53.§ (1) bekezdése szerinti átirányítással valósíthatott volna meg jogszerűen.

- [17] Mivel a munkaszerződés módosítására csak a felek egyező akaratával van lehetőség, és ettől az alperes az egyeztetésen elzárkózott, így az Mt. 53. § (1) bekezdése szerinti intézkedéssel foglalkozhatta volna az alperes a felperest átmenetileg a munkaszerződésétől eltérő munkakörben és munkahelyen. Az alperes által kiadott azonnali hatályú felmondásban hivatkozott 2018. február 12-i írásos tájékoztató azonban az Mt. 53. § (2) bekezdésébe ütköző módon nem tartalmazta az átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás időtartamát, így az az Mt. 51. § (1) bekezdése szerinti rendelkezésbe ütközött. Mindezen túlmenően - az alperesi értelmezéstől eltérően - nem a felperes, hanem az alperes szegte meg az Mt. 6. § (2) bekezdése szerinti együttműködési kötelezettségét akkor, amikor a felperesi álláspont közlését követő egyeztetés során vagy azt követően, vagy az azonnali hatályú felmondás alkalmazását megelőzően, nem tájékoztatta egyértelműen a felperest arról, hogy az Mt. 53. § (1) bekezdésében foglaltak alapján átmenetileg irányítással kívánja meghatározott időtartamban foglalkoztatni. Azt ugyanis a felperes helyesen jelezte a munkáltatónak, hogy a munkáltató által tervezett, az e-mailben közöltek szerinti foglalkoztatása a munkaszerződésétől eltérő. A felperes ezért a munkáltatónál munkaszerződés módosítását is kezdeményezte. Ilyen előzmények alapján és ilyen tájékoztatás hiányában a felperes jogszerűen tagadhatta meg a munkáltatói utasítás teljesítését az Mt. 54. § (2) bekezdése alapján, figyelemmel az 53. § (2) bekezdésére és 51. § (1) bekezdésére.
- [18] A felmondás másik indokát értékelve, miszerint az utasítás megtagadásának tényéről a felperes tájékoztatta a témában nem érintett több vezetőjét és a terület munkatársait, a törvényszék arra az álláspontra jutott, miszerint az elsőfokú bíróság megalapozatlanul állapította meg azt, hogy a felperes az e-mailt véletlenül küldte el. Ez a magatartása azonban önmagában a másodfokú bíróság szerint nem alapozza meg a legsúlyosabb jogkövetkezmény, az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét. Ezért a törvényszék jogi álláspontja szerint a perbeli azonnali hatályú felmondásnak az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjában meghatározott együttes feltételei nem álltak fenn.

A felülvizsgálati kérelem és felülvizsgálati ellenkérelem

- [19] A jogerős ítélet ellen az alperes nyújtott be felülvizsgálati kérelmet, melyben annak „megváltoztatását” és a felperes keresetének elutasítását, felperes perköltségben való marasztalását kérte. Arra hivatkozott, hogy a törvényszék jogerős ítéletében jogszabálysértően állapította meg, hogy az Mt. 54. § (2) bekezdése alapján, figyelemmel az 53. § (2) bekezdésére és 51. § (2) bekezdésére a felperes jogszerűen tagadhatta meg a munkáltatói utasítás teljesítését. Figyelmen kívül hagyta azt a tényt, hogy a felperes az 53. § (2) bekezdése szerinti tájékoztatást megkapta az alperestől az átszervezésekről tartott előadásokon, azt megértette, azzal kapcsolatosan kérdése nem volt, tisztában volt azzal, hogy az átszervezéssel járó ideiglenes időszak 2018. március 1-ig tart.
- [20] A felperes a munkavégzés megtagadásával megsértette az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontjában írt alapvető kötelezettségét, holott arra az 54. § (2) bekezdésében írtak szerint nem volt jogosult. A törvényszék jogszabálysértően állapította meg, hogy az azonnali hatályú felmondás Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjában meghatározott együttes feltételei a felperes vonatkozásában nem álltak fenn, minthogy az alperes a felmondását az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontjában foglaltakra alapozta. A bizonyítási eljárás során feltárt, az elsőfokú ítéletben rögzített tényállásban szerepel, hogy a felperes munkamegtagadását megelőzően és azt követően is az alperesi munkatársak egyeztetést tartottak a felperessel, amelyen újra és újra elmagyarázták neki a kialakult helyzetet, tájékoztatták a munkáltatói utasítások teljesítésére vonatkozó kötelezettségéről, az átirányítás szabályairól. A felperes mindezekre figyelemmel sem volt hajlandó a munkavégzést megkezdni, ragaszkodott álláspontjához, olyan magatartást tanúsított, amely a munkaviszonya fenntartását lehetetlenné tette.
- [21] Ha a felperes bármely okból munkaszerződést akart volna módosítani, ezt az igényét az utasítást megelőzően, ultimátum nélkül, a munkáltatói utasítás megtagadása nélkül is meg tehette volna, ám ilyet nem tett, a rendkívül bonyolult átszervezési folyamat megakasztására alkalmas időpontban és módon állt elő az igényével. A megállapított tényálláshoz képest a felperes válaszát nem csupán a

munkaterülethez nem tartozó vezetők részére küldte meg, hanem a teljes logisztikai részleg részére, amely magába foglalta az ott dolgozó valamennyi munkatársat is a vezetőkön kívül, sőt a HR osztály munkatársai is megkapták a választ. Ezáltal a felperes nem csupán egyik alapvető kötelezettségét szegte meg a munkavégzés megtagadásával, hanem ezt olyan módon tette, amely kimeríti az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontjában írtakat. A felperes tette nem csak negatívan befolyásolta a munkáltató megítélését, hanem világossá tette azon álláspontját más munkavállalók előtt is, hogy egyéni érdekei elérése érdekében ultimátumot intézhet a munkáltatóhoz.

- [22] A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet „helybenhagyását” és az alperes költségekben való marasztalását kérte. A felperes fenntartotta a perben végig képviselt azon álláspontját, mely szerint a munkavégzés megtagadására akkor kerülhetett volna sor, ha nem jelenik meg munkát végezni, ez azonban nem következett be, mert az alperes megszüntette a munkaviszonyát. Ugyanakkor a törvényszék jogerős ítéletében helyesen utalt arra, hogy az Mt. 54. § (2) bekezdése szerint a munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik.
- [23] Az alperes által kiadott azonnali hatályú felmondásban hivatkozott 2018. február 12-i írásos tájékoztató az Mt. 53. § (2) bekezdésébe ütköző módon nem tartalmazta az átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás időtartamát, így az az Mt. 51. § (1) bekezdésébe ütközött. Az alperes folyamatosan arra hivatkozik ezzel kapcsolatban, hogy az átszervezésekkel összefüggő előadásokon a felperes részt vett, ugyanakkor maga sem állítja azt, hogy az Mt. 53. § (2) bekezdésében foglalt tájékoztatási kötelezettségének eleget tett. Ezen tájékoztatást az átszervezésekről tartott előadások nem pótolják, és az átirányítással kapcsolatos alperesi tájékoztatás a 2018. február 12-én kelt e-mailben küldött tájékoztatóban sem szerepelt. A munkáltatónak ugyan joga volt az azonnali munkaszerződés módosítás elutasítása, ebben az esetben azonban egyértelműen a felperes tudomására kellett volna hoznia, hogy időlegesen - meghatározott időtartamban - kívánja a munkaszerződésétől eltérően foglalkoztatni, melynek módja az átirányítás, mely intézkedés nem igényel szerződés módosítást.
- [24] A felperes arra is hivatkozott, hogy az alperes valótlanul állítja, miszerint az e-mailre adott válaszát a teljes logisztikai részleg részére elküldte. Mindemellett kiemelte, hogy az alperes ugyanezen e-mail-címekre küldte meg a részére szóló tájékoztatást.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

- [25] A felülvizsgálati kérelem a következők szerint nem megalapozott.
- [26] A Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (2) bekezdése értelmében kizárólag a felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálta.
- [27] A felülvizsgálati kérelem egymással szorosan összefüggő kötelező tartalmi kellékei a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése, valamint annak kifejtése, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja [Pp. 272. § (2) bekezdés]. 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 arra vonatkozó jogi álláspontját kifejti, vagyis ha a jogszabálysértésre való hivatkozása indokait is ismerteti [1/2016. (II.15.) PK vélemény 3. pont]. Minthogy az alperes a megállapított tényállást megsértett jogszabályhely megjelölésével nem támadta, ezért azt a felülvizsgálati eljárásban is irányadónak kellett tekinteni. E szerint - a felülvizsgálati kérelemben sem vitatott - tény, hogy az alperes a perbeli (2018. február 12-i) elektronikusan küldött tájékoztató szerint a raktáros munkakört betöltő felperest 2018. február 19-től a munkaszerződésétől eltérő helyen (a termelés helyszínéül szolgáló A1 csarnokban) és eltérő munkakörben (anyagmozgatás, darukezelés) kívánta foglalkoztatni.
- [28] A fentiekben megállapítottak közvetlen előzményét képezték - a felülvizsgálati kérelemben is hivatkozott - átszervezésre vonatkozó döntésről és annak végrehajtásáról szóló munkáltatói tájékoztatók. Ezek szerint az alperes a munkavállalók előtt nyilvánvalóvá tette, miszerint a raktárosi

tevékenységet kiszervezik ... Kft.-hez, és a munkáltatónál a felperes által betöltött raktáros munkakör 2018. március 1-jével megszűnik. Ugyanakkor a hegesztő üzem logisztikai kapacitását bővítették, ezért a raktáros munkakört betöltő munkavállalók java részét az alumínium hegesztő üzemben logisztikai munkatársként kívánták foglalkoztatni (19. sorszámu jegyzőkönyv 3. oldal 2. bekezdés). A HR vezető tanúként vallotta, miszerint a felperesnek „az összes információ rendelkezésére állt, hogy tudja, hogy ebből az átszervezésből már nem lesz visszaút” (19. sorszámu jegyzőkönyv 5. oldal 3. bekezdés), az átirányítást követően, „akik ott maradtak” „munkaszerződés módosítással átvette a hegesztő üzem”. A munkaszerződéseket a munkakör és a munkavégzés helyének változása miatt módosították (19. sorszámu jegyzőkönyv 4. oldal 6. bekezdés).

- [29] A felperes már 2018. február 8-i tájékoztatót követően jelezte, hogy számára az eltérő munkaköri feladat végzése nem megfelelő, amely perbeli állítását az alperes nem vitatta.
- [30] ... 2018. február 12-én megküldött elektronikus levelét és a felperes arra adott válaszát csak mindezen előzmények, és az utóbb bekövetkezett történések fényében lehet megalapozottan megítélni. Minthogy az átszervezésről és annak időpontjáról a végleges munkáltatói döntés megszületett, és az alperes továbbfoglalkoztatás iránti szándéka is egyértelmű volt, az átirányítás - annak jogszerűsége esetén is - joggal való visszaélésnek minősülne.
- [31] Ettől függetlenül helytállóan fejtette ki a másodfokú bíróság, miszerint a 2018. február 12-i írásos tájékoztató jogszerűen nem minősülhetett az Mt. 53. §-a szerinti átirányításnak, mert abból nem tűnt ki, hogy a munkáltató a felperest átmenetileg kívánta eltérő munkakörben, munkahelyen foglalkoztatni [Mt. 53. § (1) bekezdés]. Az alperes perbeli álláspontja is eltért ettől, mert arra hivatkozott, hogy a felperes munkaköre, munkahelye nem változott volna. Mindemelllett az alperes azt sem bizonyította, hogy akár írásban, vagy akár szóban megfelelően tájékoztatta a felperest a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás tartamáról az Mt. 52. § (2) bekezdésében előírtak szerint.
- [32] Mindezekre tekintettel - annak helyes értelmezése szerint - nem minősülhet a munkavégzési kötelezettség megtagadásának és az együttműködési kötelezettség megszegésének a felperes alperes által kifogásolt tartalmú elektronikus válaszelevele, mivel a felek között nem jött létre közös megegyezés az eltérő munkakörben és munkahelyen történő foglalkoztatásra, és az alperes részéről jogszerűen átirányításra sem került sor.
- [33] Az alperes az azonnali hatályú felmondást az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontjára alapította. E szerint a munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.
- [34] Megalapozott az alperes felülvizsgálati kérelme annyiban, hogy a jogerős ítélet az azonnali hatályú felmondást kizárólag az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjában foglalt együttes feltételek alapján vizsgálta, és az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontjában foglaltak kérdésében való állásfoglalás nélkül minősítette az alperes intézkedését jogellenesnek.
- [35] Az nem vitatható, hogy a felperes azon magatartása, hogy az álláspontját válaszként megküldte az eredeti e-mail valamennyi címzettje részére, az alperes akkori érdekeit - a hegesztő üzem logisztikai kapacitásának bővítése mellett a raktáros munkakörű munkavállalók továbbfoglalkoztatása a munkaviszonyuk megszüntetése helyett - sérthette, azonban a kifogásolt felperesi magatartás az adott helyzetben elvárható magatartással nem volt ellentétes, mert az alperes intézkedésével maga is többeket tájékoztatott egyszerre, és a felperes erre adott válasza így nem illetéktelenekhez jutott el, hanem az eredeti e-mail címzettjeihez, tehát az érintettekhez. A felperes magatartása bizalomvesztés megállapítására megalapozottan nem adott kellő alapot, az alperes pedig felróható magatartására előnyök szerzése végett az Mt. 6. § (1) bekezdése alapján nem hivatkozhat.
- [36] A munkáltató által az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontjára alapított azonnali hatályú felmondás jogellenes, ha a munkaviszony fenntartását a munkáltatói oldalon ellehetetlenítő, a bizalomvesztést objektíven megalapozó magatartás, körülmény a munkavállaló oldalán nem állapítható meg.
- [37] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 424. § (1) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

- [38] A Kúria a pervesztes alperest a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján felülvizsgálati eljárási költség megfizetésére kötelezte a felperes részére. A Kúria a felperes által felszámított költséget a pertárgyértékhez képest eltúlzottnak ítélte, ezért annak összegét mérsékelte.
- [39] A perben felmerült illetéket a felek helyett a Pp. 79. § (8) bekezdése alapján az állam előlegezte, mivel a perben a költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján a feleket költségfeljegyzési jog illette meg. A Pp. 101. § (1) bekezdésében foglaltak szerint a bíróság a felek - a (2) bekezdésben foglalt kivétellel - az eljárást befejező határozatában hivatalból kötelezi a meg nem fizetett illeték megfizetésére.
- [40] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet tárgyaláson kívül bírálta el.
- [41] A felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 407. § (1) bekezdés d) pontja kizárja.

, 2020. szeptember 2.

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

A kiadmány hitelül:
tiszttviselő