



**A Kúria
Jogegységi Panasz Tanácsának
határozata**

Az ügy száma: Jpe.I.60.055/2022/10.

A felperes: a felperes neve
(a felperes címe.)

A felperes képviselője: Dr. Sztráska Erzsébet ügyvéd
(a felperes képviselőjének címe)

Az alperes: az alperes neve
(az alperes címe)

Az alperes képviselője: Dr. Sipka Ügyvédi Iroda
(az alperes képviselőjének címe.,
ügyintéző: dr. Sipka Péter Máté ügyvéd)

A per tárgya: munkaviszony jogellenes megszüntetésének
jogkövetkezményei

A jogegységi panaszt benyújtó fél: az alperes

A jogegységi panasszal támadott határozat:
Mfv.VIII.10.033/2022/8. számú közbenső ítélet

Rendelkező rész

A Kúria az alperes jogegységi panaszát elutasítja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg a felperesnek 63.500 (hatvanháromezeröttszáz) forint jogegységi panasz eljárásban felmerült költséget.

A jogegységi panasz eljárás illetékét az állam viseli.

A határozat ellen jogorvoslatnak nincs helye.

Indokolás

A jogegységi panasz elbírálása szempontjából irányadó tényállás

[1] A felperes 2008 óta informatikai területen és sajtóügynöki tevékenységi körben (fotósként) egyéni vállalkozóként működött, e tevékenysége által szerzett ismeretsége révén került az alperes alkalmazásába úgy, hogy a felperes a munkaviszony létesítését követően a vállalkozói jogviszonyt másodállásként megtartotta. A felperes 2016. november 17. napjától létesített határozatlan idejű munkaviszonyt az alperesnél informatikai rendszergazda munkakörben. A felperes munkavégzési helye a helység nevei Közös Önkormányzati Hivatalban (a továbbiakban: Hivatal) volt.

[2] Az alperes 2019 februárjában – a felperes és egy másik munkatárs közötti konfliktus miatt – szóban módosította a felperes munkavégzési helyét, így a felperes átkerült az alapítvány neve Közhasznú Alapítvány (a továbbiakban: Alapítvány) székhelyén lévő irodába. Ettől kezdve a felperes az informatikai feladatait kizárólag az Alapítványnál végezte, a polgármester utasítására a Hivatalba való belépést biztosító kártyáját és a rendszerhasználati hozzáférését visszavonták. Ezt követően a felperes a városmarketing tevékenységi körbe tartozó feladatait folytatva rendszeresen végzett fotózást önkormányzati rendezvényeken. Ezzel egyidőben a felperes és az Alapítvány között önkéntes szerződés jött létre, amely alapján a felperes 2019. március 18. napjától határozatlan ideig állt önkéntes jogviszonyban. Emellett a felperes az alperessel fennálló munkaviszonyára tekintettel munkabérben részesült. A felperes a munkaviszony módosítását követően nem kifogásolta sem a munkaköri feladatok módosulását, sem az Alapítványnál történő munkavégzést.

[3] A felperes önkéntes segítőként részt vett név1 helység neve várost érintő polgármester-jelölti kampányában. név1 felkérte a felperest mint egyéni vállalkozót, hogy egy 2019. szeptember 30. napjára tervezett eseményen (helység neve városában lévő tornaterem előtti technikai bejárás) fotózzon. Ezen napon a felperes munkát nem végzett, szabadnapja volt, a fotózásra való felkérésről az eseményre meg nem hívott polgármestert nem tájékoztatta.

[4] A rendezvényt követően a Facebook közösségi oldalon működő, aktuálisan 4762 taggal rendelkező helység nevei Nyitott Csoport elnevezésű nyilvános csoportban 2019. szeptember 30-án a polgármester a saját neve alatt az alábbi bejegyzést posztolta név1nek címezve: „név1 nem szoktam a Hilton előtt más Ferrarijánál fotózkodni. Mint ahogy Maserátit sem béreltem a Riviérán, és szlovák rendszámú autóm sem volt, magyar adófizető állampolgárként. AMÚGY pedig a fotózkodás sem az erősségem. Pláne nem más alkalmazottjával”. Ezen megjegyzés címzettje a felperes volt. Erre a bejegyzésre a felperes 2019. október 3-án ugyanezen csoportban a saját neve alatt az alábbi választ posztolta: „Az alkalmazott egy tisztességes adófizető polgár, aki próbálja a másodállását és magát életben tartani. Ez jó az alkalmazottnak és a városnak is, mert ide fizeti be az adóját. Mivel az alkalmazott végzettségének nem megfelelően van foglalkoztatva már február végétől, ezért semmilyen összeférhetetlenséget nem látott a Tűztoronyban való lealacsonyító jegyosztása és a szabadidejében saját gépével történő fotózás között. Ellentétben a jelenlegi városvezetéssel, szerencsére mások számítanak a szakmai munkámra a megyében több helyen is. Ez mindig is így volt a múltban is és most is. Talán megteheti az ember, hogy a szabadidejével ne kelljen

elszámolni a munkáltatónak. Továbbá fontos számomra a szakmai fejlődés is, és ehhez pedig arra van szükségem, hogy ezt gyakoroljam. Ha már ezt a tudásomat a munkáltatóm nem veszi igénybe, az nem az én hibám”.

[5] A felperes Facebook-bejegyzését követően az Alapítvány felmondta a felperessel fennálló önkéntes jogviszonyt. Az alperes 2019. október 24. napján kelt felmondásával megszüntette a felperes munkaviszonyát. A felmondás hivatkozott a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. § (2) bekezdésére, valamint az Mt. 8. § (1)-(2) bekezdéseiben rögzített jóhiszemű és tisztesség elvére, a kölcsönös együttműködési kötelezettségre és arra, hogy nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti, valamint a munkáltató jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének, a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. Az alperes az indokolásban kifejtette, hogy a felperes „megsértette az Mt. 52. § b) pontjában leírt kötelezettségét, amikor a munkáltatóját közvetlenül érintő tevékenység keretében a munkáltató vezetését a közösségi médián keresztül közzétett bejegyzésével bírálta, ebből adódóan a munkaköre körében tanúsítandó, és annak bizalmi jellegéből fakadó magatartási normát szegte meg. A fenti magatartásával ok-okozati összefüggésben az irányadó munkaköréhez is kapcsolódó munkáltatói értékrendet bírálta, a munkáltató jóhírnevét és gazdasági érdekét sértette meg. A magatartása ezáltal olyan munkaköre teljesítése során elvárt viselkedési normába ütköző magatartást eredményezett, amelyre figyelemmel a munkáltatója arra jutott, hogy a személyét érintően az informatikai és marketing tevékenységet végző munkaköre ellátásához szükséges bizalma alapvetően és teljességgel megingott.”

[6] A felperes keresetében a jogellenes jogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeként elmaradt jövedelem címén kártérítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

[7] Az elsőfokú bíróság ítéletével a felperes keresetét elutasította. Az elsőfokú bíróság megítélése szerint a felperes válasza a polgármester bejegyzésére nem egy indulati vagy ad hoc reakció volt, hanem az alperessel és az alperes munkáltatói jogkör gyakorlójával a munkaviszonyával összefüggésben munkavállalóként szubjektíve megélt vélt és valós sérelmeinek tudatos nyilvánosságra hozatala. Megállapította, hogy a felmondás indokolása valós és okszerű. Kiemelte, hogy a felperes az önkormányzat fotósaként, felelős önkormányzati dolgozóként tartalmában és megfogalmazásában is olyan, az alperes mint munkáltató által képviselt értékrendet nyíltan bíráló, azt megkérdőjelező bejegyzést posztolt, ami a munka világában korlátozott véleménynyilvánítás szabadságára vonatkozó alkotmánybírósági és bírósági gyakorlatot is tekintve, közvetlenül és ténylegesen alkalmas volt arra, hogy a munkáltató jóhírnevét veszélyeztesse. A felperes ezzel sértette az alperes jóhírnévhez való jogát és jogos érdekét is, az Mt. 52. § (1) bekezdés d) pontjában és a 8. § (2) bekezdésében foglaltakat.

[8] A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét közbenső ítéletével megváltoztatta és megállapította, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát. A másodfokú bíróság rámutatott: a véleménynyilvánítás munkaviszonyban történő korlátozása a felek kölcsönös együttműködési kötelezettségéből származtatható, így a perben hivatkozott munkajogi rendelkezésekhez képest (jóhiszemű és

tisztességes eljárás, együttműködési kötelezettség, jogos gazdasági érdek védelme, bizalomnak megfelelő magatartás) az Mt. 8.§ (2) és (3) bekezdése mint *lex specialis* alkalmazandó. Az Mt. 8. § (2) bekezdése a 9. § (2) bekezdés szerinti korlátozásra utal vissza, amely a személyiségi jogok korlátozására a szükségesség-arányosság tesztet alkalmazza. E tekintetben van jelentősége a felperes azon hivatkozásának, mely szerint előzetesen vele semmilyen ilyen jellegű tilalmat nem közöltek. Az alperes sem vitatta, hogy a felperes közösségi megnyilvánulásait előzetesen nem korlátozta.

[9] A jogerős közbenső ítélet ellen az alperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, amelyben a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását, másodlagosan a másodfokú bíróság új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára való kötelezését kérte. Érvelése szerint a másodfokú bíróság az ügy érdemére is kiható módon túlterjeszkedett a kereseti kérelmen azzal, hogy vizsgálta a felperes foglalkoztatásának jogellenességét, ezzel a jogerős ítélet sérti a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 2. § (1) bekezdését és a Pp. 214. § (1) bekezdését. Az alperes az anyagi jogszabálysértés körében az Mt. 6. § (2) bekezdésének, az Mt. 8. § (1) bekezdésének, az Mt. 9. § (1) bekezdésének, az Mt. 52. § (1) bekezdés d) pontjának, valamint az Mt. 66. § (2) bekezdésének a megsértésére hivatkozott.

[10] Az alperes a felülvizsgálati kérelemben hivatkozott arra is, hogy a jogerős közbenső ítélet jogkérdésben eltér a Kúria következő közzétett határozataitól: Kúria Mfv.10.469/2013., Legfelsőbb Bíróság BH2005.3.117., Legfelsőbb Bíróság EH2003.894., Legfelsőbb Bíróság EH1999.41., Kúria Mfv.10.505/2015/1., Kúria BH2014.11.511., Kúria Mfv.10.214/2019/3. és Kúria Pfv.20.765/2019/30.

A Kúria jogegységi panasszal támadott határozata

[11] A Kúria mint felülvizsgálati bíróság a 2022. szeptember 7. napján kelt Mfv.VIII.10.033/2022/8. számú közbenső ítéletével (a továbbiakban: Ítélet) a jogerős közbenső ítéletet hatályában fenntartotta. A Kúria úgy foglalt állást, hogy a munkáltató felmondása nem felelt meg az Mt. 66. § (2) bekezdésében foglalt követelménynek, a felmondás indoka nem volt valós és okszerű [Mt. 52. § (1) bekezdés d) pont].

[12] A Kúria a felperes Facebook-bejegyzését véleménynyilvánítás gyakorlásaként értékelte, ezért vizsgálta a véleménynyilvánítás szabadságának korlátozását a szükségességi-arányossági teszt alapján. {14/2017. (IV. 30.) AB határozat [34] bekezdés} Kifejtette, hogy a felperes által közzétett bejegyzéseknek nem volt közéleti kötődése, nem sértette a munkáltató értékrendjét, hanem a munkáltatóval szemben fogalmazott meg kritikát a saját foglalkoztatásával összefüggésben. A közlés tartalmazott tény, illetve kritikát. A tényállítás szerint a felperest nem a végzettségének (informatikus) megfelelően foglalkoztatták, amely tényállítás valósnak bizonyult. A perben nem volt vitatott az a körülmény, hogy a felperes véleménynyilvánítása nem tartalmazott trágár, vulgáris, sértő kifejezéseket. Rögzítette továbbá, hogy a felperes a foglalkoztatása jogszerűtlensége körében megállapítási, illetve marasztalási kereseti kérelmet ugyan nem terjesztett elő, helytállóan utalt arra a másodfokú bíróság, hogy a felperes által hivatkozott, illetve a felmondásban indokként megjelölt jóhírnév sérelme kapcsán vizsgálni kellett a tényállítás valóságát, a foglalkoztatás jogszerűségét.

[13] A bizalomvesztéssel összefüggésben kifejtette, hogy nem általában szükséges vizsgálni, hogy az adott magatartás bizalomvesztésre alapot adhat-e, hanem a konkrét esetben kell értékelni a vezetői bizalom megrendülését. E tekintetben elsősorban nem az a fontos, hogy a munkáltató saját szubjektív megítélése szerint elveszítette-e a bizalmat a munkavállalóban, hanem az, hogy az általános, a társadalomban elfogadott megítélés alapján megalapozhatja-e a bizalomvesztést a munkavállaló magatartása, vita esetén a munkáltatónak bizonyítania szükséges a bizalomvesztést megalapozó okok valódiságát és okszerűségét. A perbeli esetben a bizalomvesztés körében értékelni kellett azt a körülményt, hogy a felperes által ellátott munkakör bizalmi jellegű-e, létezett-e olyan munkáltatói szabályzat, amely korlátozta a közösségi média munkaviszonnyal kapcsolatos használatát, illetve, hogy milyen előzményei voltak a felperes cselekményének. A munkáltató nem rendelkezett olyan szabályzattal, mely a munkavállaló közösségi médiában kifejtett tevékenységét szabályozta volna. A felperes által ellátott munkakör nem volt bizalmi jellegű, a felperes nem minősült vezető állású munkavállalónak.

[14] A Kúria különös súllyal tartotta értékelhetőnek azt a körülményt, hogy maga a munkáltatói jogkör gyakorlója szegte meg az együttműködési kötelezettségét azzal, hogy egy nyilvános Facebook csoportban tett közzé megjegyzést a felperes másodállásban végzett tevékenységéről, közvetetten szólította meg a felperest, aki védekezéséért, erre reagálva tett valós tartalmú, illetve a foglalkoztatásával kapcsolatos véleményt tartalmazó nyilatkozatot, amelynek hangneme nem volt trágár, vulgáris, sértő. Mindezek alapján helytállónak tartotta a másodfokú bíróságnak azt a következtetését, hogy a bizalomvesztés a munkáltatói jogkör gyakorlójának csupán a szubjektív érzete volt. A felperes nem követett el olyan kötelezettségszegést, mely objektíve alátámasztotta volna ezt a munkáltatói felmondási indokot, így jogellenesen került sor a munkaviszony megszüntetésére.

[15] A Kúria megítélése szerint kellő alap nélkül állította az alperes felülvizsgálati kérelmében, hogy a jogerős közbenső ítélet jogkérdésben eltért több kúriai határozattól, több, a Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett határozattól. A felülvizsgálati érvelésben megjelölt eseti döntések tényállása ugyanis jelentősen eltér a jelen per alapjául szolgáló tényállástól, így a jogvita elbírálása során annak nincs relevanciája.

A jogegységi panasz és az ellenérdekű fél nyilatkozata

[16] Az alperes (a továbbiakban: Panaszos) a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény (a továbbiakban: Bszi.) 41/B. § (1) és (2) bekezdésére alapított jogegységi panaszában kérte az ítélet hatályon kívül helyezését, valamint a Kúria új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását, mert álláspontja szerint a támadott ítélet jogkérdésben indokolatlanul eltér a Kúria közzétett határozataitól. A Panaszos kérte továbbá a jogegységi panasszal támadott határozat végrehajtásának felfüggesztését, valamint az összecszerűség vonatkozásában a Balassagyarmati Törvényszéken folyamatban lévő I.M.70.069/2021. számú eljárás felfüggesztését.

[17] A Panaszos a Bszi. 41/B. § (2) bekezdés alapjául a következő határozatokra hivatkozott: „Kúria Mfv.10.469/2013., Legfelsőbb Bíróság BH2005.3.117., Legfelsőbb Bíróság EH2003.894., Legfelsőbb Bíróság EH1999.41., Kúria Mfv.10.505/2015/1., Kúria BH2014.11.511., Kúria Mfv.10.214/2019/3. és Kúria Pfv.20.765/2019/30”. A Panaszos

álláspontja szerint a Kúria nem vette figyelembe ezen – felülvizsgálati kérelemben is megjelölt – döntéseket, amelyek alkalmazhatóságával kapcsolatban kiemelte, hogy nem az egyes adatok egyezőségének van szerepe, hanem annak, hogy a felvetett jogkérdés mögött lényegében ugyanazon tények húzódnak meg.

[18] A Panaszos sérelmezte, hogy a Kúria nem kezelte önálló jogalapként a bizalomvesztésre alapított felmondás során a munkáltatói bizalom teljes és végérvényes megingását. Álláspontja szerint az eljárás során igazolták, hogy a munkavállaló bizalmi munkakört töltött be, amely egyébként köztudomású tény volt. Hivatkozott arra, hogy a munkavállaló munkaviszonya több éven át egy bizalmas, az önkormányzattal és annak vezetésével összefűződő szoros viszony volt, tehát a munkavállaló a munkavégzés során a munkáltatói működést teljes egészében átlátta, azzal összefüggésben valamennyi közismert és bizalmas információt egyaránt ismerhetett. Utalt továbbá arra is, hogy a munkavállalóval szembeni bizalom elvesztése az ő magatartásában megnyilvánuló és bizonyítható objektív tényeken alapult.

[19] Az ellenérdekű fél nyilatkozatában – tartalma szerint – a jogegységi panasz elutasítását kérte. Álláspontja szerint a Panaszos téves állításával szemben, a peres eljárás során nem bizonyította, hogy a munkavállaló bizalmi jellegű munkakört töltött be, erre vonatkozóan még bizonyítási indítványt sem terjesztett elő. Kiemelte, hogy a munkavállaló nem láthatott el bizalmi jellegű munkakört – különösen nem a felmondás időpontjában, illetve az azt megelőző 8 hónapban –, mivel az önkormányzat épületéből kitiltották, informatikai hozzáférését megszüntették, így semmilyen rálátással nem rendelkezhetett az önkormányzat tényleges működésére.

[20] Az ellenérdekű fél a Panaszos által megjelölt határozatokkal kapcsolatban részletesen kifejtette jogi álláspontját, és valamennyi döntéssel kapcsolatban arra a következtetésre jutott, hogy azok a támadott határozattal nem vethetők össze.

A Kúria Jogegységi Panasz Tanácsának döntése és annak jogi indokai

[21] A jogegységi panasz aaptalan.

[22] A panasz tartalma alapján a jelen eljárásban irányadó Bszi. 41/B. § (1) bekezdése értelmében jogegységi panasznak van helye – a pervezetésre vonatkozó végzés kivételével – a Kúriának az eljárási törvény alapján további fellebbezéssel, felülvizsgálati kérelemmel vagy felülvizsgálati indítvánnyal nem támadható határozata ellen, ha a felülvizsgálati kérelemben a Kúria 2012. január 1. után hozott és a Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett határozatától jogkérdésben való eltérésre már hivatkoztak, és a Kúria az eltéréssel okozott jogsértést határozatában nem orvosolta.

[23] Erre tekintettel a Jogegységi Panasz Tanácsnak mindenekelőtt azt kellett megvizsgálnia, hogy a jogegységi panaszban a Kúria támadott határozatától eltérő döntésként megjelölt nyolc határozat megfelel-e a Bszi. 41/B. § (1) bekezdésében meghatározott kritériumoknak.

E vizsgálat alapján a Jogegységi Panasz Tanács megállapította, hogy a Kúria Mfv.I.10.469/2013/4., az Mfv.I.10.505/2015/4., az Mfv.I.10.214/2019/3. és a

Pfv.V.20.765/2019/30. számú határozatai eleget tesznek a jogszabályban meghatározott követelményeknek. Ezzel szemben a Panaszos három olyan döntésre is hivatkozott (Legfelsőbb Bíróság EH1999.41., EH2003.894., BH2005.3.117.), amelyet még a Legfelsőbb Bíróság hozott 2012. január 1-jét megelőzően, továbbá a Bírósági Határozatok Gyűjteményében sem tettek közzé. Ettől függetlenül a Panaszos álláspontja szerint e határozatok vizsgálata indokolt, mivel azokra a Kúria 2012. január 1. után hozott és a Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett döntése jogkérdésben is hivatkozik, annak megállapításait felhasználja. Ezzel kapcsolatban megjegyzi a Jogegységi Panasz Tanács, hogy a Panaszos egyetlen olyan későbbi, a Kúria 2012. január 1. után hozott és a Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett határozatát sem jelölte meg, amely konkrétan hivatkozik e döntésekre vagy azok elvi megállapításaira. Ugyancsak e körben mutatott rá a Jogegységi Panasz Tanács egy korábbi határozatában arra, hogy ha a felek idézik az egyedi ügyben felhozott, de az általános gyakorlatra vonatkozó érveket, azzal még nem igazolják, hogy a közzétett döntés és az ügyük között a jogegység megbomlott {Jpe.II.60.030/2022/8. [53] bekezdés}.

[24] A jogegység követelményét az Alaptörvény 25. cikk (3) bekezdése rögzíti, kimondva, hogy a Kúria biztosítja a bíróságok jogalkalmazásának egységét. A Jogegységi Panasz Tanács töretlen gyakorlata szerint a Kúria e feladatát az ítélezése során akkor teljesíti, ha a közzétett kúriai döntéseiben elfogadott jogértelmezést, elvi megállapítást („*ratio decidendi*”-t) az azonos ügyekben követi {Jpe.I.60.005/2021/5. [29] bekezdés, Jpe.II.60.030/2022/8. [40] bekezdés}.

[25] A Jogegységi Panasz Tanács már több döntésében is elvi élel fejtette ki, hogy a jogegységi panasz jogintézménye nem a panaszosnak a per tárgyává tett jog- és érdekséremlének kiküszöbölésére szolgál. Erre a bírósági eljárási törvények által szabályozott rendes és rendkívüli jogorvoslatok többirányú lehetőséget biztosítanak. A jogegységi panasz eljárás, mint ahogy a nevéből is tükröződik, a közzétett határozattól eltérés feloldását, a jogegység biztosítását célozza, nem pedig újabb jogorvoslati fórumot nyit a panaszosnak, a megelőző eljárások során szükségszerűen már érvényesített jog- és érdeksérelem orvoslására. {Jpe.II.60.036/2021/13. [22] bekezdés}.

[26] A Jogegységi Panasz Tanács kiemeli, hogy a jogegységi panasz eljárás a Bszi.-n alapuló, rendkívüli, jogerő utáni, jogegységet célzó, *sui generis* eljárás, a jogrendszer belső koherenciájának megteremtését szolgáló önálló eszköz. Jogorvoslati eljárás ugyan, de nem a per folytatása. Nem jelentheti a felülvizsgálati eljárás megismétlését, továbbá az abban szereplő indokolás felülmérlegelését. Nem működhet kvázi „szuper-felülvizsgálatként” {Jpe.I.60.011/2021/3. [20] bekezdés}. Ebből következik, hogy ebben az eljárásban nem általában kell a jogegységi panasszal támadott kúriai határozat jogszerűségét vizsgálni, és nincs lehetőség a felülvizsgálati határozattal szemben megismételt, illetve újabb jogi érvek érdemi értékelésére sem. A jogegységi panasz e körben tett előadásait ezért nem lehetett figyelembe venni {Jpe.II.60.025/2021/14. [39] bekezdés}.

[27] A jogegységi panasz érdemi vizsgálatánál először is azt kell megállapítani, hogy a hivatkozott kúriai határozatok valóban összevethetők-e a jogegységi panasszal támadott kúriai határozattal. E körben hangsúlyozza a Jogegységi Panasz Tanács, hogy a jogegységi panasz eljárásban jogkérdésekre vonatkozó eltérést vizsgál a támadott és a referenciaként megjelölt határozatok között {Jpe.II.60.025/2021/14. [37] bekezdés; Jpe.II.60.018/2022/6. [30] bekezdés; Jpe.II.60.022/2022/6. [31] bekezdés}.

[28] A jogértelmezések összehasonlítása nem lehet teljesen absztrakt, mivel az összevetett határozatok egyrészt konkrét tényállások vonatkozásában értelmezték az alkalmazandó jogszabályokat, másrészt ezt csak az adott ügyekben előterjesztett kérelmek keretei között tehették meg. Ez ugyan nem követeli meg a teljes tényállás-azonosságot, de az érintett határozatoknak az általuk elbírált tény- és jogkérdésekre vonatkozó lényegi összevethetőségét igen. Ezt a nem teljes tényállási azonosságot, ugyanakkor lényegi összevethetőséget fejtette ki a Kúria a Jpe.I.60.005/2021. számú határozatában az ügyazonosság követelményének megfogalmazásával.

[29] A Kúria Jogegységi Panasz Tanács a Jpe.II.60.030/2022/8. számú határozatában ugyanakkor azt is kifejtette, hogy a jogegység követelményén belül az az elvárás, hogy ugyanazon jogkérdést felvető ügyekben (ügyazonosság) a jogértelmezés is azonos legyen. Ha nincs meg az ügyek közötti azonosság, mert eltérő háttérűek a bírói döntések, akkor sem jogilag, sem tágabb értelemben nem értelmezhető a jogegység {[43] bekezdés}.

[30] A Panaszos – a jelen jogegységi eljárásban vizsgálható határozatok közül – a Kúria Mfv.I.10.469/2013/4., Mfv.I.10.505/2015/4., és Mfv.I.10.214/2019/3. számú határozatával összefüggésben anyagi jogi, míg a Kúria Pfv.V.20.765/2019/30. számú ítéletével kapcsolatban eljárásjogi kérdésben történő eltérést jelölt meg. A Panaszos hivatkozott még a BH+2014.11.511. számon megjelent döntésre is, amelynek az alapjául szolgáló Kúriai határozat száma: Mfv.I.10.149/2011/5., az ítélet meghozatalának napja – az abban feltüntetett 2011. április 11. helyett – helyesen: 2012. április 11., amelyet a Bírószági Határozatok Gyűjteményében közzétettek.

[31] A Kúria Mfv.I.10.469/2013/4. számú, hivatkozott határozatának tényállása annyiban vethető össze a támadott határozat szerinti tényállással, hogy a munkáltató a munkaviszonyt a munkavállaló Facebook bejegyzése miatt szüntette meg. E határozat tényállása szerint a kézbesítő munkakörben alkalmazott felperes a Facebook közösségi oldalon a saját profilja üzenőfalán jelentetett meg egy olyan bejegyzést, amelyben a munkáltatót, annak vezetőit megfenyegette, megsértette, szervezkedésre uszított. A felperes a foglalkozását a Facebook oldalon feltüntette, ismerősei azzal amúgy is tisztában voltak, ezért az érintett munkáltató személye konkrétan és egyértelműen beazonosítható volt. Ezt követően a munkáltató a felperes munkaviszonyát rendkívüli felmondással megszüntette. Az indokolás szerint a felperes a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: régi Mt.) 103. § (1) bekezdés c) pontját megsértette, mert a munkáltatóját rossz színben tüntette fel, ezáltal az alperes Etikai Kódexének V.3. pontjában foglaltakat is megszegte. A Kúria megállapította, hogy a sértő, fenyegető kifejezések használata miatt az a véleménynyilvánítás szabadságának korlátaiba is ütközött, mert alkalmas volt az alperes, illetve vezetői jóhírnevének sértésére. A felperes maga is elismerte a bejegyzés etikailag kifogásolható voltát, tisztában kellett lennie azzal is, hogy a Facebook-ra feltett szöveg elterjedhet. Az adott helyzetben a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartásként jogszerűen értékelhette tettét a munkáltató.

[32] A Panaszos a Kúria Mfv.I.10.469/2013/4. számú határozatával összefüggésben arra hivatkozott, hogy az a magatartás, amely jogszerű azonnali hatályú felmondásra ad alapot, mindenképpen alkalmas arra, hogy a munkáltató (rendes) felmondását (is) jogszerűen megalapozza. Továbbá jogkérdésnek vélte annak megítélését, hogy a felperes magatartása a

kúriai jogértelmezés szerint megsértette-e az Mt. 6. §-ában, az Mt. 8. § (1)-(3) bekezdésében, és az Mt. 52. § (1) bekezdésében megjelölt munkavállalói kötelezettséget, így azt, hogy a munkavállaló magatartására alapított felmondás jogszerű-e.

[33] A Jogegységi Panasz Tanács szerint a panasszal támadott határozat és az összehasonlításhoz hivatkozott Mfv.I.10.469/2013/4. számú határozat alapjául szolgáló tényállás részbeni azonossága ellenére – a Facebookon tett bejegyzés szövegének és tartalmának részletes vizsgálata alapján – az ügyek egymással nem vethetők össze a következő szempontok miatt. Elsőként szükséges rögzíteni, hogy a támadott határozatban vizsgált ügyben a munkáltató nem azonnali hatályú felmondást közölt, hanem felmondással élt. Az azonnali hatályú felmondás és a felmondás két egymástól eltérő, a munkaviszony megszüntetéséhez vezető jognyilatkozat, amelynek szabályait az Mt. eltérően rendezi. Fontos körülmény, hogy a támadott határozatban vizsgált ügyben a munkavállaló nem öncélúan, saját indíttatásból a saját profilján tett közzé bejegyzést, hanem egy olyan Facebook csoportban posztolt, ahol előzetesen a munkáltató már közvetetten megszólította, tehát arra reflektált. Kiemelést érdemel, hogy a munkavállaló megnyilvánulása nem tartalmazott trágár, vulgáris, sértő kifejezéseket, azzal nem sértette semmilyen munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott kötelezettségét, így a munkáltató jóhírnevét sem. Ezzel ellentétben az eltérőként megjelölt határozatban a munkavállaló bejegyzése kifejezetten rossz színben tüntette fel a munkáltatóját, sértő, fenyegető, a munkáltató ellen uszító, szervezkedésre buzdító kifejezéseket használt, amellyel nemcsak a jogszabályban foglalt kötelezettségét, hanem a munkáltatónál alkalmazott Etikai Kódex rendelkezését is megsértette. Ebben az esetben a munkavállaló magatartása a munkaviszony fenntartását is lehetetlenné tette. További fontos szempont, hogy ebben az ügyben kérdésként sem merült fel, hogy a munkavállaló bizalmi jellegű munkakört töltött volna be, illetve az sem, hogy a felmondás oka bizalomvesztés lett volna, miközben a támadott határozatban vizsgált ügy központi kérdésköre a bizalomvesztésre alapított felmondás volt.

[34] A Kúria Mfv.I.10.505/2015/4. számú határozatának tényállása szerint a felperes műszaki referens munkakörben állt az alperes alkalmazásában. A felperes munkaköri kötelezettsége volt a panaszügyintézés alkalmával a fogyasztó számláján zárlat elhelyezése. Az alperesnél 2010-től lépett hatályba az Információbiztonsági Szabályzat, amelyet a felperes figyelmen kívül hagyva, nem az előírásoknak megfelelően tárolta a felhasználói neveket, jelszavakat annak ellenére, hogy ezek biztonságos elhelyezésére zárható fiók állt a rendelkezésére. A jelszavakhoz rajta kívül más is hozzáférhetett, és az alperes számítástechnikai rendszerének ismeretében azt illetéktelenek is felhasználhatták. A munkáltató a felperes munkaviszonyát felmondással megszüntette. Indokolásában – többek között – hivatkozott arra, hogy a felperes a jelszavát az íróasztalon tárolja, így ahhoz más is hozzáférhet. Ezen tények alapján a munkáltató azt a következtetést vonta le, hogy a felperes megszegte az Mt. 52. § (1) bekezdés c) és d) pontjaiban írt kötelezettségét, veszélyeztette a munkáltatója gazdasági érdekeit, elvesztette a bizalmát, és megszegte az Információbiztonsági Szabályzatnak azt a rendelkezését, amely szerint a jelszó titkosítás nélküli leírása, tárolása nem megengedett.

[35] A Kúria az Mfv.I.10.505/2015/4. számú határozatában megállapította, hogy az alperesnél hatályos Információbiztonsági Szabályzat alapján a számlákhoz történő hozzáférést biztosító kódok biztonságos kezelését jogszerűen követelhetette meg a munkáltató. Mindezek alapján arra a következtetésre jutott, hogy nem felel meg az Mt. 52. § (1) bekezdés d) pontja szerinti munkakör ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartás tanúsítása

követelményének, ha a munkavállaló a munkafeladat ellátásához szükséges, a fogyasztók számlájához hozzáférést biztosító kódokat nem előírászerűen tárolja, és ezzel az esetleges visszaélésekre lehetőséget teremt. A Panaszos e határozattal összefüggésben előadta, hogy a bizalomvesztésre alapított felmondásnak nem előfeltétele a kötelezettségszegés, ugyanakkor állítása szerint a Kúria a támadott határozatban „a bizalomvesztésre alapozható felmondás jogi előfeltételeként rögzíti azt, hogy a felperes munkavállaló kötelezettségszegést kövessen el”.

[36] A fenti határozat tényállását összevetve a panaszolt határozat alapjául szolgáló ügy tényállásával, az ügyszakosság nem állapítható meg a következő indokok alapján. A támadott határozatban és az eltérőként megjelölt döntésben szereplő ügyek tényállása jelentősen különbözik: utóbbi ügyben a munkavállaló folyamatosan fennálló vétkes kötelezettségszegése és az arra visszavezethető visszaélés gyanúja vezetett ahhoz, hogy a munkáltató az Mt. 52. § (1) bekezdés d) pontjára hivatkozással felmondást közölt. Fontos körülmény tehát, hogy a munkavállaló magatartásával – nem vitatottan – megsértette a munkáltatónál hatályban lévő szabályzatot, amellyel lehetőséget teremtett az esetleges visszaélésekre, ezáltal veszélyeztette a munkáltató gazdasági érdekeit. Ezzel ellentétben a támadott határozatban nem állapította meg a Kúria a munkavállaló kötelezettségszegését, továbbá a munkáltató nem bizonyította a bizalomvesztéshez vezető konkrét tényeket. A Panaszos állításával szemben, a Kúria e döntésében nem foglalt állást arról, hogy a bizalomvesztésnek feltétele-e a munkavállaló kötelezettségszegése.

[37] A Kúria Mfv.I.10.214/2019/3. számú határozatának tényállása szerint a tehergépkocsivezető munkakörben foglalkoztatott felperes esetén a munkáltató észlelte, hogy az üzemanyaggal kapcsolatban visszaélés, indokolatlan üzemanyagfogyasztás történt. A munkáltató az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjára alapított azonnali hatályú felmondást közölt a felperessel. Indokolásában hivatkozott arra, hogy a felperes a munkáltató sérelmére elkövetett anyagi haszonszerzésre irányuló cselekmény, károkozás olyan magatartásnak minősül, amelynek a munkavállaló részéről történő tanúsítása rendkívüli felmondást (azonnali hatályú felmondást) von maga után. A lefolytatott bizonyítási eljárás során nem volt megállapítható, hogy pontosan mennyi üzemanyag hiányzott és ezáltal mekkora kárt okozott a felperes, azonban az igen, hogy 12 alkalommal valamennyi üzemanyag a járműből „kifejtésre”, vagy valamilyen módon eltávolításra került. A másodfokú bíróság rögzítette, hogy a felperes terhére rótt kötelezettségszegés lényeges eleme az volt, hogy a felperesre bízott járműből a megjelölt helyeken és időpontban úgy fogyott üzemanyag, hogy hosszabb ideig állt, ráadásul ezek az esetek a felperes lakóhelyénél történtek. A munkáltatói intézkedésben megfogalmazott lényeges kötelezettségét a felperes igazolhatóan súlyos gondatlansággal megszegte, amikor nem nyilvános helyen, hanem a lakóhelyén történő parkolás során a rábízott fuvarszekélyből igazolhatóan üzemanyag fogyott. A kötelezettségszegésnél és annak súlya értékelésénél is irányadó az Mt. 52. § (1) bekezdés d) pontjában foglalt magatartási „zsinórmérték”, amely szerint a munkavállaló a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást köteles tanúsítani.

[38] E határozattal összefüggésben a Panaszos nem adott elő újabb, érdemi érvelést: egyrészt megismételte a másodfokú bíróság által az Mt. 52. § (1) bekezdés d) pontjában foglalt magatartási „zsinórmérték”-ről megfogalmazott álláspontot, továbbá hivatkozott arra, hogy a bizalomvesztésre alapított felmondásnak nem előfeltétele a kötelezettségszegés, ugyanakkor állítása szerint a Kúria a támadott határozatban „a bizalomvesztésre alapozható

felmondás jogi előfeltételeként rögzíti azt, hogy a felperes munkavállaló kötelezettségszegést kövessen el”.

[39] A Jogegységi Panasz Tanács e döntés kapcsán vizsgálva az ügyek tényállási elemeit nem talált olyan egyezőséget, amely az ügyek összevethetőségét igazolta volna, ezt egyébként a Panaszos sem vezette le, amely miatt a jogegység hiányára, megbomlására sem lehetett következtetni. A Panaszos által hivatkozott és a támadott határozat tényállása nem azonos: az eltérőként megjelölt ügyben a munkáltató azonnali hatályú felmondást közölt arra tekintettel, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben megszegte. A támadott határozattal nem hasonló tehát össze a hivatkozott ügy, amelyben a tehergépkocsivezető munkavállalóra bízott járműből több alkalommal tűnt el nagyobb mennyiségű üzemanyag, azaz a munkavállaló magatartása a munkáltató sérelmére elkövetett anyagi haszonszerzésnek tekinthető. Ehhez képest a támadott határozatban nem merült fel az, hogy a felperes megszegte volna valamely, munkaviszonyból származó kötelezettségét, főleg nem súlyosan gondatlan magatartással. Ugyanez a helyzet a hivatkozott Mfv.I.10.149/2011/5. számon közzétett határozattal is, amelyben a Kúria a bizalomvesztést hasonlóképpen értelmezte.

[40] A Kúria Pfv.V.20.765/2019/30. számú határozatának tényállása teljes mértékben eltér a támadott határozattól: ebben az esetben a peres felek között fővállalkozási keretszerződés jött létre, amely az alperes társasházak lakóépületeinek felújítására irányult. A jogvita tárgya vállalkozói díj, üzemeltetési díj és hőenergetikai díj volt, tehát semmilyen módon nem hozható összefüggésbe a munkaviszony jogellenes megszüntetésével. A Panaszos azonban nem is anyagi jogi, hanem eljárásjogi jogkérdésben állított eltérést. Álláspontja szerint az eltérőként megjelölt határozat rögzíti, hogy a bíróság a kereset jogcíméhez ugyan nincs kötve, a kereseti kérelmen túlterjeszkedő ítélet azonban jogellenes. Állította, hogy a támadott határozat – a másodfokú bíróság ítéletével egyezően – a kereseti kérelmen túlterjeszkedett, amikor a felperes foglalkoztatásának jogszerűségét vizsgálta.

[41] A Kúria a Pfv.V.20.765/2019/30. számú határozatában rögzítette, hogy „a kérelemhez kötöttség nem jelent ugyan jogcímhez kötöttséget, de az eltérő igényérvényekhez gyakran tartozik más releváns tényalap. A bíróságnak az előadott kereseti kérelmekhez kapcsolódóan kötelezettsége a bizonyításra szoruló tények és a bizonyítás irányának meghatározása, ami jelentősen eltérhet, ha más jogi alap kapcsolódik az érvényesített igényhez.” Az ügyel összefüggésben kifejtette, hogy „a felperes módosított kereseti kérelmében kizárólag a szerződés teljesítésére hivatkozva igényelt hőenergetikai szolgáltatási díjat az alperesektől. Az eljárás korábbi szakaszában felmerült ugyan a szerződésszegés és a lehetetlenülés kérdése, de ezen az eltérő jogi-, illetve bizonyítást igénylő tényalapon a felperes nem tartotta fenn az igényét. [...] Ezért a másodfokú bíróság a Pp. 215. §-át és 3. § (1) bekezdését sértette meg akkor, amikor a módosított keresetkezést képest alternatív, addicionális alapon, a lehetetlenülés szabályai alapján bírálta el a felperesi igényt.”

[42] A Jogegységi Panasz Tanács mindenekelőtt rögzíti, hogy a fenti ügy és a támadott határozat között eljárásjogi szempontból sem állapítható meg ügyazonosság. Az eltérő határozatként megjelölt ügyben ugyanis a felperes módosított keresetében utóbb már nem tartotta fenn egy korábban előadott igényét, ehhez képest a támadott határozatban – az alperes állítása szerint – soha nem is volt a felperesnek olyan irányú kérelme, amelyet a másodfokú bíróság és a Kúria vizsgált. Tekintettel azonban arra, hogy az alperes érvelése szerint mindkét

ügyben előfordult, hogy a bíróság olyan kérdésben is döntést hozott, amelyre nem volt petitum, a Jogegységi Panasz Tanács megvizsgálta a támadott határozattal érintett ügyben előterjesztett keresetet.

[43] A támadott határozatban a felperes végleges kereseti kérelmét az elsőfokú bíróság ítélete rögzíti: a kereset elsődlegesen a felmondás érvénytelenségének jogkövetkezményére, másodlagosan a felmondás jogellenességének jogkövetkezményére irányult {Balassagyarmati Törvényszék 1.M.70.038/2020/39. [12] bekezdés}. „A másodlagos kereseti kérelme körében a munkáltatói felmondás indokolása kapcsán felperes jogi álláspontja az volt, hogy 2019. márciusától az alperes, megszegve az Mt. 52. §-ban foglalt rendelkezéseket, nem a munkaszerződésben és nem a munkaköri leírásban rögzített munkakörben foglalkoztatta a felperest, hanem valójában – az Mt. 53. §-ában foglaltakat is megsértve – kirendelte/átirányította az Alapítványhoz, ahol felperes nem informatikai feladatokat látott el, hanem gyakorlatilag teljes foglalkoztatás keretében a szakképzettségéhez nem igazodó egyéb tevékenységeket.” {Balassagyarmati Törvényszék 1.M.70.038/2020/39. [13] bekezdés}.

[44] A fentiekből látható, hogy a felperes ugyan nem kérte kifejezetten a foglalkoztatása jogszerűségének vizsgálatát, ugyanakkor a kereseti kérelméhez kapcsolódóan annak jogszerűtlenségére vonatkozóan részletesen kifejtette jogi álláspontját. A felperes másodlagos kereseti kérelme a jogellenes jogviszony-megszüntetés jogkövetkezményére irányult, hivatkozott arra is, hogy a felmondás indoka nem világos, nem valós és nem okszerű. Fontos körülmény, hogy az alperes felmondásában az Mt. 8. § (1)-(2) bekezdéseinek megsértését, vagyis – többek között – a munkáltatója jóhírnevének veszélyeztetését, megsértését róta a felperes terhére. Felmondásának indokolásában kiemelte, hogy „a munkaköre és a munkakörébe tartozó feladatai, a munkaszervezetben elfoglalt helye alapján a munkáltatót nyíltan bíráló nyilatkozatai miatt a munkáltatójának megrendült a bizalma Önben”.

[45] A Jogegységi Panasz Tanács hangsúlyozza, hogy mind a másodfokú bíróság {Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.232/2021/9. [50] bekezdés}, mind a Kúria {Ítélet [32] bekezdés} kifejtette, hogy az eljárás során azért kellett vizsgálni a felperes foglalkoztatását, mert ennek alapján lehetett döntenı abban a kérdésben, hogy a felmondás alapját képező Facebook-bejegyzésben szereplő tényállítások valósak-e. Ezt követően foglalhat állást a bíróság arról, hogy a felperes bejegyzése alkalmas volt-e arra, hogy az alperes jóhírnevét – valótlán tényállításokkal – sértse vagy veszélyeztesse. Mindezek hiányában nem dönthető el, hogy a felmondás jogszerű volt-e, vagyis az, hogy a felmondás indoka világos, valós és okszerű-e, tehát a foglalkoztatás jogszerűségének vizsgálata nélkül a felperes jogellenes jogviszony-megszüntetés jogkövetkezményeinek alkalmazására irányuló kereseti kérelme nem lett volna elbírálható.

[46] A Jogegységi Panasz Tanács utalva a fentiekben a panasz eljárás lényegi sajátosságaival kapcsolatban rögzített elvekre e helyütt ismételtten azt hangsúlyozza, hogy a jogegységi panasz nyomán a Tanács feladata nem annak megítélése, hogy a panasszal támadott kúriai ítélet a felülvizsgálat keretei között jogszerű döntést tartalmaz-e, nem a támadott ítélet (újboldi) felülvizsgálata történik, hanem annak áttekintése, hogy a panaszos által hivatkozott, korábban közzétett határozatokkal a panasszal támadott határozat – ügyszonosság okán – összehasonlítható-e, és igenlı esetben fennáll-e jogkérdésben az eltérés. Így a panasz eljárásban nem értékelhette újra az ügy tényállását {Jpe.60.036/2021/13. [30]}

bekezdés}. Ennek szem előtt tartásával tekintette át a Kúria jelen Jogegységi Panasz Tanácsa a Panaszos által – már a felülvizsgálati kérelemben is – hivatkozott korábbi ítéleteket.

[47] A kifejtettek alapján a Jogegységi Panasz Tanács jelen ügyben azt állapította meg, hogy a Panaszos által megjelölt, és a Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett kúriai ítéletek tényállása releváns körben eltér a panaszolt ügy tényállásától. Ebből következően a Panaszos által állított kérdéskörben a korábbi rögzült gyakorlattól való eltérés ügyszabotosság hiányában nem volt vizsgálható, a jogkérdésben való eltérés nem volt felvethető.

[48] A kifejtettek tekintettel a Kúria Jogegységi Panasz Tanácsa megállapította, hogy a panasszal támadott ítélet és a panaszban hivatkozott határozatok között a felvetett jogkérdésekben eltérés nem állapítható meg, ezért a jogegységi panaszt a Bszi. 41/D. § (3) bekezdése alapján elutasította.

Elvi tartalom

[49] I. A jogegységi panasz eljárás rendkívüli, sui generis eljárás, amelyben elsőként azt kell vizsgálni, hogy a jogegységi panaszban megjelölt határozatok valóban összevethetőek-e a jogegységi panasszal támadott határozattal. Ebből következően a jogegységi panasz elutasításának van helye, ha a jogegységi panaszban hivatkozott határozatok tényállása releváns körben eltér a panaszolt ügy tényállásától.

[50] II. Az ügyszabotosság követelményének önmagában nem felel meg az, ha a munkáltatói felmondások indokolásainak egyes elemei részben hasonlóak; az elvárás az, hogy az ugyanazon jogkérdést felvető ügyekben a bírói jogértelmezés is azonos legyen.

Záró rész

[51] A Jogegységi Panasz Tanács következetes gyakorlata szerint a jogegységi panasz eljárásban is megilleti költségtérítés a panasz eljárásra okot nem adó felet (Jpe.I.60.005/2021/5.). Erre tekintettel a Jogegységi Panasz Tanács, a Bszi. 41/C. § (2) bekezdésére figyelemmel, a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 82. § (1) bekezdése és 83. § (1) bekezdése alapján rendelkezett a felperes jogi képviselőjével felmerült költség megfizetéséről, amelynek felszámított összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (3) bekezdése alapján állapította meg.

[52] Az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 50. § (1) bekezdésében meghatározott jogegységi panasz eljárási illetéket – figyelemmel a Panaszos részére az Itv. 5. § (1) bekezdés b) pontjában biztosított teljes személyes illetékmentességre – a Bszi. 41/C. § (2) bekezdése szerint alkalmazandó Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

[53] A határozat ellen sem a Bszi., sem más jogszabály nem biztosít jogorvoslatot.

Budapest, 2023. április 24.

Dr. Varga Zs. András s.k. a tanács elnöke, Dr. Kovács Zsuzsanna s.k. előadó bíró, Dr. Patyi András s.k. bíró, Dr. Balogh Zsolt s.k. bíró, Dr. Bartal Géza s.k. bíró, Dr. Bartkó Levente s.k. bíró, Dr. Csák Zsolt s.k. bíró, Dr. Darák Péter s.k. bíró, Dr. Domonyai Alexa s.k. bíró, Dr. Döme Attila s.k. bíró, Dr. Dzsula Marianna s.k. bíró, Dr. Farkas Attila s.k. bíró, Dr. Hajnal Péter s.k. bíró, Dr. Harangozó Attila s.k. bíró, Dr. Kovács András s.k. bíró, Dr. Kurucz Krisztina s.k. bíró, Nyíróné dr. Kiss Ildikó s.k. bíró, Dr. Sperka Kálmán s.k. bíró