



A KÚRIA

mint felülvizsgálati bíróság

í t é l e t e

Az ügy száma: Mfv.X.10.025/2021/4.

A tanács tagjai: Dr. Hajdu Edit a tanács elnöke

Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna előadó bíró

Dr. Stark Marianna bíró

A felperes: felperes

cím1

A felperes képviselője:

Dr. Bosch Márta ügyvéd

cím2

Az alperes: alperes

cím3

Az alperes képviselője:

Funtig Ügyvédi Iroda

cím4

A per tárgya: munkaviszony megszüntetés jogellenességének jogkövetkezményei

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:

Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.172/2020/7.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 76.M.1671/2017/48.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Ítéltábla 1.Mf. 31.172/2020/7.számú ítéletét hatályában fenntartja.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 503.400 (ötszázháromezer-négyszáz) forint felülvizsgálati eljárási illeték az államot terheli.

Az ítélet ellen további felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes 1994. március 1-től állt az alperes alkalmazásában adminisztrátor, utóbb pénzügyi előadó munkakörben.

[2] 2017. februárjában a felperes és közvetlen felettese, személyl főkönyvelő között szóváltás alakult ki, amikor a felperes rákérdezett arra, hogy az előző napi túlmunkát mikor tudja lecsúsztatni. Ennek során a felperes közölte a főkönyvelővel, hogy „ne légy ostoba”,

amely közlését követően a főkönyvelő az alperes ügyvezetőjéhez fordult, valamint az esetről feljegyzést készített. Ezt követően személy2 munkáltatói jogkörgyakorló egyeztetett a felperessel, és felvetődött a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetés lehetősége, amelyre utóbb nem került sor.

[3] Az alperes 2017. május 5-én keltezett felmondásával a felperes jogviszonyát 2017. augusztus 3-ával megszüntette. A felmondási idő teljes időtartamára mentesítette a munkavégzés alól, és rögzítette, hogy a 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 77. § (5) bekezdés b) pontja és a Kollektív Szerződés 7/12. bekezdés b) pontja alapján végkielégítés nem illeti meg.

[4] A felmondás indokolásának első pontjában az alperes magatartásbeli összeférhetetlenségre hivatkozott, utalva az Mt. 52. § (1) bekezdés e) pontjára. Rögzítette, hogy „Ön együttműködési kötelezettségét súlyosan megszegte azzal, hogy kollégáival rendszeresen tiszteletlenül viselkedett, sorozatosan lekezelő, bántó, kioktató, elviselhetetlen hangnemben beszélt velük, mely magatartása egyre feszültebb munkahelyi légkörhöz vezetett. Kollégái többször panaszkodtak az Ön által használt lealacsonyító, arrogáns hangnem és viselkedés miatt. Az utóbbi hónapokban munkahelyi viselkedésére a sorozatos konfrontációk voltak jellemzőek, amely miatt munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált.”.

[5] A felmondás rögzítette, hogy:

– a felperes 2017. április 18-án egy munkavállaló munkába járásával kapcsolatos költségtérítését helytelen bankszámlára utalta, a munkaügyi előadót több munkavállaló jelenlétében kiabálva, kioktató hangnemben megalázta,

– 2017. február 14-én arrogáns hangnemben beszélt közvetlen felettesével, a főkönyvelőt „ostobának” nevezte,

– az engedélyezett munkabérelőleg-igénylő lapok bérszámfejtésre történő továbbítása során tendenciózusan nem működött együtt a bérelszámoló kollégával, akadályozva őt a feladatai ellátásában,

– 2017 januárjában a bérelszámoló kolléganővel szemben több alkalommal nem tanúsított együttműködő magatartást, munkáját hátráltatta, elhallgatott előre lényeges információkat, amelyek a feladata elvégzéséhez szükségesek voltak,

– 2016 nyarán a jóváíró számlák téves leigazolása miatt a titkárnővel szemben minősíthetetlen hangon beszélt, őt nem találta elég „képzettnek”,

– annak ellenére, hogy a pénztár kezelése munkaköri kötelezettsége, több ízben megalázó, lekezelő hangnemet használt azon kollégákkal szemben, akik valamely okból készpénz felvételét kérték, olyan magatartást tanúsított, mintha „szívességet tenne ezzel”.

[6] Az intézkedés indokolásának 2. pontjában a munkáltató a munkabér és a bérrel összefüggő egyéb járandóságok pénzügyi teljesítésével kapcsolatos kötelezettségszegésként a felperes munkaköri leírásának 13. pontjában foglaltak elmulasztására hivatkozva állította, hogy a felperes a hozzá beérkező munkabérelőleg-igénylő lapok másolatát 2017 januárjában nem továbbította a bérszámfejtésre, amely eredményeként az osztály nem kapott információt a kifizetett munkabérelőlegekről.

[7] A felmondási indokok alapján a munkáltató álláspontja szerint sérült a felperes munkaszerződésben foglalt munkaköri kötelezettségeinek teljesítése, illetve magatartása nem egyeztethető össze az Mt-ben foglalt normákkal, a munkáltatónál irányadó belső gyakorlattal, annak szellemiségével.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[8] A felperes keresetében az Mt. 82. § (1) (2) bekezdése alapján kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítésként 340.000 forint összegű távolléti díj alapulvételével 3.331.068 forint megfizetésére, késedelmi kamatával. Ezen túlmenően az Mt. 82. § (3) bekezdése alapján 5 havi távolléti díjnak megfelelő összeg, mindösszesen 1.703.000 forint végkielégítés megfizetését igényelte, továbbá perköltséget is kért.

[9] A felperes álláspontja szerint a munkáltató a Kollektív Szerződés 6/4. pontjába ütközően a jogviszony megszüntetését megelőzően nem ismertette a felmondás indokai között szereplő kifogásokat, és nem adta meg a védekezés lehetőségét.

[10] A munkáltató a szigorú szabályok által előírt pénztári és pénzkezelési normák betartásához nem biztosította a feltételeket, azt ellehetetlenítette azáltal, hogy egy átjáró szobában helyezte el a felperest.

[11] Hivatkozása szerint szakmailag alátámasztott véleményét és intézkedését megkérdőjelezték, gúnyolódtak vele.

[12] Kifogásolta, hogy személyl hatékonyan közreműködött az ellene felhozható, a felmondást alátámasztó indokok, feljegyzések összegyűjtésében. A felperessel 2017. februárjában történt konfrontációja után tudatosan arra törekedett, hogy anyagi hátrányt okozzon neki. Végül ez kétszeresen is megtörtént, ugyanis az ő közrehatása következtében nem részesült a felperes az alperesnél minden év március hónapjában esedékes béremelésben, és ugyanezen indokból később a munkaviszonyt is megszüntették. A felmondás ezért a kétszeres értékelés tilalmába is ütközik.

[13] Az alperes a kereset elutasítását kérte a felperes perköltségben való marasztalásával.

Az első- és a másodfokú bíróság ítélet

[14] A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 76.M.1671/2017/48. számú végzésével kijavított 43. számú ítéletével a keresetet elutasította. Kötelezte a felperest, hogy fizessen az alperes részére perköltséget, és rögzítette, hogy a le nem rótt eljárási illetéket, valamint a tanúk költségét az állam viseli.

[15] Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt az Mt. 6. § (1) (2) bekezdésére, valamint 52. § (1) bekezdésében foglaltakra. A lefolytatott bizonyítás eredményként megállapíthatónak találta, hogy a felperes az együttműködési kötelezettségét megszegte, munkatársaival, feletteseivel rendszeresen tiszteletlenül viselkedett, sorozatosan lekezelő, bántó, kioktató, elviselhetetlen hangnemben beszélt velük, őket a munkájukban hátráltatta.

[16] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felmondás 1. pontjában foglalt indokok önmagukban megalapozták a munkáltató intézkedését akkor is, hogyha a 2. pontban foglaltakkal nem értett egyet.

[17] Tényként állapította meg, hogy a 2017. január 1-től az alperesnél a bérszámfejtést érintő változások kapcsán a felperes nem kapott egyértelmű, kifejezett munkáltatói utasítást a munkabérelőlegek kifizetését igazoló okiratok átadásáról. A bíróság megítélése szerint a munkahelyi vezető részéről nem elegendő „evidensnek” venni a korábbi gyakorlathoz való visszatérést, a munkavállaló kérésére az utasítást szükséges megadni az Mt. 51. §-ának megfelelően.

[18] A KSZ. 6/4. pontja szerint, amennyiben a kötelezettségszegés a munkaviszony megszüntetését is megalapozhatja, abban az esetben az érintett vezető köteles a munkáltatói jogkör gyakorlójánál egyeztetést kezdeményezni, aki a hátrányos jogkövetkezmény kiszabását megelőzően köteles az érintett munkavállalót személyesen meghallgatni, amelyről jegyzőkönyvet kell felvenni. A részletszabályok között azonban az is szerepel, hogy a jogkörgyakorló a személyes meghallgatást mellőzheti, ha az eset összes körülményéből következően a munkáltatótól ez nem várható el. Erre, továbbá arra tekintettel, hogy a felperesnek személyl tel történt konfrontációját követően a felperes által sem vitatottan a munkáltatói jogkörgyakorló a felperest személyesen meghallgatta, a közös megegyezésről egyezkedtek, a KSZ. 6/4. pontjának megszegése nem volt megállapítható.

[19] A felperes az eljárás során hivatkozott a kétszeres értékelés tilalmának megsértésére is, mellyel összefüggésben személyl tanú által előadottak alapján állította, hogy a felperes munkahelyi magatartását a munkáltató már értékelte, amikor nem részesült 2017. márciusában béremelésben, majd ugyanezen körülményeket értékelve megszüntették a munkaviszonyát. A KSZ. fentiekben megjelölt 6. pontjánál azonban hátrányos jogkövetkezményként alaphérsókkéntés szerepel, amely nem feleltethető meg annak, hogy a munkáltató a felperest nem részesítette béremelésben.

[20] A KSZ. besorolási kategória rendszere alapján (KSZ. 48. oldal 21. pont) a felperes pénzügyi előadóként a szellemi foglalkozású alkalmazottak I. kategóriába tartozott a munkáltató szervezetén belül, amely kategóriához a KSZ. 2017. március 1. napjától 244.500 forintot mint minimális alaphért társított a 7. számú mellékletben. A felperes a keresetleveléhez csatolta a 2017. február 12-én kelt megállapodást, amely az alaphértét 2017. január 1-től 340.600 forintban határozta meg. Minderre tekintettel rögzíthető, hogy az alperes

a felperes bérét a besorolási kategóriájához tartozó összeget jelentősen meghaladó mértékben állapította meg, amely alátámasztotta az alperes törvényes képviselőjének személyes meghallgatása során előadottakat, mely szerint a felperes a munkáját jól végezte, őt az alperesnél megbecsülték, a bérét a mérlegképes könyvelővel közel azonos összegben határozták meg (24. sorszám alatti jegyzőkönyv 5. bekezdés).

[21] A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.172/2020/7. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, és a felperest perköltség viselésére kötelezte. Rögzítette, hogy a le nem rótt fellebbezési eljárás illeték az államot terheli.

[22] A másodfokú bíróság ítéletének indokolása szerint az elsőfokú bíróság a bizonyítékok széleskörű, okszerű értékelésével, logikai ellentmondás nélkül jutott arra a meggyőződésre, hogy a tanúk egyhangzóan igazolták a felperes nem megfelelő magatartását. A mérlegelés során arra kellett elsősorban figyelemmel lenni, hogy a bizonyítékok jelentős többsége koherensen illeszkedik-e egymásba, alátámasztja-e az ítéletben megfogalmazott tényállításokat. Ezen követelménynek az elsőfokú bíróság ítélete egyértelműen megfelelt.

[23] Az Mt. 56. § (1) bekezdés értelmében a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetén megállapodás a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg. A (2) bekezdés az alkalmazható hátrányos jogkövetkezmények körét, illetve jellegét fogalmazza meg. A (4) bekezdésben egyértelműen meghatározták, hogy hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelölt.

[24] Az alperesnél hatályos KSZ. 6. fejezete az alkalmazható jogkövetkezmények körét az alapbér- csökkentés, az év végi jutalom-megvonás, a más munkakörbe helyezés, valamint a más munkakörbe és munkavégzési helyre való áthelyezés eseteiben határozza meg. Helyesen hivatkozott az elsőfokú bíróság ítéletében arra, miszerint a hátrányos jogkövetkezmények között meghatározott alapbércsökkentés nem feleltethető meg a felperes által hivatkozott béremelésből való kirekesztésnek.

[25] A Kollektív Szerződés 2. pontja rögzíti a 2017. március 1-vel végrehajtandó munkabér emelést és annak mértékét. Ennek fajtáját többféle módon határozták meg: az egyik a 2,75 %-os mértékű alapbéremelés, valamint az 1,25 %-os mértékű differenciált bérfejlesztés. Ez utóbbi esetben érvényes azonban csak az elsőfokú ítéleti megállapítás, miszerint ez a munkavállaló egyéni teljesítményétől illetőleg egyéb paraméterektől függően a munkáltató diszkrecionális jogkörébe tartozó juttatás. A 2,75 %-os mértékű alapbéremelést a Kollektív Szerződés kötelező jelleggel rögzítette, így a munkáltatót e körben mérlegelési jogkör nem illette meg. Helyesen utalt arra az alperes, hogy ezen igényét a munkavállaló igény szerint egy másik eljárás során érvényesítheti.

[26] Önmagában az, hogy nem történt meg egy béremelés, még nem jelenti automatikusan a hátrányos jogkövetkezmény megvalósulását. Ehhez ugyanis szükség van arra – miként azt az Mt. 56. § (1) bekezdés is rögzíti –, hogy azt a munkáltató a Kollektív Szerződésben jogkövetkezményként megállapítsa, valamint arra is, hogy ahhoz egy tudatos

munkáltatói döntés társuljon. A perbeli esetben ezek közül egyik sem valósult meg. A felperes által hivatkozott személy¹ tanúvallomásában ugyanis csupán annyit rögzített, hogy ő a feljegyzésében arra tett javaslatot, hogy a felperes ne részesüljön a béremelésben. A rendelkezésre álló adatokból azonban az nem volt kiolvasható, hogy a döntési jogkörrel rendelkező ügyvezető igazgató ezen indok alapján nem részesítette a felperest ilyen juttatásban.

[27] A felperes által hivatkozott, az alperesnél végrehajtott, mindenkre kötelező jellegű alaphéremelésből való felperesi mellőzés körében tehát nem nyert bizonyítást, hogy annak indoka a felperesi magatartások szankcionálása volt.

[28] A kétszeres értékelés tilalma az Mt. 56. § (4) bekezdésében rögzített, amely kapcsán kiemelendő, hogy hátrányos jogkövetkezmény nem állapítható meg olyan kötelezettségszegés miatt, amelyet a munkáltató a munkaviszony megszüntetésének indokaként is megjelölt. Mivel nem igazolt a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása, így a kétszeres értékelés tilalmára vonatkozó felperesi hivatkozás sem lehet megalapozott.

A felperes felülvizsgálati kérelme és az alperes ellenkérelme

[29] A felperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a jogszabályoknak megfelelő ítélet meghozatalát kérte.

[30] Elöljáróban jogszabálysértésként jelölte meg az Mt. 6. § (1), (2), (4) bekezdését, az Mt. 7. §-át, valamint a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (továbbiakban: Pp.) 206. §-ában foglaltakat.

[31] Álláspontja szerint megállapítható, hogy 2017. február 28-áig felmerült valamennyi konfliktus és felperesi mulasztás eredményezte azt, hogy 2017. március 1-től nem részesült alaphéremelésben.

[32] A lefolytatott bizonyítási eljárás szerint közokiratban tett nyilatkozattal, tanúvallomással ellentétes, iratellenes bírósági megállapítások történtek. Eszerint a koherenciát teljes mértékben nélkülözi a jogerős ítélet, amikor az alperes által meghallgatni kért tanú releváns nyilatkozatát teljes mértékben figyelmen kívül hagyta.

[33] Az ítélet 16. pontjában hivatkozott Mt. 56. § (1) bekezdésének is téves az értelmezése. Bár a Kollektív Szerződés a tényállás szerinti hátrányos jogkövetkezményt nem állapított meg, tényként rögzíthető, hogy a felperest vagyoni jellegű hátrány érte a bérfejlesztés elmaradásával. A 17. §-sal összefüggésben a bíróság teljes mértékben figyelmen kívül hagyta annak értékelését, hogy az alperes a munkavállalóval szemben egy ízben, ugyanazon kifogásolt magatartás okán a Kollektív Szerződésben rögzített módon nem részesítette bérfejlesztésben, ugyanezen indok alapján két hónappal később megszüntette a jogviszonyt.

[34] Az alperes 2017. február utáni időszakra nem bizonyított semmilyen új tényt vagy körülményt, amely a felperes terhére róható, ennek ellenére a korábban már értékelt kifogásokat fejtette ki a felmondás indokai között. Mind a két munkáltatói intézkedés joghátrány, az első a bérfejlesztésből történő kizárás, a második a jogviszony megszüntetés. A kétszeres értékelés körébe tartozik mindez, és ezzel a munkáltató a rendeltetésszerű joggyakorlásba ütköző módon járt le.

[35] Az eljáró bíróságok kizárólag az Mt. 56. §-ában szabályozott tételes jogra hagyatkoztak. A jogerős ítéletből következően amennyiben nem egyedi megállapodás vagy Kollektív Szerződés szerinti joghátrány éri a munkavállalót, annyiszor és olyan jogkövetkezménnyel sújthatja a munkáltató, amilyennel és ahogy akarja, sőt ezen indokok alapján a jogviszonyát is megszüntetheti.

[36] A jogerős ítélet ((18) bekezdés és (19) bekezdés) jogsértő voltát is állította a felperes, mivel álláspontja szerint téves, hogy a bérfejlesztésből történő kirekesztés nem joghátrány. E megállapításra annak tükrében jutott az ítélőtábla, hogy maga is kimondta a 2,75 %-os mértékű alaphéremelést illetően, hogy a munkáltatót nem illette meg mérlegelési jogkör.

[37] A (20) bekezdés kapcsán felperes álláspontja szerint az alapelvek teljes mértékben történő figyelmen kívül hagyása valósult meg.

[38] A bizonyítás eredményeként feltárt tényállásból helytelen jogkövetkeztetést vont le az elsőfokú bíróság, amelyet a másodfokú bíróság is elfogadott. A kereset elutasítása sérti az Mt. 6. § (2) bekezdését és a 7. § (1) bekezdését, ugyanis a lefolytatott bizonyítási eljárás eredményeként megállapítható, miszerint az általános elvárt magatartási követelményeket a munkáltató a munkaviszony megszüntetésekor, illetve az azt megelőző egyeztetéskor nem tartotta be. Az Mt-ben megfogalmazott alapelveknek mindenkor és minden körülmények között érvényre kell jutniuk.

[39] Jogellenes volt a jogviszony megszüntetés, amely a végkielégítéstől is megfosztotta a felperest (Mt. 77. § (5) bekezdés d) pont).

[40] személyl tanú kifejezetten úgy nyilatkozott, hogy ő mint a felperes közvetlen felettese a felperest a magatartása miatt nem javasolta bérfejlesztésben részesíteni. A lefolytatott bizonyítási eljárásból, a tanúk meghallgatásából egyértelműen megállapítható, hogy a munkatársak által kifogásolt magatartási problémák a bérfejlesztést megelőző időszakban merültek fel. A bérfejlesztésből történő kirekesztéssel tehát a munkáltató már értékelte a felperes esetlegesen kifogásolható magatartását.

[41] A felperes közvetlen felettese sértettsége okán visszamenőlegesen „gyűjtötte” a felperes ellen felhozható indokokat. Ezen okok valóságát és okszerűségét is vitatta a felperes, aki három évtizedig állt az alperes alkalmazásában, és akivel szemben korábban eljárás nem folyt. Az első- és a másodfokú ítélet sem tartalmazza annak tényét, hogy a felek között a jogviszony megszüntetés tárgyában egyeztetés folyt, ezért is sérült a munkavállaló joga.

[42] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmet nem terjesztett elő.

A Kúria döntése és jogi indokai

[43] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.

[44] A Pp. 275. § (2) bekezdése alapján a Kúria a jogerős ítéletet csak a felülvizsgálati kérelem és a csatlakozó felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatja felül. A Pp. 272. § (2) bekezdése 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.

[45] 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. 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 3.-6. pont). Ebből következően azon felülvizsgálati hivatkozások voltak érdemben vizsgálhatóak, amelyek a fenti követelményeknek megfelelnek.

[46] A felperes felülvizsgálati kérelmében (6. oldal) állította, hogy az összeférhetetlen magatartására vonatkozó indokok valóságát és okszerűségét az alperes nem bizonyította. Több mint három évtizedig állt az alperes alkalmazásában, ezalatt vele szemben eljárás nem folyt, és az alperes a közös megegyezéses jogviszony megszüntetés lehetőségét is felajánlotta. Ebben a körben azonban jogszabálysértést nem jelölt meg, így a felmondásban foglaltak érdemben nem voltak vizsgálhatóak jelen eljárásban.

[47] Alaptalanul állította a felperes, hogy a munkáltató megvalósította az eljárása során a kétszeres értékelés tilalmát (Mt. 56. §, Mt. 7. §). Nem vitás, hogy az alperes a felperest kihagyta a Kollektív Szerződés 6. számú melléklet 2. pontjában szabályozott alaphéremelésből, amely egyrészt általános béremelést (2,75 %) és differenciált bérfejlesztést (1,75 %) foglalt magában. Ez adott körülmények között, a felmondásra is figyelemmel, megvalósítható volna a törvényben megjelölt kétszeres értékelés tilalmát, jelen esetben azonban ez nem volt megállapítható.

[48] A felperes felettese, személyl nem vitatta, hogy 2017. február 15-én a felperessel a dolgozó szobájában összeszólalkozott. Azt is állította, hogy „2017. március 1-vel a felperes béremelést nem kapott. Márciusi dátummal ezzel kapcsolatban egy feljegyzést írtam az ügyvezetőnek, amelyben szerepelt az, hogy tekintettel a 2017. januári munkabérelőleg átutalásával kapcsolatos felperesi mulasztásra, valamint a felperessel kapcsolatban

tapasztalható magatartási problémákra, Ő ne részesüljön béremelésben,, (I.fokú ügyszám számú jegyzőkönyv 5. oldal 2. bekezdés).

[49] Mindebből azonban – a felperes állításával ellentétben – csak az a következtetés vonható le, hogy a felettes a felperes 2017. januári munkabérelőleg átutalásával kapcsolatos mulasztása és magatartásbeli problémái miatt kezdeményezte a béremelésből való kizárását, vagyis nem állapítható meg az, hogy a munkavállaló februárt követő magatartása a felmondásnál a kétszeres értékelés tilalmának megsértésével lett volna csak értékelhető. Mindez úgy értelmezhető, hogy a felperessel szemben 2017. február 28-áig felmerült problémákat értékelte a béremeléskor a munkáltató.

[50] A felmondás 1. pontja ugyanakkor tartalmazza, hogy „Ön 2017. április 18-án egy munkavállaló munkába járással kapcsolatos költségtérítését helytelen bankszámlára utalta át. A hiba észlelését követően 2017. április 26-án a munkaügyi előadótól tájékoztatást kért a munkavállaló helyes bankszámla számáról, aki a kért tájékoztatást megadta. Ön azonban ahelyett, hogy a hiba kijavítása érdekében mielőbb intézkedett volna (a kedvezményezett céggel a munkaügyi előadónak kellett leveleznie, mert Ön azt megtagadta), több munkavállaló jelenlétében kiabálva, kioktató hangnemben beszélt a munkaügyi előadóval, megalázva őt kollégái előtt.”.

[51] Ebből következően pedig egyértelmű, hogy a felperes 2017. április 16-án is tévedett a munkavégzése során, annak kijavításában nem volt közreműködő, 2017. április 26-án pedig – korábbi viselkedésén nem változtatva – több munkavállaló jelenlétében kiabált munkatársával, őt mások előtt megalázta. Mindezt a felperes felülvizsgálati kérelmében érdemben, e körben jogszabálysértés megjelölésével nem vitatta.

[52] A következetes ítélkezési gyakorlat szerint a már alkalmazott joghátrány (jelen esetben az ítélőtábla által is hivatkozott béremelés elmaradása) után bekövetkezett kötelezettségszegések olyan körülménynek tekintendők, amelyek egy már hasonló kötelezettségszegés szankcionálását követően megalapozottá tehetik a munkavállaló magatartására alapított felmondást (Mfv.I.10.243/2013/4.). Jelen esetben is ez történt, a jogviszony megszüntetést megelőzően történtek olyan események, amelyeket addig a munkáltató nem értékelt.

[53] A felperes felülvizsgálati kérelmében az Mt. 6. §-ában foglaltak megsértését is panaszolta. Ezzel összefüggésben azonban nem volt megállapítható alperes terhére felróható magatartás, éppen a felperes volt az, aki munkatársaival az együttműködési kötelezettségét megszegve járt el munkavégzése során (Mt. 6. §).

[54] Nem vitás, hogy a felperes nemcsak az adható, de a kötelező munkabéremelésből is kimaradt, amely jogellenes munkáltatói magatartás. Ez azonban a jogviszony megszüntetés jogellenességét önmagában nem támasztja alá: mint ahogy az eljáró bíróságok helyesen kifejtették, a béremelés elmaradásából származó igényt a felperes másik perben érvényesítheti.

[55] A felperes a Pp. 206. § megsértését is alaptalanul állította. A bíróságok a bizonyítékokat a maguk összességében értékelik, és meggyőződésük szerint bírálják el. A perben eljáró bíróságok a rendelkezésre álló okirati bizonyítékokat, tanúvallomásokat megfelelően mérlegelték és meggyőződésük szerint bírálták el. A döntésük alapjául szolgáló bizonyítékokat részletezték, az abból levont jogkövetkeztetésüket az ítéletek tartalmazzák (Pp. 221. § (1) bekezdés).

[56] A Pp. 275. § (1) bekezdése alapján a felülvizsgálati eljárásban bizonyítás felvételének nincs helye, a Kúria a felülvizsgálati kérelem elbírálása során a rendelkezésre álló iratok alapján dönt, ebből következően nincs helye a bizonyítékok felülmérlegelésének. A Kúria csak azt vizsgálhatja, hogy a rendelkezésre álló bizonyítékok mérlegelése okszerűen történt-e meg (BH2002.29.; Mfv.I.10.702/2017/10.). A felperes fentiek alapján megalapozatlanul állított nem jogszerűen indokolt mérlegelést a bíróságok részéről.

[57] A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján.

Záró rész

[58] Az alperesnek a felülvizsgálati eljárásban igazolt költsége nem merült fel, ezért erről határozni nem kellett.

[59] A felülvizsgálati eljárásban felmerült illeték az államot terheli az adott ügyben irányadó 6/1986. (VI. 26.) IM rendelet 14. §-a értelmében.

[60] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet tárgyaláson kívül bírálta el a Pp.274.§ (1) bekezdés alapján.

[61] Ez ellen az ítélet ellen a Pp. 271 § (1) bekezdés e) pontja alapján nincs helye felülvizsgálatnak.

Budapest, 2021. április 20.

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