



Balassagyarmati Törvényszék
3.M.70.012/2021/22. szám

A Balassagyarmati Törvényszék a Bódis Ügyvédi Iroda (eljáró ügyvéd: Dr. Bódis Pál, Cím1) által képviselt Felperes (felperesi cím) felperesnek a Germus és Társai Ügyvédi Iroda (eljáró ügyvéd: Dr. Kékuti Ákos, Cím2) által képviselt alperes (alperesi cím) alperes ellen, munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt indított perében meghozta a következő

í t é l e t e t:

A bíróság kötelezi alperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg felperes részére végkielégítés címén 338.000.- (háromszázharmincnyolcezer) forintot, felmondási időre járó távolléti díj címén 394.300.- (háromszázkilencvennégyezer-háromszáz) forintot, valamint 46.500.- (negyvenhatezer-ötszáz) forint ügyvédi munkadíjból álló perköltséget.

Kötelezi alperest, hogy fizessen meg az állam javára, az állami adó-és vámhatóság felhívásában megjelölt módon és számlára 43.938.- (negyvenháromezer-kilencszázharmincnyolc) forint feljegyzett kereseti illetéket.

Az ítélet ellen a kézbesítéstől számított tizenöt napon belül van helye fellebbezésnek, mely fellebbezést a Fővárosi Ítéltáblához címezve, a Balassagyarmati Törvényszéken lehet írásban, az elektronikus kapcsolattartás szabályai szerint benyújtani. Ha a felek a fellebbezést nem elektronikus úton nyújtják be, úgy az hatálytalan és úgy kell tekinteni, mintha fellebbezést nem nyújtott volna be, továbbá a bíróság a fellebbezőt pénzbírsággal sújtja. A másodfokú bíróság az ítélet ellen irányuló fellebbezést tárgyaláson kívül bírálhatja el, kivéve, ha a felek bármelyike tárgyalás tartását kéri. A fellebbező félnek a tárgyalás tartására irányuló kérelmét a fellebbezésben kell előterjesztenie. A felek kérelme alapján sem kell tárgyalást tartani, ha az elsőfokú bíróság ítéletét az eljárás megszüntetése miatt vagy eljárási szabálysértés miatt kell hatályon kívül helyezni; a fellebbezés a perköltség viselésére vagy összegére, illetve a meg nem fizetett illeték vagy az állam által előlegezett költség megfizetésére vonatkozik; a fellebbezés csak a teljesítési határidővel vagy a részletfizetés engedélyezésével, illetve az előzetes végrehajthatósággal kapcsolatos; vagy az ítélet indokolása ellen irányul.

I n d o k o l á s

- [1] A bíróság peres felek nyilatkozatai, valamint a lefolytatott bizonyítási eljárás eredményeként az alábbi tényállást állapította meg.
- [2] A felperes 2016. 08. 15. napjától állt alkalmazásban határozatlan idejű munkaszerződéssel alperesnél útellenőr szakmunkás munkakörben. Távolléti díja bruttó 338.000.- Ft volt. Felperes a munkaviszonya létesítésekor az egyéni vállalkozói igazolványára tekintettel összeférhetlenségi nyilatkozatot tett. Felperes a munkáltatói szabályzatokhoz és e-mailekhez a munkavégzéséhez használt számítógépen hozzáfért. Felperes 2019. 10. 22. napjától tiszteletdíjas, társadalmi megbízatású alpolgármesteri tisztséget tölt be Helység Község Önkormányzatánál, melyről a munkáltatója 2021. 01. 21. napján értesült.
- [3] Alperes a felperes munkaviszonyát a 2021. 01. 28. napján kelt azonnali hatályú felmondással megszüntette. A felmondás oka az volt, hogy felperes az alpolgármesteri tisztséggel összefüggésben összeférhetlenségi nyilatkozatot sem a tisztség betöltését megelőzően, sem azóta nem tett, ezzel a Munkavállalói összeférhetlenségi szabályok meghatározásáról szóló szabályzat (Szabályzat) rendelkezései értelmében bejelentési kötelezettségének folyamatosan nem tesz eleget. A Szabályzat értelmében az összeférhetlenségi nyilatkozat megtételének elmulasztása a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségzegésnek minősül, mely megalapozhatja a munkaviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetését. A felmondás közlését megelőzően a munkáltató összeférhetlenségi eljárást nem folytatott le, az összeférhetlenség megszüntetésére felperest nem hívta fel, a felperes számára nem tette lehetővé, hogy megismerhesse a tervezett intézkedés indokait és védekezhessen. Felperes a felmondást postai úton vette át.
- [4] Felperes 2021. 02. 24. napján - jogi képviselője útján - keresetet nyújtott be a Balassagyarmati Törvényszéken a munkáltatói intézkedéssel szemben. Végleges kereseti kérelmében a munkaviszony jogellenes megszüntetésére tekintettel alperes kötelezését kérte végkielégítés címén egy havi távolléti díjának megfelelő bruttó 338.000.- Ft, valamint 35 napi felmondási időre járó 394.300.- Ft távolléti díj megfizetésére. Kérte annak megállapítását, hogy alperes az intézkedésével - a nem valós érdeksérelemre tekintettel - joggal való visszaélést valósított meg, a Kollektív Szerződés (KSZ) általános rendelkezéseit ürügyként használta fel a munkaviszony megszüntetésére. Az egyenlő bánásmód sérelme fennállásának megállapításához indítványozta alperes felhívását annak közlésére, hogy előfordult-e társadalmi megbízatású alpolgármesteri tisztség betöltésének megtiltása fizikai munkavállaló számára. Munkavállalói költségkedvezmény megállapítását kérte, továbbá perköltség igényt élt.
- [5] Felperes álláspontja szerint az alpolgármesteri tisztség nem minősül munkavégzésre irányuló jogviszonynak, hanem választott politikai tisztség. Az alperes Etikai Kódexe nem tiltja, hogy a munkavállaló szabadon vállalhasson szerepet politikai vagy társadalmi szervezetben, és nem tartalmaz rendelkezést arról, hogy ez összeférhetlenségi ok lenne. Felperes tisztsége nem okoz jelentős érdeksérelem a szakmunkás munkakörének betöltése tekintetében, a munkáltató bejelentés esetén sem tilthatta volna meg a jogviszony létesítését. Az Mt. 78. § (2) bekezdése alapján az azonnali hatályú felmondás joga gyakorlásának objektív határideje is eltelt. Felperes a keresetét az Mt. 66. § (1) – (2) bekezdésére, a 77. §-ára, a 78. § (1) bekezdés a) pontjára és (2) bekezdésére, a 82. § (3) - (4) bekezdésére, valamint a KSZ 4.2. és 4.3. pontjára, a SZ/2020/29. sz. szabályzat 5.5.2. pontjára alapította. Tanúként kérte meghallgatni tanú1-t és tanú2-t.
- [6] Alperes az írásbeli ellenkérelmében a kereset elutasítását, valamint felperes perköltségben való marasztalását kérte. Álláspontja szerint az alpolgármesteri tisztség megbízási szerződéssel létesített jogviszony, amelyről az elfogadását megelőzően kellett volna alperest tájékoztatni. A politikai szerepvállalást ennek függvényében nem tiltja a munkáltató. A felperesi kötelezettségzegés mulasztásban megnyilvánuló magatartás volt, ezért az

elkésztség nem értelmezhető. A munkáltatótól - mivel objektív jellegű volt a kötelezettségzegés - nem volt elvárható, hogy a felmondás közlése előtt erről felperest értesítse, mint ahogy az sem, hogy a jogviszonyt összeférhetetlenségi szempontból minősítse, és annak megszüntetésére hívja fel. Tanúként kérte meghallgatni tanú3-t.

- [7] Alperesi álláspont szerint a megbízási jogviszonynak nincs formakényszere, a megbízási aktusnak van jelentősége, amely díjazással járó tevékenységre jött létre. Alperes vitatta, hogy az alpolgármesteri tisztség politikai tevékenység lenne.
- [8] Felperes a személyes meghallgatása során előadta, hogy az önkormányzattal nem kötött szerződést, megbízólevele van. A tisztség betöltése a munkaidejét nem érinti.
- [9] A bíróság tájékoztatta feleket a rájuk irányadó bizonyítási kötelezettségről.
- [10] A bíróság a 11/I. számú, jegyzőkönyvbe foglalt végzéssel felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultságát megállapította.
- [11] A bíróság a felek által tett bizonyítási indítványokból a tényállás megállapításához az alábbi okirati bizonyítékokat vette figyelembe: munkaszerződés, tájékoztatás, a munkaviszony megszüntetéséről készült irat, a felmondás közlésekor felvett jegyzőkönyv, Nyilatkozat összeférhetetlenségről (2016. 08. 04.), Kollektív Szerződés 2018. és 2020., „A munkaviszonyra vonatkozó általános szabályokról” szóló SZ/2020/29. sz. szabályzat, az Etikai Kódexről szóló SZ/2020/032. sz. szabályzat, „A munkavállalói összeférhetetlenségi szabályok meghatározásáról” szóló SZ/2018/30. (2018., 9. verzió) és az SZ/2020/11. sz. szabályzat (2020. 10. verzió) (Szabályzat), a 10/2015. sz. vezérigazgatói utasítás „A munkavállalói összeférhetetlenségi szabályok meghatározásáról”, „A szabályozási rendszer működtetése” című SZ/2017/24. sz. szabályzat, alperesi e-mailek (2018. 06. 05.; 2021. 01. 21.), Helység Község Önkormányzata Képviselő-testületének 147/2019. (X.22.) sz. határozata, felperes megbízólevele.
- [12] A bíróság a jogvita eldöntéséhez az alábbi jogszabályokat vette figyelembe.
- [13] Az Mt. 6. § (2) bekezdése alapján a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A jóhiszeműség és tisztesség követelményét sérti az is, akinek joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott. A (4) bekezdés szerint az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.
- [14] Az Mt. 52. § (1) bekezdés c) pontja szerint a munkavállaló köteles a munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni.
- [15] Mt. 64. § (1) bekezdés c) pontja alapján a munkaviszony megszüntethető azonnali hatályú felmondással. A (2) bekezdés szerint a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie. A megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.
- [16] Az Mt. 69. § (1) bekezdés alapján irányadó harminc nap felmondási idő a (2) bekezdés a) pontja alapján a munkáltató felmondása esetén a munkáltatónál munkaviszonyban töltött három év után öt nappal meghosszabbodik.
- [17] Az Mt. 77. § (1) bekezdés a) pontja szerint a munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató felmondása alapján szűnik meg. A (3) bekezdés alapján a végkielégítés mértéke legalább három év esetén egyhavi távolléti díj összege.

- [18] Az Mt. 78. § (1) bekezdés a) és b) pontja alapján a munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy a másik fél olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. A (2) bekezdés szerint az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni. A tudomásszerzés időpontjának, ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet - mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet - tájékoztatják. A (3) bekezdés alapján a munkavállaló azonnali hatályú felmondása esetén a munkáltató köteles a 70.§ (3) bekezdésében és a 77. §-ban foglaltakat megfelelően alkalmazni.
- [19] Az Mt. 82. § (1) bekezdése alapján a munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. A (2) bekezdés kimondja, hogy a munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkéthavi távolléti díjának összegét. A (3) bekezdés a) pontja alapján a munkavállaló az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően jogosult a végkielégítés összegére, ha munkaviszonya jogellenesen nem felmondással szűnt meg. A (4) bekezdés szerint a munkavállaló az (1)-(2) bekezdésben foglaltak helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.
- [20] Az Mt. 277. § (1) a) pontja alapján a kollektív szerződés szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget. A (2) bekezdés szerint kollektív szerződés - eltérő rendelkezés hiányában - a Második és a Harmadik Részben foglaltaktól eltérhet. A (3) bekezdés rögzíti, hogy a kollektív szerződés a XIX. fejezet és a XX. fejezet rendelkezéseitől nem térhet el, továbbá a 271-272. §-ban foglaltakat nem korlátozhatja.
- [21] Az Mt. 294. § (1) bekezdés f) pontja alapján munkavégzésre irányuló jogviszony: a munkaviszony, a munkavégzési kötelezettséggel járó szövetkezeti tagsági viszony, a vállalkozási és megbízási szerződés, a gazdasági társaság vezető tisztségviselői vagy felügyelő bizottsági tagsági tevékenység ellátására irányuló jogviszony és az egyéni vállalkozás.
- [22] A Magyarország helyi önkormányzatairól szóló 2011. évi CLXXXIX. törvény (Mötv.) 74. § alapján az alpolgármestert a képviselő-testület a polgármester helyettesítésére, munkájának segítésére választja. A 75. § alapján a tisztség ellátható főállásban is.
- [23] A Ptk. 6:272. § szerint megbízási szerződés alapján a megbízott a megbízó által rábízott feladat ellátására, a megbízó a megbízási díj megfizetésére köteles.
- [24] A bíróság a felperes keresetét az alábbiak szerint találta megalapozottnak.
- [25] A bíróságnak a perben az alperessel közölt azonnali hatályú felmondás jogszerűségéről/jogellenességéről; a jogellenesség jogkövetkezményeiről kellett döntenie. A jogszerűség körében értékelni kellett, hogy a 2021. 01. 28. napján kelt munkáltatói azonnali hatályú felmondás valós és okszerű, az indokolása világos volt-e, az abban megjelölt magatartásaival felperes a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét jelentős mértékben, szándékosan vagy súlyos gondatlansággal megszegte-e.
- [26] A bíróság fentiek, valamint a bizonyítási eszközök együttes értékelése és mérlegelése alapján a bíróság a Pp. 279.§-a alkalmazásával az alábbi megállapításokra jutott.
- [27] A bíróság vizsgálta az azonnali hatályú felmondás jogának a gyakorlására vonatkozó szubjektív és objektív határidőt. Az EBH1999. 148. kimondja, hogy ha a munkavállaló

további munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesít, mindaddig, amíg ennek bejelentésére vonatkozó kötelezettségének nem tesz eleget, a rendkívüli felmondás közlésére megállapított szubjektív és objektív határidő nem kezdődik el. Fentiek értelmében az Mt. 78. § (2) bekezdésben meghatározott határidőt megtartottnak kell tekinteni.

- [28] A bíróság felperes munkaszerződése és az általa tett összeférhetlenségi nyilatkozat alapján megállapította, hogy felperest a munkaviszony létesítésekor felhívták a Szabályzat maradéktalan betartására. Eszerint további munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyt csak az utasítás alapján létesíthet, ha azzal nem ellentétes, illetve a munkáltató jogos gazdasági érdekeit nem veszélyezteti. A Tájékoztatás a KSZ-re való utalást tartalmaz a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek tekintetében.
- [29] A perben alperes bizonyította, hogy a munkavállalókat a Szabályzat közzétételéről e-mailen értesítette, melyben felhívta a nyilatkozatot tett munkavállalókat a nyilatkozatok felülvizsgálatára. tanú3 tanú nyilatkozata és a felperes által tett összeférhetlenségi nyilatkozat alapján megállapítható, hogy a munkaszerződés megkötésekor a munkavállaló összeférhetlenségi nyilatkozatot tölt ki, a változást pedig köteles bejelenteni.
- [30] A KSZ - 2018. és 2020. tartalmában megegyező – Harmadik Rész - 4.3. pontja szerint *azonnali hatályú felmondás tekintetében munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségzegésnek minősül különösen, ha a munkavállaló a bejelentési kötelezettségét vétkesen megszegi, továbbá a munkáltató előzetes felszólítása alapján az összeférhetetlennek minősített jogviszonyt 30 napon túl nem szünteti meg.* - az 5.7. pont rendelkezik arról, hogy további jogviszony létesítése esetén bejelentési kötelezettsége van, a munkáltató megtilthatja a munkáltatóval azonos vagy hasonló tevékenységi kört ellátó munkáltatónál a jogviszony létesítését, illetve kötelezheti annak megszüntetésére.
- [31] A Szabályzat V.1.1.1. pontja: *„A munkavállaló amennyiben munkavégzésre irányuló további jogviszonyt kíván létesíteni, köteles azt a további jogviszony létesítését megelőzően legkésőbb 15 nappal a munkáltató részére bejelenteni. A munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését vagy fenntartását a munkáltató akkor tilthatja meg, illetve annak megszüntetésére a munkavállalót akkor kötelezheti, ha a munkavégzésre irányuló további jogviszony a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti, így különösen, ha a munkavállaló a munkáltatóval azonos vagy hasonló tevékenységi kört ellátó munkáltatónál kíván további jogviszonyt létesíteni, illetve fenntartani, valamint amennyiben a munkáltatóval fennálló munkaviszonyából eredő kötelezettségeinek teljesítését a további jogviszony létesítése, illetve fenntartása hátrányos befolyásolná vagy ellehetetlenítené.”* A VII. pont kimondja, hogy a nyilatkozat megtételének elmulasztása a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségzegésnek minősül, amely a munkáltató részéről a munkavállaló munkaviszonyának az Mt. szerinti azonnali hatályú felmondással történő megszüntetését vagy hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását alapozhatja meg.
- [32] Az SZ/2020/29. szabályzat 5.5.2. pontja kimondja, *hogy az azonnali hatályú felmondás közlése előtt lehetőséget kell adni a munkavállalónak a tervezett intézkedés indokainak megismerésére és a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből ez a munkáltatótól nem várható el.*
- [33] Az Etikai Kódex 16. pontja rögzíti, hogy minden munkatárs szabadon vállalhat szerepet bármely társadalmi vagy politikai szervezetben. Ezzel összefüggésben tartalmazza, hogy a szervezetekkel kapcsolatos tevékenység és megnyilvánulás nem sértheti a társaság etikai elveit, politikai semlegességét és nem veszélyeztetheti a társaság kedvező megítélését, így a munkavállaló a nyilatkozatait magánemberként teheti meg.

- [34] Az alperesi szabályzatok fentiekben ismertetett előírásait vizsgálva a bíróság megállapította, hogy a KSZ rendelkezései nem ellentétesek az Mt. 277. §-val, alperes jogszerűen minősíthette munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségszegésnek azt, ha a munkavállaló a bejelentési kötelezettségét vétkesen megszegi. Felperesnek a KSZ érvénytelenségére való hivatkozása ezért alaptalan.
- [35] A bíróság vizsgálta a felmondási okot, mely szerint felperes az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdésében foglalt, valamint az 52. § (1) bekezdés c) pontja szerinti kötelezettségének nem tett eleget a Szabályzat előírásai szerinti bejelentési kötelezettség elmulasztásával. A felmondási ok nem jelöli meg az összeférhetetlenséggel érintett jogviszonyt. A periratokból megállapítható, hogy a felperes alpolgármesteri megválasztására az Mötv. 74-75. § alapján került sor, az önkormányzat képviselő-testülete választotta a saját tagjai közül, a tisztséget nem főállásban, hanem társadalmi megbízatásban, tiszteletdíjasként látja el. Jogai és kötelezettségei a megválasztásával keletkeztek, jogállását tekintve önkormányzati képviselő. A Kúria kiemeli, hogy *„A társadalmi megbízatású alpolgármester választása alkotmányjogi viszonyt eredményez az önkormányzat és az alpolgármester között, foglalkoztatási jogviszonyt nem keletkeztet.”* (Kúria Mfv.10.081/2011/6.) Fentiek, valamint az Mötv. 74. § és a Ptk. 6:272. § alapján a társadalmi megbízatású alpolgármesteri tisztséget az alperes nem sorolhatta jogszerűen a megbízási jogviszony fogalomkörébe. Ennek megfelelően nem alkalmazható rá a KSZ 5.7. pontja, valamint a Szabályzat V.1.1.1. pontja sem.
- [36] Fentiek értelmében az alpolgármesteri tisztségre vonatkozó összeférhetlenségi nyilatkozat megtételének elmulasztásában megjelölt felmondási ok nem valós és nem okszerű, az indokolás nem felel meg a világosság követelményének, ezért az erre alapított azonnali hatályú felmondás jogellenes. Erre tekintettel felperest az Mt. 82. § (3) – (4) bekezdése értelmében, és az Mt. 77. § (1) bekezdés a) pontja alapján, végkielégítés címén 1 havi távolléti díj, bruttó 338.000.- Ft, míg az Mt. 69. § (1) – (2) bekezdés a) pontja alapján számított 35 napi felmondási időre járó távolléti díj címén bruttó 394.300.- Ft illeti meg, melyek megfizetésére a bíróság az alperest kötelezte.
- [37] A bíróság a 6/2016. (XI. 28.) KMK vélemény 4. pontja alapján rámutat, hogy a munkaviszony munkáltató általi jogellenes megszüntetése miatt indított munkaügyi perben hozott ítélet rendelkező részében nem állapítható meg a munkaviszony megszüntetésének jogellenessége.
- [38] A munkaviszony jogellenes megszüntetésére tekintettel joggal való visszaélés nem állapítható meg.
- [39] A bíróság rámutat továbbá, hogy alperes az Mt. 6. § szerinti általános magatartási követelményeknek nem tett eleget, és megsértette „A munkaviszonyra vonatkozó általános szabályokról” szóló szabályzatának 5.5.2. pontját azzal, hogy nem adta meg a lehetőséget a felperesnek az azonnali hatályú felmondás indokainak megismerésére, a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre. A periratok, valamint tanú3 tanú nyilatkozata alapján megállapítható volt, hogy felperes munkavégzésével alperes meg volt elégedve, melyet az „Év embere” kitüntetéssel is elismert. Az alpolgármesteri tisztsége a munkavégzését nem befolyásolta.
- [40] A bíróság az alperes szabályzatai közötti koherenciát vizsgálva rámutat, hogy az összeférhetlenség akkor merülhet fel, ha a munkavállaló további, és munkavégzésre irányuló jogviszonya a munkáltató tevékenységi körét, jogos gazdasági érdekeit érinti és veszélyezteti. E körben az alpolgármesteri tisztség erre irányuló összeférhetlenségének vizsgálata nélkül, a saját maga által alkotott szabályzat előírásain túllépve, a bejelentési kötelezettség elmulasztásában megnyilvánuló objektív körülmény nem alapozza meg az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlását. A Szabályzat VII. pontja a jogkövetkezmények tekintetében egyéb, hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását is kilátásba

helyezi az azonnali hatályú felmondás lehetőségén túl. E tekintetben a munkáltató mérlegelési jogkört delegált magának, ugyanakkor a perbeli esetben nem alkalmazta.

- [41] A bíróság álláspontja szerint a felperes alpolgármesteri tisztségének politikai minősítése nem releváns az ügyben, a politikai szervezetben történő szerepvállalás megengedhetősége kívül esik a jogviszony megítélésén. Az összeférhetetlenség a munkáltató tevékenysége és jogos gazdasági érdekei mentén vizsgálándó, emiatt nem értelmezhető azon alperesi magatartás sem, hogy a választással létrejövő alkotmányjogi viszony létrejöttét munkáltatói jóváhagyáshoz kötné.
- [42] A bíróság mellőzte alperes felhívását arra vonatkozóan, hogy előfordult-e társadalmi megbízatású alpolgármesteri tisztség megtiltása fizikai munkavállaló esetén, mert erre vonatkozóan kereseti kérelem nem volt, a felperes tényállítást nem tett.
- [43] A bíróság a pertárgy értékét a Pp. 512. § (2) bekezdése alapján 732.300.- Ft összegben határozta meg. Felperes pernyertes, alperes peresztes lett. A költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján feljegyzett, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 42. § (1) bekezdés a) pontja szerinti 43.938.- Ft kereseti illetéket alperes köteles megfizetni. A bíróság az felperesi munkadíjat a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (1) és (2) bekezdés a) pontja alapján, ÁFÁ-val növelt 36.615.- Ft-ban állapította meg, melyet alperes köteles megfizetni.
- [44] A fellebbezés lehetőségét a Pp. 365. § (2) bekezdés a) pontja és a (6) bekezdés biztosítja. A fellebbezés előterjesztésével kapcsolatos tájékoztatás a Pp. 376. § (1) - (2) bekezdéseinek alapul.

Balassagyarmat, 2021. október 25.

Dr. Kerekes Andrea s.k.

bíró

az aláírásukban akadályozott ülnökök helyett is

Szlezákné Papp Judit s.k.

ülnök

Vass Miklós s.k.

ülnök