

...-i Törvényszék
... szám

A ... ügyvéd (...) által képviselt felperes neve (...) felperesnek - alperes neve (...) alperes ellen - a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránt indított perében meghozta a következő

í t é l e t e t:

A bíróság kötelezi alperest, hogy fizessen meg tizenöt napon belül a felperes részére

- 1.800.000.- (egymillió-nyolcszázezer) forintot kártérítésként;
- 2019. március hónapra 150.000.- Ft (egyszázötvenezer) elmaradt munkabért és ezen összeg után 2019. április 05. napjától a kifizetés napjáig terjedő időszakra évi 0,9 % mértékű késedelmi kamatot;
- 2019. április hónapra 150.000.- Ft (egyszázötvenezer) elmaradt munkabért és ezen összeg után 2019. május 05. napjától a kifizetés napjáig terjedő időszakra évi 0,9 % mértékű késedelmi kamatot, valamint 250.000.- (kettőszázötvenezer) forint ügyvédi munkadíjból álló perköltséget.

A bíróság kötelezi az alperest, hogy tizenöt napon belül adja ki a felperes részére a munkaviszony megszűnésével kapcsolatos iratokat, igazolásokat.

A bíróság kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a ...-i Törvényszék Gazdasági Hivatalának külön felhívására a felhívásban megjelölt módon 4.660.- (négyezerhatszázhatvan) forint tanúdíjból álló perköltséget.

A perben feljegyzett **144.000.- (egyszáznegyvennégyezer)** forint illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen a kézbesítéstől számított tizenöt napon belül van helye fellebbezésnek, melyet a ...-i Ítéltáblához címezve, a ...-i Törvényszéken elektronikus úton kell 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.

Indokolás

- [1] A bíróság a perben a felek nyilatkozatai és a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján az alábbi

tényállást állapította meg.

A felperes 2017. november 15. napjától 2020. június 30. napjáig állt határozott idejű 4 órás munkaviszonyban tanácsadó munkakörben az alperesnél, munkavégzési helye változó. A munkabére 150.000,- Ft, emellett más munkaviszonyban állt, illetve egyesületi ügyvezetői tevékenységet is végzett. Az alperesi munkavégzési helyre nem rendszeresen járt be. 2019 márciusáig a munkáltató a felperes részére a munkabért rendszeresen, minden hónap 5. napjáig banki átutalással, határidőben megfizette. 2019. március 22. napján ... szakmai vezető kérte e-mail-ben a tanácsadóktól az önkéntesekre vonatkozó háromhavi beszámolót, majd a felhívást 2019. március 25-én azzal ismételte meg, hogy még három hiányzik. A felperes 2019. március és április havi munkabérét az alperes nem fizette meg. 2019. május 7. napján ..., a munkáltatói jogkör gyakorlója, valamint ..., az alperes szervezeti törvényes képviselője megjelent a ... szám alatt található, felperes által egyéb munkavégzés céljából használt létesítményben abból a célból, hogy a munkaviszony megszüntetésére irányuló közös megegyezésről szóló, vagy azonnali hatályú felmondást adjon át a felperes részére. A dokumentumok mindegyike a munkáltató részéről aláírásra került. A felperes a dokumentumok egyikét sem írta alá, azonban mindkettőt magához vette. A felperes munkaviszonya az alperes 2019. május 07. napján kelt azonnali hatályú felmondásával szűnt meg 2019. május 07. napján a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.) 78.§ (1) bekezdés alapján. Ennek indokaként az került megjelölésre, hogy a munkavállaló olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi, alkohol problémái miatt a munkaköri leírásában szereplő feladatait nem megfelelően látja el. A munkáját többszöri felszólítás ellenére is hanyagul végzi, munkahelyére rendszertelenül jár be. Az alperes a munkaviszony megszűnésével kapcsolatos igazolásokat nem adta ki a felperes részére. A munkaviszony megszűnését követően a felperes pénzbeli ellátásban nem részesült, a munkaviszony megszüntetését megelőzően fennálló korábbi munkavégzéseit folytatta tovább.

- [2] A felperes 2019. május 23. napján, majd annak visszautasítását követően 2019. július 04. napján keresetlevelet terjesztett elő az Mt. 82.§ (1)-(2) bekezdései alapján, és kérte 12 havi távolléti díjnak megfelelő összeg, összesen 1.800.000,- Ft kártérítés, valamint a perfelvétel lezárása előtt fenntartott két havi elmaradt munkabér, azaz 2x150.000,- Ft, mindösszesen 300.000,- Ft tőke és a kifizetés napjáig terjedő időszakra számított évi 0,9 % mértékű késedelmi kamat megfizetésére kérte kötelezni az alperest 2019. április 5. és május 5. napjától kezdődően. Emellett kérte kötelezni az alperest a munkaviszony megszűnésével kapcsolatos igazolások, iratai kiadására, valamint 250.000,- Ft ügyvédi munkadíjból álló perköltség megfizetésére. Keresetének alapjául az Mt. 78.§ (1) Mt. 42.§ (2) bekezdés b) pontjára, Mt. 80.§ (2) bekezdésére, Mt. 31.§-ra, valamint a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. Törvény (továbbiakban Ptk.) 6:48. §-ra hivatkozott.

Előadta, hogy semmilyen kötelezettségszegést nem követett el, a munkaviszony fenntartását ellehetetlenítő magatartást nem tanúsított, a hanyag munkavégzésére, munkaköri feladatai ellátásának hiányára, valamint a rendszeres alkoholos befolyásoltságára történő hivatkozás valótlan, illetve az alperes részéről korábban jelzés nem érkezett a felmondásban megjelölt indokok egyikének gyanújára nézve sem.

- [3] A felperes az alábbi iratokat csatolta a perben: munkaviszony megszüntetésére irányuló közös megegyezéssel történő megszüntetéséről szóló irat; munkáltatói azonnali hatályú felmondás; munkaszerződés; számlakivonatok; a ...-i Római Katolikus Plébániával 2017. október 30-án kötött munkaszerződés, 2018. június 06. napjától 2019. október 22. napja között folytatott elektronikus levelezés a felperes és ... között; mentoráltakal folytatott üzenetváltások fotói. Kérte ..., korábbi szakmai vezető, valamint ... projektmenedzser tanúként történő meghallgatását a szakmai munkájának minőségére, valamint bizonyítási indítványt terjesztett elő ..., ..., ... tanúként történő

meghallgatása iránt, a felmondás közlésének körülményeire.

- [4] Az alperes ellenkérelmében előadta, hogy azonnali hatályú felmondásra jogszerűen került sor, így a felperes kereseti kérelme alaptalan. Kérte a kereset elutasítását, az ügyvédi munkadíjból álló perköltsége megfizetését. Az elmaradt munkabér vonatkozásában kifejtette, hogy a felperes 2019 március és április hónapokban nem végzett munkát, így az elmaradt munkabér iránti követelése alaptalan. Hivatkozott arra, hogy a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos igazolások kiadása a felperes felróható magatartása miatt nem történt meg, így az alperest mulasztás nem terheli. Ténybeli előadást tett arra nézve, hogy a felperes a munkahelyén hónapok óta nem mutatkozott, az alperes őt nem tudta elérni. A munkavállaló alkoholos állapotára vonatkozó szakaszok tévedésből kerültek a szövegbe, így a felmondás indoklásából az alperes az alábbiakat tartotta fenn: „A felperes a munkaköri leírásban szereplő feladatait nem megfelelően látja el. Munkahelyére rendszertelenül jár be.” A szakmai vezető ... koordinálta a tanácsadók munkáját, valamint a feladatokra ... is rálátással rendelkezett. Az alperes vitatta a felperes kártérítésre vonatkozó igényét arra tekintettel, hogy más munkaviszonya áll fenn. Az alperes véglegesen fenntartott ellenkérelmében előadta, hogy a felperes a rendszeresen tartott egyeztető megbeszéléseken jelen volt, azonban a munkaköri leírása 1. pontjában szereplő önkéntesek tevékenységéről, fejlődéséről és tapasztalatairól szóló, háromhavonta elkészítendő írásbeli összefoglaló jelentés elkészítési kötelezettségének nem tetteleget, egyetlen jelentést vagy beszámolót sem küldött. ... e-mailben felhívta 2019. február 22. napján a tanácsadókat ennek megküldésére. Mivel azt a felperes nem küldte meg, ... a felhívást 2019. június 25-én ismételten megtette. Az alperes hivatkozott arra, hogy ezen kötelezettségének elmulasztása alátámasztotta a munkavállaló hanyagságát, így a feladatok ellátásának hiánya megalapozta a felperes munkaviszonyának azonnali hatályú megszüntetését.
- [5] Az alperes az alábbi okirati bizonyítékokat terjesztette elő: alperesi számlakivonatok a munkabér átutalásáról; jelenléti ívek 2019. januártól 2020. január hónapig terjedően. Csatolta a felperes munkaköri leírását, az Önkéntesség személyre szabva elnevezésű programfüzetet, újságcikket a felperes tevékenységéről. Az alperes indítványozta ... szakmai vezető, ... egyesületi titkár, valamint ... tanácsadó tanúként történő meghallgatását.
- [6] A bíróság a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (továbbiakban Pp.) munkaügyi perekre vonatkozó szabályai szerint bírálta el a felperes keresetét és azt az alábbiak szerint találta megalapozottnak.
- [7] Az Mt. 64. § (1) bekezdése szerint a munkaviszony megszüntethető a) közös megegyezéssel; b) felmondással; c) azonnali hatályú felmondással. A (2) bekezdés szerint a megszüntetés okának indoklásából világosan ki kell tűnnie, a megszüntető jognyilatkozásának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.
- Az Mt. 66.§ (1) bekezdése szerint a munkáltató a felmondását köteles megindokolni. A (2) bekezdés szerint a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.
- [8] Az Mt. 78.§ (1) bekezdése alapján a munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnal hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Az Mt. 78. § (2) bekezdése szerint az azonnali hatályú felmondás jogát azt ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon belül, legfeljebb azonban az ok bekövetkezésétől

számított 1 éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.

- [9] Az Mt. 80.§ (2) bekezdése szerint a munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított 5. munkanapon a munkavállaló részére ki kell fizetnie a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat. Az Mt. 82.§ (1) bekezdése szerint a munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. A (2) bekezdés szerint a munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összegét.
- [10] A Pp. 276.§ (1) bekezdése szerint a bíróság a perben jelentős tényeket a felek tényállításainak és perben tanúsított magatartásának, valamint a per tárgyalása során megismert bizonyítékoknak és egyéb feladatoknak az egybevetése, egyenként és összességében történő értékelés alapján a meggyőződése szerint állapítja meg. A bíróság a felperesi, alperesi tényállításokat, a felperes személyes előadást, valamint az alábbi bizonyítékokat vette figyelembe:
- [11] A felperes személyes meghallgatása során előadta, hogy 2019-től ... vette át a szakmai vezetői feladatokat, a munkahelyen a feladatok kiosztása ... szám alatt történt meeting jellegű értekezlet keretében, keddenként 9 órakor. Ez kéthetes vagy egy hónapos időszakot érintett. E-mail és telefonbeszélgetések kapcsán voltak a feladatok állásáról visszacsatolás. A jelenléti íveket nem rendszeresen, hanem egy hónapban egyszer kellett aláírni a keddi megbeszélésen és akkor kapták meg a bérszámfejtéshez szükséges papírokat is.
- [12] A felperes 2017. október 30. napján kelt munkaszerződése szerint munkaköre tanácsadó, feladatai ... projekt kapcsán megvalósítandó tanácsadói feladatok ellátása. A munkaideje heti 20 óra, a munkaidő-beosztás rendjét a munkáltató utasításai határozzák meg. A munkaszerződés 6. pontjában foglaltak szerint a munkavégzés helye változó. A felperes munkaköri leírása 2017. október 30. napján kelt, eszerint feladatait képezi a kiválasztott fiatal szakmai fejlődését, pályaorientációjának kifejlődését elősegítő koordinálása, amit 5-15 fiatal vonatkozásában végez. Ennek kapcsán köteles a koordinált önkéntesek tevékenységéről és fejlődéséről, tapasztalatairól 3 havonta írásbeli összefoglalót és jelentést készíteni a szakmai vezető számára.
- [13] ..., az egyesület titkára tanúként történő meghallgatása során előadta, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésére azért került sor, mert nem végezte maradéktalanul és megfelelő minőségben a munkáját. 2018 nyarától kezdődően, amikor megnyitotta a szépségszalonját ugyanazon a címen, ahol az alperesi egyesület is működött, egyre kevesebbet járt be, illetve be sem járt. 2019 februárjától kezdődően új szakmai vezető lett megbízva a projektben, akivel a felperes nem vette fel a kapcsolatot és nem volt hajlandó bejárni sem. A munkaköri leírásában foglalt kritériumokat nem végezte el, ezek mind elmaradtak. Ő hiába kérte többször is szóban, és úgy gondolta, hogy a szakmai vezető kérte tőle ezt e-mailben is, a feladatok pótlására nem került sor. Előadta, hogy lehetett rugalmasan kezelni a 4 órás munkaidőt, azt, hogy a 4 órát bent töltsen, nem várták el, de a felperes egyáltalán nem járt be, míg a többi tanácsadó ezt az időtartamot bent töltötte. A felperestől semmilyen irat nem érkezett a feladatai kapcsán. Feladatokkal ... szakmai vezetőnek kellett ellátni a felperest, aki közölte a tanúval, hogy a felperes nem végezte rendszeresen a munkáját. Előadta, hogy minden héten voltak megbeszélések, amelyeken 2019 februárjától a felperes nem jelent meg. Egyszer vagy kétszer szólt neki arról, hogy el kellene jönni a meetingekre, ahova februárig ugyan járt, de nem rendszeresen, valamint április-május hónapban a meetingek

kétharmadáról hiányzott. A tanú emiatt a felperes másik munkavégzési helyére, a szépségszalonba ment be egy-, vagy két alkalommal, és szólt neki a részvétel miatt. A felperes a kért jelentést nem készítette el, így a fiatalokról szóló beszámoló nem készült el, illetve nyomkövetésük nem valósult meg. A felperesnél 2018-ban észlelt mulasztást, ekkor a tanúnak kellett az önkéntesekkel kapcsolatot felvenni, a felperes mentoráltjai tőle kértek tanácsot. Előadta, hogy közös levelezésük van a szakmai vezetővel, így látta a szakmai vezető által megküldött leveleket, valamint az azokra adott válaszokat is.

- [14] ..., szakmai vezető a tanúmeggallgatása során előadta, hogy 2019 februárjától áll az alperes alkalmazásában, a felperes szakmai munkáját felügyelte, koordinálta. Szakmai kapcsolata a felperessel kiegyensúlyozott és jó volt, igyekezett kollegiális kapcsolatot kialakítani. Fel tudta venni a kapcsolatot vele, az semmilyen problémát nem okozott számára. Amit kért tőle, azt teljesítette, egyetlenegy dolog volt, ami nem működött: a felperes az önkénteseivel kapcsolatos 3 havi beszámolót nem készítette el. Arra, hogy ennek pótlására megkérte-e, emlékezett, közös levelezési listában hívta fel a tanácsadók figyelmét arra, hogy ha valakinek elmaradása volt. Más személynek is volt ugyanilyen típusú elmaradása. ... felé többször is jelezte a tanácsadók elmaradásait, mert ő ellenőrizte a szakmai vezetés, így a tanú munkáját. Levelezését ... látta. A tanú a felperest a toborzásban nem tartotta eredményesnek, de a munkájával kapcsolatos kifogásként ezen kívül mást nem tudott elmondani. Előadta, hogy a felperes minden olyan meetingen megjelent, amelyekre meghívót kapott, és mindaddig, amíg nem bizonyosodott meg arról, hogy a felperes munkaviszonya ténylegesen megszüntetésre került, az e-maileket részére is továbbította és a feladatokat kiadta. Arra, hogy a felpereshez intézett volna akár írásbeli, akár személyes felhívást a munkája el nem végzése miatt, nem emlékezett.
- [15] ... tanú előadta, hogy tanácsadói munkakörben dolgozott, rálátott a felperes munkavégzésére és arról tudott nyilatkozni, hogy 2019 februárjától keveset tartózkodott bent a felperes az irodában, a megbeszéléseken nem jelent meg. Hallotta, hogy a felperest figyelmeztették arra, hogy nem rendszeresen jár be az irodába, amely figyelmeztetést ... intézett a felpereshez a folyosón, illetve a saját irodájában.
- [16] Az alperes által csatolt ... Sportegyesület szervezeti alapadatai szerint a szervezet képviselője felperes neve ügyvezető, a megbízás időtartama 5 év. A megszűnés időpontja 2021. június 07. napja. A felperes 2017. november 15. napjától 4 órás munkaviszonyban állt tanácsadói munkakörben a ...i Katolikus Plébániánál, valamint az alperes által csatolt újságcikk szerint a szépségiparban is tevékenykedett, az a munkahelye a tanúvallomások szerint 2018 nyarától szintén fennállt.
- [17] Az e-mail levelezések szerint felperes neve és ... egymással 2019 februárjától kezdődően levelezést folytattak, 2019. február 22. napján ... által küldött levél tartalmazta, hogy a tanácsadók a kötelező 3 havi beszámolókat készítsék el, valamint 2019. március 25. napján rögzítette, hogy még három adatlap nem érkezett meg hozzá, ennek pótlását határidővel kérte. Ezt követően a 2019. április 4-i ... által küldött e-mail tartalmazott a felperesre nézve feladatkiosztást, azonban az nem a beszámolóról szólt, annak témáját nem érintette.
- [18] Az elmaradt munkabérre vonatkozó kereseti kérelem tekintetében a bíróság hivatkozik arra, hogy a munkáltatói azonnali hatályú felmondás nem arról szólt, hogy a felperes nem végzett volna munkát. A munkáltatói jogkör gyakorlójának előadása tartalmazott erre nézve hivatkozást, amelyet azonban sem az email levelezésben foglaltak, sem az alperes perfelvétel során tett nyilatkozata, sem pedig a ... tanú által elmondottak nem támasztottak alá. A felperes 2019. március és április hónapban végzett munkát, a meetingeken megjelent, ez az e-mail levelezés, a szakmai vezető tanúvallomása alapján volt megállapítható. Mindezek alapján a bíróság a 2019. március és április havi elmaradt munkabérek vonatkozásában a felperes keresetét megalapozottnak találta, így bíróság az Mt. 42. §

(2) bekezdése alapján 300.000,- Ft elmaradt munkabér és ennek Ptk. 6:48. § szerinti kamata megfizetésére kötelezte az alperest.

- [19] Az azonnali hatályú felmondás jogellenességére és az emiatt alkalmazott jogkövetkezmények okán a bíróságnak vizsgálni kellett, hogy az azonnali hatályú felmondás valós és jogszerű, az indokolása pedig világos-e. Ennek a három feltételnek együttesen kell megvalósulnia: a kötelezettségszegő magatartásnak lényeges kötelezettséget kell érintenie, annak jelentősnek kell lennie és azt szándékosan vagy súlyosan gondatlanul kell megszegnie. A felperes keresetének összecszerúsége körében a bíróságnak figyelemmel kellett lenni az Mt. 82. § (2) bekezdésében maximált összeghatárra.
- [20] A bíróság egyesével vizsgálta az azonnali hatályú felmondásban foglalt indokokat: „munkáját többszöri felszólítás ellenére is hanyagul végzi” indok körében a lefolytatott bizonyítás alapján egy tanácsadói feladat el nem végzése vált megállapíthatóvá, amely mulasztás nem került azonnali hatályú okként nevesítésre. Egy feladat el nem végzése a hanyag munkavégzéssel nem tekinthető egyenértékűnek, különös tekintettel arra, hogy a szakmai vezető a feladatok elvégzése tekintetében nem hivatkozott olyan körülményre, ami a hanyag munkavégzést támasztotta volna alá. A bíróság pedig a ... tanú közvetett tudomásszerzését, valamint a 2018-as személyes tapasztalatait a felmondási ok körében -alperesi tényállítás és a felmondási határidő megtartottsága hiányában- nem tudta vizsgálni. A hanyag munkavégzés, mint indok -azon túlmenően, hogy önmagában túl általános- a perben nem volt megállapítható, mint ahogy az alperes részéről a felpereshez intézett többszöri felszólítás sem. Emellett nem tekinthető világosan megfogalmazott azonnali hatályú megszüntetési oknak, tekintettel a lényeges és súlyos kötelezettségszegés hiányára.
- [21] A „munkahelyére rendszertelenül jár be” felmondási ok körében a bíróság a felperes munkaköri leírásában foglaltakat vette figyelembe, amely szerint a felperes munkavégzési helye változó. Ez a megfogalmazás azonban szintúgy nem azonos azzal, hogy ha valaki a munkahelyére egyáltalán nem megy be. A ... tanú által elmondottak is tartalmazták, hogy a teljes munkaidő benntöltése nem volt elvárható. A bíróság a ... és ... tanúvallomásaiban foglalt állítások ellentmondása miatt (... a szépségszalonban kereste fel a felperest, hogy szóljon a be nem járás miatt, míg ... ennek megtörténtét az irodai folyosóra, vagy ... irodájára tette) nem látta bizonyítottnak azt, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója, vagy egyéb vezető ténylegesen felhívta volna a felperes figyelmét arra, hogy az addig megtört bejárás gyakorlattal egyező magatartása már nem megfelelő a munkáltató számára. Ezen felmondási indok körében többször változtatott alperesi nyilatkozatok és ... tanúvallomása alapján a rendszertelen bejárás ugyan megállapítható volt, de ez a magatartás a munkáltató részéről eltűrt volt, ennek ténszerűsége pedig a változó munkahelyen történő munkavégzéssel, és a felperes által végzendő feladat jellegével nem volt összeegyeztethetetlen, így azt lényeges kötelezettségszegésként értékelni nem lehetett.
- [22] Mindezekre tekintettel a bíróság a 2019. május 7. napján kelt azonnali hatályú felmondás jogellenességét állapította meg, és az alperest ennek jogkövetkezményeként az Mt. 82. § (2) bekezdés alapján 1.800.000,- Ft kártérítés megfizetésére kötelezte.
- [23] A 6/2016. (XI. 28.) KMK vélemény rendelkező részének 7. pontja szerint a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségével kapcsolatban a bizonyítás a munkáltatót, mint károkozót terheli. A felperes kárenyhítési kötelezettsége körében így a bíróság vizsgálta a felperes alperesnél fennálló munkaviszonyával párhuzamosan végzett, és alperes által is hivatkozott munkatevékenységeit. Mivel a plébániával 2017. november 15-től állt fenn tanácsadói munkaviszonya, az ügyvezetői tevékenységet pedig annak ötéves határozott időre szóló tartama alapján az alperesnél fennálló munkaviszonnyal párhuzamosan végzett tevékenységként kellett tekinteni. Az alperessel fennálló munkaviszony megszűnése a másik munkaviszony fennmaradása miatt ellátás igénybevételére

jogosultságot nem keletkeztetett, azonban az alperes által már meg nem fizetett bér a felperesnél kárként volt értékelendő. Erre tekintettel a bíróság a kártérítés felperes által megjelölt összegét nem csökkentette.

[24] A bíróság ..., ..., ... tanúként történő meghallgatására vonatkozó felperesi indítványokat - mint szükségtelent- elutasította, mivel a peres felek előadásai között a munkáltatói azonnali hatályú felmondás közlése okán annak tényszerűségében és körülményeiben ellentmondás nem volt. Emellett ... és ... tanúként történő meghallgatását a felperes szakmai munkája vonatkozásában a bíróság nem tartotta indokoltnak, mivel az általuk esetlegesen tapasztaltak az azonnali hatályú felmondás indoka vonatkozásában relevanciával nem bírtak, és mert a jogviszony megszüntetésének indokául leírtak valós voltát az alperesnek kellett bizonyítania.

[25] A perben a felperes 100%-ban pernyertes, az alperes pereszes lett.

[26] A pertárgy értéke a Pp. 512.§ (2) bekezdése és az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (továbbiakban: Itv.) 39.§ (1) bekezdése és az Itv. 42.§ (1) bekezdése szerint a perben 144.000,- Ft illeték került feljegyzésre, amelyet az alperes Itv. 5.§ (1) bekezdés d) pontja alapján fennálló személyes illetékmentességére és a felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel az állam visel a Pp. 101. és 102.§ (1) bekezdése alapján. A perköltséget a pereszes alperes a Pp. 83.§ (1) bekezdése szerint a felperes által előterjesztett perköltség felszámítást tartalmazó iratban foglalt összeg megfizetésével köteles viselni, a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM. rendelet 2. § (2) bekezdésében foglaltak szerint.

Az ítélettel szemben a Pp.365.§ (1) és (2) bekezdés a) pontja szerint van helye fellebbezésnek.

..., 2020. szeptember 03.

... bíró, a tanács elnöke, az aláírásban akadályozott ülnökök helyett is

... ülnök

... ülnök