

**Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.288/2020/5.**

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Hegedűs István egyéni ügyvéd (**cím**) által képviselt **felperes neve (felperes címe.)** felperesnek - a dr. Staudt Máté (**cím**) által képviselt **alperes neve (alperes címe.)** alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei tárgyában indult perében a Balassagyarmati Törvényszék 2.M.70.013/2020/15. számú ítéletével szemben az alperes 19. sorszámon benyújtott fellebbezése folytán - tárgyaláson kívül - meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét nem fellebbezett részében nem érinti, fellebbezett részében helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 50.000 (ötvenezer) forint másodfokú perköltséget.

A fellebbezési eljárás 168.000 (százhatvannyolcezer) forint összegű illetékét az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az általa megállapított tényállás

- [1] A Balassagyarmati Törvényszék a 2020. szeptember 3. napján hozott 2.M.70.013/2020/15. számú ítéletével az alperes által kibocsátott felmondás jogellenességének jogkövetkezményeként 1.800.000 forint kártérítés, ezen felül két hónapra elmaradt munkabér címén 2X150.000 forint és a késedelmi kamatok, továbbá 250.000 forint perköltség megfizetésére kötelezte az alperest. Az elsőfokú bíróság a munkaviszony megszűnésével kapcsolatos igazolások kiadására is kötelezte az alperest. Az elsőfokú bíróság a 2.M.70.013/2020/18. számú határozatával az elsőfokú ítélet rendelkező részét akként javította ki, hogy az állam által viselt elsőfokú illeték összegét 144.000 forintban határozta meg. Rendelkezett továbbá arról, hogy az eljárás során keletkezett 4.660 forint összegű tanúdíjból álló perköltséget az alperes viseli.
- [2] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2017. november 15. napjától állt határozott idejű, 2020. június 30-ig tartó munkaviszonyban az alperessel. A munkaszerződés alapján a felperes részmunkaidőben napi 4 órás munkaviszonyban tanácsadó munkakörben volt foglalkoztatva változó munkavégzési helyen. A munkabére 150.000 forint volt. A felperes a munkavégzés helyére nem járt be rendszeresen, az alperes 2019. márciusától nem fizette a felperest megillető munkabért. **felperesi szakmai felettes**, a felperes szakmai felettése 2019. március 22-én e-mailben jelezte a felperesnek és más tanácsadóknak, kéri tőlük az önkéntesekre vonatkozó negyedéves beszámolót. **felperesi szakmai felettes** a kérést a 2019. március 25-i e-mailben azzal a

felhívással ismételte meg, hogy 3 tanácsadótól hiányzik a beszámoló. Az alperes nem fizette meg a felperes 2019. március és április havi munkabérét.

- [3] **H.K.**, a munkáltatói jogkör gyakorlója, továbbá **P.N.** törvényes képviselő 2019. május 7-én felkeresték a felperest a felperes gazdasági társasága által használt üzletben és ajánlatot tettek a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére. Ennek hiányában a munkaviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetését helyezték kilátásba. A felperes a közös megegyezésre irányuló ajánlatot nem fogadta el, azonban mindkét felmutatott, a munkáltatói jogkör gyakorlója által előzetesen aláírt iratot magához vette.
- [4] Az azonnali hatályú felmondás indokolása a munka törvénykönyvéről szóló 2012. év I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 78. § (1) bekezdésére utalva, azt tartalmazta, hogy a felperes alkohol problémái miatt a munkaköri leírásában szereplő feladatait nem megfelelően látja el, emiatt lehetetlen a munkaviszony fenntartása. A munkáját többszöri felszólítás ellenére hanyagul végzi, munkahelyére rendszertelenül jár be. Az azonnali hatályú felmondás felperessel történt közlését követően az alperes a munkaviszony megszűnésekor kiadandó munkáltatói igazolásokat nem adta ki.
- [5] Az elsőfokú bíróság a kereseti kérelemben foglaltakra tekintettel az Mt. 64. § (1)-(2) bekezdése, 66. § (1)-(2) bekezdése, 78. § (1)-(2) bekezdése, illetve a 80. § (2) bekezdése és a 82. § (1)-(2) bekezdése alapján vizsgálta az azonnali hatályú felmondás jogellenességét, illetőleg az ezzel kapcsolatos jogkövetkezményeket.
- [6] Az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét illetően azt értékelte, megállapítható-e olyan, a munkaviszonnyal összefüggő lényeges kötelezettségszegés, amely szándékos vagy súlyos és jelentős mértékű megszegése a felperes terhére értékelhető. Az alkohol fogyasztással kapcsolatos indokot nem vizsgálta, mivel az alperes az elsőfokú eljárás során előadta, hogy ez a hivatkozás tévedésből szerepelt az indokolásban, az egy másik munkavállaló felmondásának részét képezte.
- [7] Az elsőfokú bíróság részletesen hivatkozva a felperes személyes nyilatkozatára, továbbá **H.K.** egyesületi titkár, a munkáltatói jogkör gyakorlója, **felperesi szakmai felettes** szakmai vezető, **tanú1** tanácsadó tanúvallomására a következőket állapította meg. Az azonnali hatályú felmondás azon részét, mely szerint a felperes a munkáját többszöri felszólítás ellenére hanyagul végezte, túl általános kifejezésnek találta. A hanyag munkavégzésre hivatkozás alapján ugyanis nem állapítható meg a jogviszony megszüntetés konkrét indoka. Az elsőfokú bíróság nem találta bizonyítottnak, hogy az alperes ezzel kapcsolatban többszöri felszólítást intézett a felpereshez. Mindezekre tekintettel az azonnali hatályú felmondás ezen indoka nem volt kellően világos. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az a tény, hogy egy konkrét tanácsadói feladatot, nevezetesen a negyedévente esedékes jelentést a felperes nem készítette el, nem került konkrétan megfogalmazásra az indokolásban. Ugyanakkor egyetlen feladat elvégzésének elmaradása még nem azonos a hanyag munkavégzéssel. Ilyen körülményt ugyanis **felperesi szakmai felettesnek** a tanúvallomása sem támasztott alá. **H.K.** a felperes munkavégzését illetően pedig olyan közvetett információkra nyilatkozott, amelyek nem voltak értékelhetőek. A közvetlen tapasztalatai pedig 2018-as eseményekre vonatkoztak, amely felvetette az azonnali hatályú felmondás határidőben történő gyakorlása kérdését.
- [8] A munkahelyre történő rendszertelen bejárásra vonatkozó indok, arra figyelemmel volt értékelhető, hogy a felperes munkaköri leírása szerint változó munkavégzési helyen dolgozott. A nem rendszeres bejárás ebben az esetben az elsőfokú bíróság álláspontja szerint nem azonosítható azzal, amikor

valaki egyáltalán nem megy be a munkahelyére. **H.K.** tanúvallomása is azt támasztotta alá, nem volt elvárás, hogy a felperes a teljes munkaidejét az alperes irodájában töltsen. Az elsőfokú bíróság ellentmondásosnak is találta **H.K.** és **tanú1** tanúvallomását abban a kérdésben, hogy a munkahelyre történő bejárással kapcsolatos figyelmeztetés megtörtént-e, illetve milyen módon került erre sor. A figyelmeztetés körülményeit illetően a tanúk nem egybehangzóan nyilatkoztak, ezért az alapján az elsőfokú bíróság nem találta bizonyítottnak, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója vagy más vezető figyelmeztette a felperest a munkába járással kapcsolatos kötelezettségekre. Ennek hiányában pedig a bejárással kapcsolatos gyakorlat a munkáltató által eltűrtnek minősült. A felperes által végzendő feladat jellegével nem volt összeegyeztethetetlen, hogy nem járt be rendszeresen, mivel változó munkahelyen végezte a munkáját, ezért a rendszertelen bejárást nem lehetett munkaviszonnyal összefüggő lényeges kötelezettségzegesként értékelni.

- [9] Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság az azonnali hatályú felmondás jogellenességét állapította meg és az Mt. 82. § (2) bekezdése alapján a kereseti kérelem szerinti jogkövetkezményeket alkalmazta. A munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezményei egyes kérdéseiről szóló 6/2016. (XI. 28.) KMK (továbbiakban: KMK vélemény) 7. pontjára hivatkozva kifejtette, hogy a kárenyhítési kötelezettséggel összefüggő bizonyítás a munkáltatót terheli. A felperes kárenyhítési kötelezettsége körében az elsőfokú bíróság annak tulajdonított jelentőséget, hogy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyaiban a tevékenységét már korábban, az alperessel fennállt munkaviszonya idején is ellátta. A Katolikus Plébániával 2017. november 15-től állt fenn tanácsadói viszonya, ügyvezetői tevékenységet is párhuzamosan látta el az alperesi munkaviszony fennállása alatt. Az elmaradt jövedelem, mint kárigény érvényesítését tehát a párhuzamos jogviszonyokból származó jövedelem nem befolyásolta, erre tekintettel az elsőfokú bíróság az e jogviszonyokkal összefüggésben keletkezett jövedelmet nem helyezte levonásba az elmaradt jövedelem címén járó kártérítés összegéből.
- [10] Az elsőfokú bíróság alaposnak találta a 2019. március és április hónapra igényelt munkabér megfizetésére irányuló kereseti kérelmet is. Ennek kapcsán az Mt. 42. § (2) bekezdésére utalva kifejtette, hogy a felperes ezekben a hónapokban végzett munkát a munkaszerződése alapján, mivel az alperes által meghirdetett megbeszéléseken jelen volt. Mindezt alátámasztotta **felperesi szakmai felettes** szakmai vezető tanúvallomása és a becsatolt elektronikus levelezés adatai is. Erre tekintettel a felperest megillette a munkaszerződésben meghatározott munkabér, ezért az elsőfokú bíróság a kereseti kérelem alapján kötelezte az alperest 2X 150.000 forint munkabér és a késedelmi kamat megfizetésére.
- [11] Az elsőfokú bíróság elutasította a felperes által előterjesztett tanúbizonyítási indítványokat (**B.D., K.Pné, Á.Á.**), mert az azonnali hatályú felmondás közlése körülményei nem befolyásolták a per érdemi eldöntését. Nem volt indokolt **H.Sz.** tanú meghallgatása sem a felperes szakmai munkáját érintően, mivel az azonnali hatályú felmondásban foglaltak bizonyítása az alperes kötelezettsége volt.

Az alperes fellebbezése

- [12] Az alperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a kereset elutasítását kérte. Az elsőfokú ítéletnek a munkaviszony megszűnésével kapcsolatos iratok kiadására vonatkozó rendelkezését nem vitatta.

- [13] Az alperes a felülbírálati jogkör tekintetében a Pp. 369. § (1) és (3) bekezdés a) és c) pontjaira hivatkozott. Anyagi és eljárási jogszabálysértést állítva kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság az Mt. 78. § (1), továbbá 82. § és 83. §-ai téves értelmezésével járt el az azonnali hatályú felmondás értékelése, illetőleg a felperes által 2019. március és április hónapra követelt munkabérre való jogosultság vizsgálata során.
- [14] Érvelése szerint az Mt. 42. §-ára és 52. §-ára figyelemmel azt kellett bizonyítani az azonnali hatályú felmondás indoka értelmében, hogy a felperes a munkaköri leírásban szereplő feladatait nem megfelelően látta el, illetve a munkahelyére rendszertelenül járt be. Az alperes álláspontja szerint a felperes perbeli nyilatkozata és a tanúk vallomása egyértelműen alátámasztotta, hogy a felperes nem járt be rendszeresen a munkavégzés helyére. Ezzel összefüggésben **H.K.** a tanúvallomásában egyértelműen azt adta elő, hogy a felperes nem vette fel a kapcsolatot **felperesi szakmai felettes**rel, az új szakmai vezetőjével és nem volt hajlandó bejárni. A szakmai megbeszéléseken sem jelent meg, a március és áprilisi rendezvényekről, illetve a megbeszélések kétharmadáról hiányzott. A távolmaradás tényét **felperesi szakmai felettes** és **tanú1** vallomása is alátámasztotta, továbbá **H.K.** vallomása bizonyította, hogy a távolmaradással kapcsolatban figyelmeztette a felperest. Mindezek alapján megállapítható volt, hogy a megbeszéléseken történő részvételre utasította a felperest, ezek a megbeszélések előre ütemezett időben voltak megtartva és a felperes munkaköri kötelezettségébe tartozott az azokon történő részvétel. Ennek ellenére 2019. februárjától nem vett részt a megbeszéléseken. Iratellenes és okszerűtlen következtetéssel állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy mindez „eltűrt” gyakorlat volt. **H.K.** és **tanú1** vallomása egyértelműen alátámasztotta, hogy a felperes figyelmeztetést kapott emiatt. Az a körülmény, hogy a munkáltatói figyelmeztetés helyszínét a tanúk eltérően határozták meg, nem eredményezett érdemi ellentmondást a vallomások tartalmában. Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság a bizonyítékokkal ellentétesen, tévesen állapította meg a tényállást, mivel a felperes bizonyítottan többszöri felszólítás ellenére sem jelent meg a munkahelyén.
- [15] A negyedéves beszámoló elmaradását illetően szintén tévesen értékelte az elsőfokú bíróság a releváns tényeket és a bizonyítékokat. A felperes maga sem vitatta, hogy nem tett eleget a beszámolóval kapcsolatos kötelezettségének, ezt a tényt egyértelműen alátámasztotta **felperesi szakmai felettes** tanúvallomása is. Ezzel egyezően nyilatkozott **H.K.** is a beszámolók negyedévenkénti előterjesztését illetően. Lényeges körülmény, hogy a beszámoló benyújtása a felperes munkaköri leírásában rögzített egyértelmű kötelezettsége volt. A beszámolók alapján kaphatta meg az alperes a pályázati támogatásokat. Tévesen értékelte az elsőfokú bíróság akként, hogy egyetlen feladat elmulasztása nem azonosítható a hanyag munkavégzéssel, mivel a negyedéves beszámoló kiemelt jelentőségű volt, erre tekintettel okszerűtlen következtetést vont le az elsőfokú bíróság.
- [16] Az alperes a fellebbezésében előadta továbbá, hogy a felperes az önkéntesekkel való kapcsolattartást illetően sem tett eleget a munkaköri leírásában foglaltaknak, mely tényt az elsőfokú bíróság nem értékelt. Ezzel kapcsolatban **H.K.** a tanúvallomásában előadta, hogy a felperes mentoráltjai őt keresték, mivel a felperes a kapcsolattartási kötelezettségének sem tett eleget. Az elsőfokú bíróság téves következtetéseivel szemben mindezekre tekintettel az azonnali hatályú felmondás jogszerűsége volt megállapítható.
- [17] Az alperes vitatta a jogellenesség jogkövetkezményével összefüggő ítéleti rendelkezést is a kárenyhítési kötelezettségre hivatkozva. A Pp. 237. § (2) bekezdése megsértését állította amiatt, mert az elsőfokú bíróság a kárenyhítési kötelezettség bizonyítása körében tájékoztatást sem közölt a

felekkel. Az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta továbbá, hogy a felperes elismerte, a kárenyhítési kötelezettségének meg sem próbált eleget tenni, hiszen nem keresett új munkát és nem létesített újabb munkaviszonyt. E nyilatkozatra figyelemmel megállapítható, hogy eleget tett a bizonyítási kötelezettségének. A más munkáltatóknál elérhető jövedelem összegét pedig az elmaradt munkabér összegéből levonásba kellett helyezni.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

- [18] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes másodfokú perköltségben történő marasztalását kérte.
- [19] Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítás lefolytatását követően a tényállást helyesen állapította meg és az alapján megfelelő jogi következtetésekkel és helytálló indokolással megalapozott érdemi döntést hozott. Az alperes a per folyamán a tényállításokat folyamatosan változtatta és önmagának is ellentmondó nyilatkozatokat tett. Az alperes részéről a kellő körültekintés hiányát alátámasztotta, hogy az azonnali hatályú felmondás kibocsátásakor nem is ellenőrizte az indokolást, hiszen annak az alkoholos befolyásoltságra vonatkozó része más munkavállalóra vonatkozott. Ugyanakkor az azonnali hatályú felmondás kibocsátása ellenére a munkáltatói igazolásokat a per időtartama alatt sem adta ki, csupán az elsőfokú ítélet meghozatalát követően.
- [20] A beszámolókkal kapcsolatos e-mailek nem kifejezetten a felperesnek szóltak, hanem annak a csoportnak, ahova tartozott. Ezért ezekből az iratokból nem lehetett a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség jelentős mértékű, szándékos, illetve súlyosan gondatlan megsértésére következtetni. Az alperesnek egyértelműen a tudomására kellett volna hoznia a hiányosságokat, ezt azonban elmulasztotta, vagyis nem jelezte a kötelezettségszegést. Azt a hivatkozást, hogy nem vette fel a kapcsolatot 2019. februárjától szakmai vezetőjével, éppen **felperesi szakmai felettes** tanúvallomása cáfolta. A rendszertelen megjelenéssel kapcsolatban szintén helytállóan vette figyelembe az elsőfokú bíróság a munkavégzési hely változó voltát, melyre tekintettel nem kellett a munkáltató székhelyén tartózkodni a munkaidő teljes időtartamában. A meghirdetett megbeszéléseken minden alkalommal részt vett, ezt szintén **felperesi szakmai felettes** tanúvallomása támasztotta alá, amely alapvetően cáfolta **H.K.** önmagának is ellentmondó tanúvallomását.
- [21] A negyedéves szakmai beszámoló elkészítésével kapcsolatos kötelezettség nem lett konkrétan meghatározva az azonnali hatályú felmondás indokolásában, az ezzel kapcsolatos többszöri alperesi felszólítás pedig nem nyert bizonyítást. A hanyag munkavégzéssel kapcsolatos rendszeres kötelezettségszegést az alperes tanúkkal és okiratokkal sem bizonyította. Az sem nyert bizonyítást, hogy mindez azonnali hatályú felmondást megalapozó kötelezettségszegés volt.
- [22] A kártérítéssel összefüggésben kifejtette, hogy az alperes jóval a munkaviszony megszüntetését követően, 2019. május 7-e helyett csak 2020. szeptember 7-én adta ki a kötelezően kiadandó munkáltatói igazolásokat. Ezek hiányában sem tudott volna új munkahelyet keresni. Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság helytállóan értékelte az azonnali hatályú felmondással összefüggő körülményeket és azt is, hogy a munkaviszony fennállása alatt 2019. március és április hónapjára szintén megillette a munkabér.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

- [23] Az alperes fellebbezése nem alapos.
- [24] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta, a bizonyítékok helytálló, a logika szabályainak megfelelő, okszerű értékelésével megalapozottan állapította meg a tényállást és abból helytálló jogi következtetések levonásával érdemben helyes döntést hozott.
- [25] A másodfokú bíróság a felülbírálati jogkörét a fellebbezési kérelem és a fellebbezési ellenkérelem korlátai között gyakorolta a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (továbbiakban: Pp.) 370. § (1) bekezdése alapján. Az alperes az elsőfokú bíróság ítéletét alapvetően az azonnali hatályú felmondás indokainak értékelése, továbbá a jogellenesség jogkövetkezménye kapcsán a kárenyhítési kötelezettség körében vitatta.
- [26] Az alperes fellebbezésében alaptalanul állította az azonnali hatályú felmondás indokaihoz kapcsolódó bizonyítékok, illetőleg perbeli nyilatkozatok téves értékelését és a tényállás téves megállapítását, a Pp. 279.§ (1) bekezdésének megsértése nem volt megállapítható.
- [27] Az alperes - az alkoholos problémákkal kapcsolatos téves hivatkozására tekintettel - az azonnali hatályú felmondás indokainak kizárólag azt a részét tartotta fenn, amely a munkaköri leírásban szereplő feladatok figyelmeztetés ellenére történő nem megfelelő, hanyag ellátására vonatkozott, ezen kívül a munkahelyre történő rendszertelen bejárásra.
- [28] Az elsőfokú bíróság helytállóan hivatkozott ítélete indokolásában a Kúria (korábban Legfelsőbb Bíróság) MK 95. számú állásfoglalására, ami a felmondás indokának kellően világos voltát illetően részletes és a bírói gyakorlatban egységesen alkalmazott követelményeket tartalmaz. Eszerint a felmondás, illetve az azonnali hatályú felmondás indokolása akkor felel meg az Mt. 64.§ (2) bekezdésében megfogalmazott követelményeknek, ha a munkáltató megjelöli azt a tény, körülményt, amelyre a döntését alapította (BH2020.308.). Az elsőfokú bíróság az állásfoglalás helytálló alkalmazásával utalt ítélete indokolásában arra, hogy az alperes által közölt megfogalmazás a hanyag munkavégzést illetően önmagában túl általános volt. A másodfokú bíróság elsődlegesen emiatt találta jogellenesnek az ezzel összefüggő felmondási indokot. Az a megfogalmazás, miszerint a munkavállaló a munkaköri leírásban szereplő feladatait „nem megfelelően látja el” az MK 95. számú állásfoglalásban kifejtettek szerint olyan mértékben közhelyszerű és tartalmatlan, amelyből nem állapítható meg, hogy milyen konkrét tények, konkrét körülmények váltották ki a jogviszony megszüntetését és miért nincs a továbbiakban szükség a munkavállaló további munkavégzésére.
- [29] A nem kellően világos indok kapcsán a többszöri felszólítás sem volt értelmezhető. Ugyanakkor az alperes perbeli nyilatkozataiból és a tanúk vallomásából alapvetően az következett, hogy **H.K.** a figyelmeztetést a munkahelyen történő megjelenéssel és nem a hanyag munkavégzéssel összefüggésben állította. Erre tekintettel a többszöri figyelmeztetés emiatt sem volt értékelhető az azonnali hatályú felmondás ezen indokának jogszerűségét megalapozó körülményként. Az indokolás kellően világos volta hiányában nem lehetett értékelni az alperes fellebbezésében az önkéntesekkel való kapcsolattartással és a negyedéves beszámolóval kapcsolatos tényeket sem. Mindez ugyanis az írásban közölt indokolástól való eltérés, az írásbeli indokok nem megengedett bővítését eredményezte (MDII.143.).

- [30] A negyedéves beszámolóval kapcsolatos kötelezettségeket valóban tartalmazta a felperes munkaköri leírása, továbbá **felperesi szakmai felettes** szakmai vezető tanúvallomása is alátámasztotta ennek elmaradását. Nem annak volt jelentősége, hogy a tanú a beszámolókkal kapcsolatos e-maileket milyen munkavállalói csoportnak küldte meg, hanem annak, hogy ezt a magatartást - a fent kifejtettek szerint - az indokolás közhelyszerű, általános volta miatt nem lehetett értékelni. A másodfokú bíróság ugyanakkor egyetértett az elsőfokú bíróság érvelésével azzal összefüggésben, hogy a becsatolt e-mail és **felperesi szakmai felettes** tanúvallomása önmagában nem támasztotta alá azt, hogy ez a hiányosság az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjában meghatározott valamennyi törvényi feltételt megvalósító kötelezettségszegésnek minősült.
- [31] Az azonnali hatályú felmondás indokolásának az a része, amely a munkahelyre történő rendszertelen bejárásra vonatkozott, kellően világos, konkrét volt, ezért az alapján indokolt volt a bizonyítékok érdemi értékelése. Azért nem találta alaposnak a másodfokú bíróság az alperes fellebbezését, mert az alperes által hivatkozott bizonyítékok és tények alapján nem lehetett megállapítani azonnali hatályú felmondást megalapozó kötelezettségszegést, vagyis az Mt. 78.§ (1) bekezdése a) pontjában meghatározott konjunktív feltételek fennállását (Mfv.X.10.042/2020/7.). Az ezzel kapcsolatos tényeket az elsőfokú bíróság helytállóan értékelte az érdemi döntés meghozatalakor. Nem lehetett figyelmen kívül hagyni, hogy a felperes a munkaszerződése alapján változó munkavégzési helyen látta el a feladatát. **H.K.** a tanúvallomásában maga is azt adta elő, nem volt elvárás, hogy a felperes a munkaideje teljes időtartamát a munkáltató székhelyén töltsse. Az alperes ezen túlmenően nem adott elő konkrétumokat, nem határozott meg konkrét elvárásokat sem azzal kapcsolatban, hogy a felperesnek miként, milyen időtartamban, milyen gyakorisággal kellett volna megjelennie az alperes székhelyén. A jelenléti ívek aláírásának gyakorlata is azt a tényt támasztotta alá, hogy a rendszeres, napi szintű bejárás nem volt elvárás. Önmagában az a tény, hogy a felperes több hónapra nem írta alá a jelenléti ívet, nem bizonyította a megjelenéssel kapcsolatos mulasztását. **felperesi szakmai felettes** tanúvallomása éppen az alperesi állításokkal ellentétesen tartalmazta, hogy a felperes minden kötelező, a szakmai vezetője által meghirdetett megbeszélésen megjelent. Az alperes ezen túlmenően nem adott elő semmilyen konkrétumot annak tisztázása körében, hogy a felperest az értekezleteken kívül milyen időtartamban, milyen módon terhelte a munkahelyen megjelenés kötelezettsége. **felperesi szakmai felettesnek** mint új szakmai vezetőnek, 2019. februárjától nem okozott problémát a felperessel való kapcsolattartás. Kifejezetten azt adta elő, hogy a felperessel fel tudta venni a kapcsolatot. A tanú arra is nyilatkozott, hogy a felperes eredményességét problémásnak találta a mentoráltak toborzásával, illetőleg a negyedéves jelentésekkel kapcsolatban. Ezek a körülmények azonban azért nem képezhették a felmondás jogszerűségével kapcsolatos értékelés tárgyát, mert az indokolás nem volt kellően világos és konkrét.
- [32] Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság helytállóan értékelte, hogy a bejárással kapcsolatban az alperes eltűrte a kialakult gyakorlatot, nem bizonyította, hogy ezzel összefüggésben mikor, konkrétan milyen figyelmeztetésre került sor. **H.K.** a tanúvallomásában valóban tett előadást arra, hogy a felperest figyelmeztette. Nem nyert bizonyítást azonban, hogy a felperest miként terhelte a munkavégzési helyen történő megjelenés kötelezettsége. A szakmai felettese sem a megjelenés, hanem a munkavégzés eredményessége kapcsán állított hiányosságokat.
- [33] Az alperes a kárenyhítési kötelezettséggel kapcsolatban is alaptalanul állította az eljárási szabályok megsértését, illetve a megtérült jövedelem levonásának jogellenes elmaradását. Az elsőfokú bíróság a 2020. június 25. napján tartott tárgyaláson (2.M.70.013/2020/10. jegyzőkönyv) a KMK véleménnyel összhangban tájékoztatta az alperest arról, amennyiben a felperes jövedelmi viszonyait

vitatja, a bizonyítási kötelezettség az alperes terhén van, az alperes megkeresés vagy adott esetben okirati bizonyítás lefolytatását indítványozhatja. Peradat, hogy a felperesnek az alperessel létesített munkaviszonya mellett további munkaviszonya állt fenn a **megyei r.k.** Plébániával hasonló tartalmú részmunkaidős szerződés alapján, hasonló tevékenység végzésére. Emellett a felperes egyesületi ügyvezető tevékenységet is ellátott és saját gazdasági társasággal is rendelkezett.

- [34] Az alperes azonban a megfelelő tájékoztatás ellenére nem bizonyította, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. A felperes a fellebbezési ellenkérelmében ezzel összefüggésben helytállóan hivatkozott arra, hogy az alperes az azonnali hatályú felmondás kibocsátását követően jóval később, az elsőfokú ítélet meghozatala után adta ki a felperes számára a munkaviszony megszűnésekor kötelezően kiadandó igazolásokat. A felperes erre hivatkozva állította, hogy nem próbált új munkaviszonyt létesíteni, ugyanakkor a megtérült jövedelem szempontjából az egyéb többletjövedelmét nem kellett levonásba helyezni. Az alperes által hivatkozott egyéb jogviszonyai ugyanis korábban is fennálltak, vagyis nem befolyásolták az alperestől származó jövedelem összegét, azok nem többletjövedelemként keletkeztek az azonnali hatályú felmondás kibocsátását követően. Ellentmondásosan nyilatkozott az alperes az elsőfokú eljárás során, illetőleg a fellebbezésében, hogy alapvetően a további munkahelykeresés elmaradását kifogásolta vagy a felperes már korábban is fennállt munkaviszonyai, illetve egyéb jogviszonyai kapcsán állította az onnan származó jövedelmek figyelembevételének indokoltságát. A munkáltatói igazolások hiányában a munkahelykeresés elmaradása nem volt a felperes terhére értékelhető azzal, hogy az elsőfokú eljárásban az alperes a kárenyhítés körében kizárólag az említett jövedelmek figyelembevételének kötelezettségét állította.
- [35] Ennek kapcsán a másodfokú bíróság hivatkozik a Kúria Mfv.X.10.292/2019. számú ügyben hozott határozatára, amely szerint a kárenyhítési kötelezettség vizsgálatakor az adott ügy egyedi sajátosságaira figyelemmel kell eljárni, megtérült jövedelemként figyelembe vehető az adott munkavállaló saját cégével létesített munkaviszonyából szerzett munkabére. Ebben az esetben a munkavállaló a saját vállalkozásából igazoltan, munkaviszony alapján munkabér kifizetésben részesült. Ennek összegét le kellett vonni a jövedelempótló kártérítés összegéből. Ilyen körülményeket jelen ügyben az alperes nem állított és nem is bizonyított, erre tekintettel sem volt lehetőség a felperes egyéb jövedelmeinek vizsgálatára, azok levonására.
- [36] Az alperes alaptalanul fellebbezett a 2019. március és április hónapra járó munkabérrel kapcsolatban is. Az alperes nem bizonyította a perben, hogy a felperest valamely, a jogszabályban meghatározott oknál fogva nem illette meg munkabér a munkaviszonya fennállásának utolsó két hónapjára. Megjegyzendő, amennyiben a munkavállaló nem megfelelően látja el a munkáját, önmagában ez sem mentesíti a munkáltatót a munkabér kifizetésének kötelezettsége alól, figyelemmel az Mt. 42. §-ában foglaltakra. Mindezekre tekintettel a fellebbezésben foglaltak alapján ebben a kérdésben sem volt indokolt az elsőfokú ítélet megváltoztatása.
- [37] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság érdemben helyes ítéletét fellebbezett részében a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

Záró rendelkezések

- [38] A másodfokú bíróság a fellebbezési eljárásban pernyertes felperes perköltségéről a felperes által benyújtott költségjegyzékkel egyezően rendelkezett a Pp. 80.§- 83. §-ai alapján. A felperes által megjelölt költségigény a pertárgy értékére, illetve a fellebbezési eljárás során kifejtett jogi képviseleti tevékenységre is figyelemmel nem minősült eltúlzottnak, az arányban állt az elsőfokú

eljárásban megítélt perköltség összegével is. Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság annak összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja alkalmazásával határozta meg.

- [39] Az alperes egyesületeként személyes költségmentességben részesült az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 5.§ (1) bekezdésének d) pontja alapján, ezért a pervesztes alperest terhelő fellebbezési illetéket az állam viseli.
- [40] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1)-(2) bekezdése alapján a felek erre irányuló kérelme hiányában tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2021. február 16.

. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
előadó bíró

dr. Szalai Beatrix s.k.
bíró