



Győri Ítéltábla
Mf.V.30.025/2021/9.

A Győri Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Kunecz Renáta ügyvéd (cím8) által képviselt Felperes1 (cím1) felperesnek a dr. Szabó Zsolt ügyvéd (cím9) által képviselt Alperes1 (cím1) alperes ellen munkaviszony megszüntetése iránt indított perében a Szombathelyi Törvényszék 2021. február 3. napján kelt 1.M.70.116/2020/16-I. szám alatti ítéletével szemben az alperes által 17. sorszám alatt előterjesztett fellebbezés folytán 2021. szeptember 14. napján megtartott tárgyalás alapján meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Az ítéltábla kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül a felperes részére fizessen meg 50.000 (ötvenezer) forint másodfokú perköltséget.

Az ítéltábla kötelezi az alperest, hogy a NAV Megyei Adó- és Vámigazgatósága külön felhívására fizessen meg 67.200 (hatvanhétezer-kettőszáz) forint feljegyzett fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

[1] A másodfokú bíróság az elsőfokú eljárásban rendelkezésre álló bizonyítok alapján állapította meg a tényállást.

[2] A felperes 2017. március 1. napjától állt munkaviszonyban az alperessel, műszaki rajzoló, szerkesztő munkakörben. A felperes a fejlesztés területén dolgozott, ahol munkaköri feladatait meghatározóan számítógépen látta el (az alperes szerveréhez kapcsolódóan és anélkül is), emellett rendszeresen kapcsolatot tartott az alperes más munkavállalóival.

[3] A felperes egy irodahelyiségben dolgozott további 3 munkatársával. A felperes által használt irodahelyiségben biztosítható volt a munkavállalók között a 1,5-2 méteres távolság megtartása.

[4] Az alperes telephelyén az alperesen kívül, egy cégcsoporthoz tartozóan még két másik termelő tevékenységet folytató cég működik, a három cégnek ugyanaz a személy az ügyvezetője. Mindhárom cég egyedi termékeket gyárt, az adott megrendeléstől függ, hogy mennyire kell szorosan együttműködnie a három cég munkavállalóinak. 2020. március-április

időszakban a termelésben és az irodai területen foglalkoztatott munkavállalókkal a három cég munkavállalóinak összlétszáma hozzávetőleg 75 fő volt.

[5] Az alperes a koronavírus adott munkakörnyezetet érintő hatásai vizsgálatára kiegészítő kockázatértékelést készíttetett a munka- és a tűzvédelmi feladatokat ellátó tanú1-nal és a foglalkozás-egészségügyi feladatokat ellátó tanú2-val. A kiegészítő kockázatértékelés a felperes munkaköri feladatait illetően általános megállapításokat tartalmazott, a többi munkaművelettel megegyező védekezési módszereket rögzített és a tevékenységet, illetve a munkahelyet külön indokolás nélkül nem megfelelőnek minősítette. Megállapította, hogy a vírus terjedésének veszélye fennáll, utalt arra, hogy a kormány kommunikációja szerint a fertőzés kockázata csak növekedhet. Megjelölte a lehetséges védőeszközöket, de az egyszer használatos kesztyűvel kapcsolatban megjegyezte, hogy a termelésben nem használható, a munkavédelmi kesztyű fertőtlenítése nem megoldható, a védőszemüveg maszkkal együtt viselése balesetveszélyes, a szájmaszk használatának értelme vitatott.

[6] A kiegészítő munkahelyi kockázatértékelés megállapította, hogy a koronavírus fertőzés veszélye a takarítások gyakoriságának növelésével, a kézhigiéné feltételeinek biztosításával és a sebészi szájmaszkok biztosításával csökkenthető, de ezen követelmények betartása mellett is magas kockázattal jár. A hagyományos munkavégzési körülmények fenntartása mellett az aktuális ismeretek szerint a koronavírus terjedésének kockázata magas.

[7] A foglalkozás-egészségügyi orvos kiegészítő munkahelyi kockázatértékelésben kifejtett szakmai álláspontja szerint a jelenlegi járványügyi helyzetben a munkáltató nem tudja garantálni az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, mert bármilyen körülménytől is jár is el, nagy valószínűséggel nem zárható ki, hogy a koronavírus fertőzés a munkahelyen megjelenik és egy munkavállaló megfertőződése maga után vonhatja további munkavállalók és családtagjaik megfertőződését. Kitért arra is, hogy a munkavégzés sajátosságai, a vírus terjedésének módja, és a lehetséges védőeszközökhöz való hozzáférés hiánya korlátozzák a munkáltatót abban, hogy a vírus munkahelyen való megjelenését megakadályozza, terjedését megfékezze.

[8] A kiegészítő munkahelyi kockázatértékelés végső konklúziót nem tartalmazott, kizárólag annak leíró részeiben részletezettekből nem volt levonható az a következtetés, hogy a munkahelyen az alperesnél a termelést szüneteltetni kell.

[9] Az ügyvezető 2020. március 23. napján, a kiegészítő munkahelyi kockázatértékelés beszerzését követően mindhárom Kft. munkavállalói közös részvételével üzemi értekezletet tartott, melyen tájékoztatta a munkavállalókat arról, hogy meglátása szerint a koronavírus helyzet Magyarországon is romlani fog, és az analízis alapján nem tudja a biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani, erre való tekintettel három lehetőséget ajánlott fel a munkavállalóknak. Az egyik lehetőség az volt, hogy az alperes és a munkavállaló fizetés nélküli szabadság kivételében állapodik meg, melynek tartama alatt szünetel a munkavégzési kötelezettség, ezért az egészségbiztosítási ellátás fenntartása érdekében a munkavállalóknak havi 7.710 forintot kell fizetniük. A másik lehetőség az volt, hogy a munkaviszonyt közös megegyezéssel megszüntetik, ebben az esetben minimum 36, maximum 90 napig terjedő időtartamra a munkavállaló álláskeresői járadékra jogosult. A harmadik lehetőség az ún. „Kurzarbeit”, vagyis a rövidített munkaidő alkalmazása: munkavállalónként egy óra/nap

munkavégzés mellett, az egy óra időtartam alapján 30.000 forint/hó munkabér megfizetését ajánlotta az alperes és ebből kellett volna fizetnie a felperesnek 7.710 forint/hó egészségbiztosítási járulékot.

[10] Az alperes által felajánlott három lehetőségen kívül, 18-20 fő munkavállaló esetében a munkaszerződés akként került módosításra, hogy havi munkaidejük 100 órára csökkent.

[11] Az alperesnek voltak olyan szerződéssel lekötött megrendeléseik, melyekre az előleget megkapta, és ezeket a munkákat már megkezdtek, ezért ezeket a megkezdett munkákat elvégezték.

[12] Az alperes 2020. március 26. napján írásban tájékoztatta azon 5 fő munkavállalót, köztük felperest is, akik a felajánlott három lehetőség egyikével sem éltek, hogy 2020. március 11. napján a Kormány kihirdette a különleges jogrendet, a koronavírus járvány elleni védekezéshez gyógyszer, gyógyászati segédeszköz, egyéb védőeszköz, vagy módszer nem ismert. A tájékoztatóban utalt a munkavédelemre vonatkozó munkáltatói kötelezettségeket szabályozó rendelkezésekre és arra, hogy az alperes a kialakult veszélyhelyzetben az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit objektív, járványügyi okból nem tudja biztosítani, ezért a foglalkoztatási kötelezettségének a járványügyi helyzetben elháríthatatlan külső okból (vis maior) nem tud eleget tenni. Az érintett munkavállalók, köztük a felperes, tekintettel a 47/2020. (III.18.) Korm. rendelet 6. § (2) bekezdés a) pontjára is, 2020. március 26-tól mentesülnek a járványügyi veszélyhelyzet fennállásának időtartamára, illetve az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményének biztosíthatóságáig a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) bekezdésében írt kötelezettségeik alól. Az Mt. 146. § (1) bekezdésére utalással kifejtette, a foglalkoztatási kötelezettsége alól a munkáltató a járványügyi helyzetben, elháríthatatlan külső okból mentesül, ezért a kiesett munkaidő nem minősül állásidőnek, ezen időre sem alaphér, sem az Mt. 147. § (1) bekezdés szerinti bérpótlék nem jár. Egyben tájékoztatta az érintett munkavállalókat arról is, hogy jelezni fogja, amennyiben a biztonságos munkavégzés feltételei objektíve ismét biztosíthatóvá válnak, és gyakorolhatják a munkaviszonyból eredő jogaikat és kötelezettségeiket.

[13] A felperes 2020. április 9. napján kelt azonnali hatályú felmondásával munkaviszonyát megszüntette. Az indokolásában az Mt. 6. § (1)-(3) bekezdésére, a 7. § (1) bekezdésére, a 42. § (2) bekezdés a)-b) pontjára, az Mt. 51. § (1) bekezdésére és a (4) bekezdésére, valamint 78. § (1) bekezdés a) és b) pontjára, az Mt. 146. § (1)-(2) bekezdésre utalt.

[14] A felmondás indokolása szerint az alperes 2020. március 26. napján kelt intézkedésében értesítette, hogy foglalkoztatási kötelezettségének nem tud eleget tenni és ettől az időponttól semmilyen díjazást biztosítani részére nem tud. Felperes állaspontja szerint a 40/2020. (III.11.) Korm. rendeletből önmagában még nem következik, hogy az alperes a foglalkoztatási kötelezettségének ne tudna eleget tenni. Utalt arra, hogy számos más munkáltató is eleget tesz ennek a kötelezettségének. Felperes állaspontja szerint a 40/2020. (III.11.) Korm. rendelet és a 47/2020. (III.18.) Korm. rendelet 6. § (1) bekezdés által meghatározott tilalmak és korlátozások, továbbá a (2) bekezdés szerinti eltérő szabályok az alperes közlésével ellentétben nem arról rendelkeznek, hogy a munkavállalók mentesülnek

munkavégzési kötelezettségük alól, hanem arról, hogy a munkáltató a felsorolt intézkedéseket megteheti. Hivatkozott a 71/2020. (III.27.) Korm. rendelet 4. § (1) bekezdés a) pontjában foglaltakra is.

[15] A munkáltató azon közlése, miszerint a munkavégzés alóli mentesítés időtartamára semmilyen díjazást nem fizet a munkaviszony további fenntartását lehetetlenné teszi, mert felperes létfenntartásáról jövedelem nélkül nem tud gondoskodni.

[16] A munkáltatónak kötelezettsége lett volna, hogy az ajánlott biztonsági óvintézkedéseket tegye, és ezáltal az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítsa, ennek érdekében azonban semmit nem tett, holott a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) alapján jogszabályi kötelezettsége. Együttműködési kötelezettségének sem tett eleget, mert nem keresett és ajánlott fel olyan megoldást, ami felperes számára elfogadható lett volna. Nem felel meg a jóhiszeműség és tisztesség követelményeinek az a munkáltatói magatartás, amely a munkavállalót adott esetben hónapokon keresztül „magára hagyja”.

[17] Az azonnali hatályú felmondás közlését követően az alperes 2020. április 15. napján kelt levelében tájékoztatta felperest arról, hogy semmilyen munkaviszonyra vonatkozó szabályt nem sértett meg, az azonnali hatályú felmondás indokolása részben valótlan tényeken, részben a fennálló tényekből levolt téves következtetéseken alapul, ezért a munkaviszony megszüntetését eredményező jognyilatkozat az alperes szerint jogellenes. Tartalmát tekintve megismételte a 2020. március 26. napján kelt tájékoztatásban írtakat.

[18] A felperes keresetében kötelezni kérte az alperest a munkavállaló azonnali hatályú felmondása jogkövetkezményeként 297.931 forint munkavégzés alóli felmentés tartamára járó alapbér, 360.000 forint végkielégítés, továbbá 182.072 forint állásidőre járó távolléti díj és a perköltség megfizetésére.

[19] Arra hivatkozott, hogy a 40/2020. (III.11.) Korm. rendelettel kihirdetett veszélyhelyzetből önmagában még nem következik, hogy a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségének ne tudna eleget tenni, e kötelezettségének számos más munkáltató is eleget tett, és alperes is eleget tehetett volna. Álláspontja szerint a 47/2020. (III.18.) Korm. rendelet 6. § (1) bekezdése és a (2) bekezdés a)-c) pontjai nem arról rendelkeznek, hogy a munkavállalók mentesülnek a munkavégzési kötelezettségük alól, hanem arról, hogy a munkáltató a felsorolt és az Mt. 97. § (5) bekezdésében meghatározott intézkedéseket - amennyiben szükségesnek tartja - megteheti. Alperesnek lehetősége lett volna arra, hogy az ajánlott biztonsági óvintézkedéseket tegye, ezáltal az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítsa, alperes ennek érdekében azonban semmit nem tett, holott ez Mvt. alapján is jogszabályi kötelezettsége volt. Alperes a felperest munka- és termelés szervező munkakörben foglalkoztatta., A felperes a munkáját egy 40 m² nagyságú irodahelyiségben végezte, ahol 2020. március 26. napját megelőzően 4 munkavállaló dolgozott, azonban egy munkavállaló munkaviszonya megszüntetésre került, ezért figyelemmel az irodahelyiség alapterületére a 1,5 méteres távolságtartás biztosított volt. A foglalkoztatás adott körülményei mellett a kellő távolságtartás feltételei, így a munkavégzés feltételei is biztosítottak voltak. A személyes érintkezés elkerülése érdekében a felperes kollégáival telefonon és elektronikus úton is tudott kapcsolatot tartani, továbbá munkáját

home-office-ban is el tudta volna végezni. A felperes keresetében utalt továbbá arra, hogy az alperesnél a havi 100 óra munkaidőre beosztott irodában foglalkoztatott munkavállalókra tekintettel lehetőség lett volna arra, hogy egy irodában egyszerre egy személy dolgozzon.

[20] Az alperes 2020. március 26. napján kelt intézkedésében és 2020. április 15. napján kelt iratában sem adott magyarázatot arra, hogy konkrétan mi az akadálya a felperes munkavégzésének. Az alperes 2020. március 26. napján kelt intézkedésével felperes érdekeit súlyosan megsértette, és együttműködési kötelezettségének sem tett eleget, mert nem keresett és ajánlott fel olyan megoldást, amely felperes számára is elfogadható lett volna az adott helyzetben. Utalt arra is, az alperes 2020. április 15. napján kelt iratában vitatta az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét, ugyanakkor 2020. március 26. napján kelt, intézkedésében foglaltakhoz képest már ekkor is munkavégzés folyt, és azóta is folyamatosan tevékenykedik alperes. Felperes álláspontja szerint a járvány önmagában véve nem minősül vis maiornak, ilyen körülmények mellett a felperes az állásidőre járó díjazásra is jogosult volt.

[21] Alperes azon közlése, hogy semmilyen díjazást nem fizet a munkavégzés alóli mentesítés időtartamára, a munkaviszony további fenntartását lehetetlenné tette, egyben megalapozta az azonnali hatályú felmondást, mivel a felperes létfenntartásáról jövedelem nélkül gondoskodni nem tudott.

[22] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását és felperes perköltségben való marasztalását kérte.

[23] Az alperes tényállítása a felperes tényállításával szemben az volt, hogy 2020. március 26. napján objektíve nem voltak olyan biztonsági óvintézkedések, amelyekkel biztosítható lett volna a munkavállalók számára az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése. Kiemelte, hogy a perbeli esetet nem a peres eljárás időszakában fennálló állapotból visszakövetkeztetve kell megítélni, hanem a korabeli időszak történéseit, eseményeit kell alapul venni. Ezzel összefüggésben előadta, a veszélyhelyzet alapjául szolgáló új koronavírus járványt 2020. március 11. napján a WHO világjárvánnyá nyilvánította, a koronavírus elleni védekezésre gyógyszer, gyógyászati segédeszköz, egyéb védőeszköz, vagy módszer nem volt ismert. 2020. március 26. napján egyáltalán nem volt sem következetes szakmai, sem kormányzati álláspont azzal kapcsolatban, hogy milyen jellegű óvintézkedések szükségesek a fertőzés megakadályozása érdekében. A védőeszközök beszerzése még a kormány és az egészségügyi intézmények számára is komoly nehézséget okozott, az alperes számára kiskereskedelmi forgalomban nem volt elérhető.

[24] Iratellenesnek minősítette felperes azon állítását, miszerint alperes arra hivatkozott, hogy a foglalkoztatási kötelezettségének önmagában a „veszélyhelyzet” mint jogi kategória kihirdetése miatt nem tudott eleget tenni. Ilyen előadást az alperes nem tett, a sérelmezett intézkedésében a 2020. március 26. napján irányadó járványügyi veszélyhelyzetre, továbbá arra hivatkozott, hogy az intézkedésben részletesen bemutatott jogszabályi kötelezettségeknek az adott körülmények között objektív okból nem tud eleget tenni.

[25] Kiemelte az alperes, a koronavírus járvány magyarországi felfutásának időszakában hozta meg 2020. március 26-i intézkedését, a kiegészítő munkahelyi kockázatértékelést éppen azért szerezte be az intézkedés előtt, hogy abból objektíve megállapítható legyen, a felperes

munkavégzési helyén és munkakörében biztosítható-e az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételrendszere. A kockázatértékelés alapján a vírus terjedésének veszélye felperes munkakörében fennállt, a kockázatértékelés egyszerre vizsgálta a koronavírus szempontjából a felperes munkavégzési helyének és a munkakörének munkavédelmi és egészségügyi aspektusait, amelyek mind alátámasztották az alperes intézkedésének megalapozottságát. Az alperes utalt arra, hogy a felperes munkaköre otthoni munkavégzést nem tett lehetővé, mivel munkaköréből adódóan más munkavállalókkal is konzultálnia kellett, továbbá a munkavégzéshez használt számítógép az alperes szerveréhez kapcsolódott, aminek otthoni használata biztonsági kockázatot jelentett.

[26] A felperes Mt. 146. § (1) bekezdésében foglaltakra alapított állásidőre járó alapbér igénye tekintetében kifejtette, a koronavírus világjárvány természeti katasztrófának minősülő vis maior, melynek magyarországi terjedése kívül esik az alperes működési körén, ennek következtében objektíve nem tudta megteremteni az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés feltételeit, amit a kiegészítő munkahelyi kockázatértékelés is alátámaszt. Kiemelte, az absztrakt járványügyi veszély már önmagában vis maior helyzetet teremtett, az Mt. 146. § (1) bekezdését az Mt. 51. § (4) bekezdésével összhangban kell értelmezni és figyelemmel kell lenni az Mvt. 49. § (1) bekezdés b) és d) pontjaira is. A peradatok alapján megállapítható volt, hogy a felperes munkavégzési helyén elháríthatatlan külső ok akadályozta alperest az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtésében.

[27] Vitatta felperes azon hivatkozását, miszerint a másfél méteres távolságtartás, a maszk és kesztyű viselés, továbbá a naponta többszöri fertőtlenítő kézmosással az emberek megfertőzése elkerülhető. Arra az esetre, ha a bíróság álláspontja szerint a felperest fenyegető konkrét veszély igazolása is szükséges, az alperes munkavédelmi és egészségügyi szakértő kirendelését indítványozta.

[28] Az elsőfokú bíróság ítéletében kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek felmentési idője járó 297.931 forintot, végkielégítés jogcímén 360.000 forintot és 182.072 forintot állásidő jogcímén. Kötelezte továbbá a felperes ügyvédi munkadíjából álló perköltsége, a feljegyzett állam által előlegezett költség és az eljárási illeték viselésére.

[29] Az elsőfokú bíróság elsődlegesen a felperes azonnali hatályú felmondásának megalapozottságát vizsgálta az Mt. 78. § (1) bekezdésében, a 42. § (2) bekezdés b) pontjában, az Mt. 51. § (1) és (4) bekezdésében, az Mvt. 49. § (1) bekezdés b) és d) pontjában, 54. §-ában, 61. § a) pontjában foglaltak alapján. Vizsgálta továbbá azt is, hogy az Mt. 146. § (1) bekezdése alapján felperest megillette-e az állásidőre járó alapbér, amennyiben igen, elháríthatatlan külső ok miatt az alperes mentesült-e az állásidőre járó díjazás megfizetése alól.

[30] Az elsőfokú bíróság az alperest az Mt. 42. § (2) bekezdés b) pontja alapján terhelő foglalkoztatási kötelezettség tekintetében kifejtette, az tartalmát tekintve a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítását jelenti: a munkáltatónak a munkavállalót olyan helyzetbe kell hoznia, hogy a munkaszerződésben vállalt rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségét teljesíteni tudja. Az Mt. 51. § (4) bekezdése alapján az egészséget nem

veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek fenntartása a munkáltató kötelezettsége, erre való tekintettel, köteles is lehet a munkavállaló munkahelytől való távoltartására, amennyiben jelenléte más munkavállaló egészségét veszélyeztetné. Ez a magatartás felel meg az Mt. 6. § (1) bekezdésében meghatározottaknak. Ebből következően a munkáltató egyoldalú döntésével mellőzheti a foglalkoztatási kötelezettség teljesítését, amennyiben ezt más munkavállaló egészségének védelme indokolja. Mindezek alapján kell elbírálni, hogy a teljesítésre képes és kész munkavállaló foglalkoztatása valóban nem lett volna-e biztosítható. Az ilyen, adott esetben jogszerű munkáltatói intézkedés teljesítésének kockázata ugyanakkor nem hárítható át a teljesítésre kész és képes munkavállalóra, ezért a foglalkoztatás elmaradásának következményeit nem a munkavállalónak, hanem a munkáltatónak kell viselnie, tekintettel arra, hogy az a körülmény, melyre hivatkozva az alperes mellőzte a felperes foglalkoztatását nem tekinthető olyan elháríthatatlan külső oknak, ami mentesítené az állásidő díjazásának megfizetése alól. Ezzel összefüggésben az elsőfokú bíróság utalt továbbá arra is, hogy a perbeli esetben a munkáltatói intézkedés alapjául nem hatósági, vagy orvosi intézkedés (elkülönítés, járványügyi zárlat, a munkavállaló keresőképtelenségének megállapítása, stb.), hanem kizárólag az munkáltató mérlegelési jogkörében meghozott, többnyire elővigyázatossággal magyarázható döntéséről van szó.

[31] Az Mt. 146. § (1) bekezdésének értelmezésével kapcsolatban utalt arra, hogy a törvényi tényállás egyik eleme az, hogy a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségét nem teljesíti, ebből azonban nem következik, hogy a teljesítésre kész munkavállaló számára a munkáltató ne lenne köteles beosztani a munkaidőt, ennek elmulasztása nem eredményezheti az állásidő szabályai alkalmazásának mellőzhetőségét. Az Mt. 146. § (1) bekezdése törvényi tényállásának másik, a perben vitatott eleme az „elháríthatatlan külső ok” fennállta - mely esetén a munkáltató mentesül munkabérfizetési-kötelezettsége alól. A perbeli esetben megállapítható volt, hogy az alperest, vagy a felperest érintő hatósági intézkedés nem történt, és olyan jogszabályi rendelkezés sem lépett hatályba, mely az alperes működését befolyásolná. Itt utalt arra az elsőfokú bíróság, hogy a perbeli időszakban a 46/2020. (III.16.) Korm. rendelet tartalmazott korlátozó intézkedéseket, ezek azonban az alperes működését nem érintették. Mindezek hiányában az elháríthatatlan külső ok fennállta nem állapítható meg, ezért felperes jogosult a díjazásra, így az állásidőre járó alapbérre.

[32] Az elsőfokú bíróság az alperes által készített kiegészítő munkahelyi kockázatértékelést általánosnak minősítette. Az egyes „műveletekre”, munkakörökre vonatkozóan javasolt intézkedések is részben általános jellegűek voltak, tanúl tanúvallomása alapján megállapította, hogy részletes felméréseket az egyes munkaterületekről nem készített. Nem határozta meg, a felperes által használt irodahelyiség méretét, ahogyan azt sem, hogy hány irodahelyiség áll rendelkezésre, és az ott dolgozó személyek munkaköri feladatai miként alakulnak. Az alperes által a hármas választási körön kívüli kb. 18-20 fő munkavállaló, akik havi 100 órás munkaidőben dolgoztak, miként veszik igénybe az irodahelyiségeket. Ezeknek a részletes feltárása nem történt meg a kockázatértékelésben. Az egyes tevékenységek konkrét számbavétele elmaradt a javasolt intézkedése megtételét megelőzően. Az, hogy az egyéni védőeszközök nem jelentenek 100 %-os védettséget, kockázatértékelés nélkül is megállapítható, köztudomású tény. Összefoglalva, a kockázatértékelésből egyáltalán nem következett az, hogy ellenjavallt lenne a koronavírus miatt a vizsgált munkaterületen a munkavégzés.

[33] Az elsőfokú bíróság megállapította, nem bizonyított, hogy az alperes részére teljes mértékben lehetetlenné vált a vizsgált időszakban elismert nehézségek ellenére is a maszk,

kesztyű, fertőtlenítő szer beszerzése. Megjegyezte, hogy a kézmosáshoz szükséges fertőtlenítőszerrel alperes a perbeli időszakban már rendelkezett. A maszk viselése a perbeli időszakban nem volt kötelező, ezért az ennek beszerzésére vonatkozó nehézségeknek nem volt döntő jelentősége. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint nem volt objektíve lehetetlen ezen eszközök beszerzése. Az Mt. 51. § (4) bekezdése szerinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos követelményeinek megteremtése az adott időszak rendelkezéseinek függvényében teljesítendő, a 2020. március-áprilisában irányadó rendelkezések szerint kellett alperesnek is eljárnia e körben.

[34] Utalt arra is az elsőfokú bíróság, hogy 2020 májusától az alperes teljes munkaidőben vett fel munkavállalókat - más mellett - felperes munkakörébe is. Az elsőfokú bíróság kiemelte, a munkakörülmények, gyártási folyamatok a 2020. márciusi, illetve májusi időpontokhoz képest nem változtak - ezt támasztotta alá az ügyvezető előadása és tanú3 tanúvallomása is. Az elsőfokú bíróság mindezekből arra vont le következtetést, hogy az alperes saját működését tekintve, és a kiegészítő munkahelyi kockázatértékelést értelmezve biztosítottnak látta az Mt. 54. § (4) bekezdés szerinti működést „jelen állapotban”, amely állapot a perben vizsgált 2020. márciusi időponthoz képest nem változott. Mindebből az is következik, hogy alperes saját maga jutott arra az álláspontra, hogy nem állapítható meg működése tekintetében az elháríthatatlan külső ok, és mérlegelése során a kiegészítő munkahelyi kockázatértékelést is ekként értelmezte, amely egyébként már márciusban sem zárta ki a működés lehetőségét a javasolt intézkedések megtétele mellett.

[35] A kifejtettek alapján az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy az alperes kizárólag a munkáltató mérlegelési jogkörében meghozott, többnyire elővigyázatossággal magyarázható döntése következtében a foglalkoztatási kötelezettségét nem teljesítette, amelyet jogszerűen megtehetett, de ennek ellentétpárja az Mt. 146. § (1) bekezdése szerinti állásidőre járó alapbér fizetési kötelezettsége - amennyiben nem áll fenn az elháríthatatlan külső ok. Mivel alperes a 2020. március 26-i tájékoztatása szerint megtagadta a munkabérfizetési kötelezettségét az Mt. 147. § (1) bekezdésére, illetve az állásidőre is vonatkoztatottan, ebből következően az Mt. 42. § (2) bekezdésének b) pontjában írt munkabérfizetési kötelezettségét megszegte, felperes erre alapozott azonnali hatályú felmondása jogszerű.

[36] Az elsőfokú bíróság mindezekre tekintettel kötelezte az alperest a rendelkező részben írt mértékű, az Mt. 77. § (3) bekezdés c) pontja szerinti végkielégítés, Mt. 69. § (2) bekezdés d) pontjára alapított 28 nap felmentési időre járó távolléti díj megfizetésére, kötelezte továbbá az Mt. 146. § (1) bekezdése szerinti alapbér megfizetésére is.

[37] Az alperes által indítványozott munkavédelmi és foglalkozás-egészségügyi szakértő kirendelésére előterjesztett bizonyítási indítvány mellőzése indokaként utalt arra, hogy a kiegészítő munkahelyi kockázatértékelés nem tiltotta meg az alperesnek a foglalkoztatást, csupán a korabeli körülmények ismeretében írta le a kockázati tényezőket, veszélyforrásokat és annak elhárítására irányuló javaslatokat. Ebben a tekintetben nem volt ellentmondás a foglalkozás-egészségügyi orvos és a munkavédelmi előadó álláspontja között, hanem ennek alapján az alperes rosszul mérlegelt, és ily módon a rossz mérlegelése megalapozta a felperes azonnali hatályú felmondását. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint szakértői bizonyítás elrendelése sem vitte volna előrébb a peres ügyet, a rendelkezésre álló bizonyítékokat elégségesek tartotta az érdemi döntés meghozatalához.

[38] Az alperes törvényes határidőben előterjesztett fellebbezésében elsődleges fellebbezési kérelemként a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján a támadott elsőfokú ítélet megváltoztatását, és a kereset Mt. 146. § (1) bekezdése alapján történő elutasítását, valamint felperes perköltségben marasztalását kérte. Másodlagos fellebbezési kérelmében a Pp. 381. §-ra hivatkozással a támadott elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését, és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását kérte azon okból, hogy az elsőfokú eljárás megismétlése, vagy kiegészítése szükséges, mert az elsőfokú eljárás lényeges szabályainak megsértése az ügy érdemi eldöntésére kihatott, és annak orvoslása a másodfokú eljárásban nem lehetséges, vagy nem ésszerű. Másodlagos fellebbezési kérelmének való helyt adás esetére a Pp. 386. § (3) bekezdése alapján kérte a perköltségről és a meg nem fizetett illetékről, illetve az állam által előlegezett költségről való rendelkezést.

[39] A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörének gyakorlása körében arra hivatkozott, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítás eredményét részben okszerűtlenül minősítette, illetve a tényállást részben tévesen állapította meg, valamint a rendelkezésre álló tényekből téves jogi következtetést vont le, ezért az ítélet jogszabálysértő [Pp. 369. § (3) bekezdés a) és c) pont]. Az elsőfokú bíróság lényeges eljárási szabálysértést is elkövetett, aminek a tényállás megállapítására, és az abból levont jogi következtetésekre is lényeges kihatása volt [Pp. 369. § (1) bekezdés].

[40] Az anyagi jogi felülbírálatot kérő elsődleges fellebbezési kérelmében arra hivatkozott, hogy az elsőfokú ítélet a tényállás körében tévesen és iratellenesen indult ki abból, hogy „megfelelő logisztikával, munkaszervezéssel tehát megoldható lett volna a felperesnél, hogy az alperes irodahelyiségét adott esetben a többi irodai munkához kötött munkavállalóval közösen, felváltva használja”. Az elsőfokú bíróság az alperes terhére értékelte azt, hogy az alperesnél nem volt annyi helyiség, hogy egy helyiségben csak egy személy dolgozhasson.

[41] Az alperes álláspontja szerint a rendelkezésre álló periratok alapján az elsőfokú ítélet felperes munkakörével kapcsolatos következtetései okszerűtlenek. Az elsőfokú ítélet indokolásában a bíróság nem adta konkrét indokát annak, hogy milyen alapon minősítette „általános, nem csak a munkáltatóra vonatkozó megállapításokat tartalmazó”-nak a kiegészítő munkahelyi kockázatértékelést, sem jogszabállyal, sem szakmai szabállyal nem támasztotta alá, hogy a kockázatértékelés megalapozottságát miért kérdőjelezi meg. Az elsőfokú bíróság a kockázatértékelést egyoldalúan értékelte, a köztudomású tények megállapítása tekintetében a Pp. 266. § (2) bekezdésében foglaltakat figyelmen kívül hagyta. A kockázatértékelés tartalmazta, hogy felperes tevékenysége a vírus terjedésének veszélyét magában hordozta, a javasolt intézkedések felperes munkakörében kevésbé voltak kivitelezhetőek, illetve kockázatosak lettek volna. A kockázatértékelés foglalkozás- egészségügyi orvos által tett megjegyzése elvi élel rögzíti, hogy az adott járványügyi helyzetben a munkáltató nem tudja garantálni az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit. A munkáltatónak joga és kötelezettsége, hogy a kockázatértékelés szakmai megállapításaiból a munkajogi, munkavédelmi következtetéseket levonja és érvényre juttassa.

[42] Alperes álláspontja szerint az elsőfokú ítélet tartalmát tekintve az alperes terhére értékelte annak bizonyítatlanságát, hogy az egyéni védőeszközök, illetve fertőtlenítő eszközök beszerzése a perbeli időszakban lehetetlen volt. Az elsőfokú bíróság a bizonyítási

érdek Pp. 265. § (1) bekezdésében írtaktól eltérő, jogszabálysértő értelmezésével telepítette alperesre a bizonyítási érdeket, nemleges bizonyításra kötelezte. Alperes okirattal is igazolta, hogy nem volt lehetséges ezen eszközök beszerzése.

[43] Az elsőfokú bíróság tévesen értelmezte alperes ügyvezetőjének és tanú3nak a tanúvallomásait, a 2020. márciusi és a jelenlegi helyzet tekintetében. Az elsőfokú ítélet úgy állítja be alperes döntését a termelés újraindításával kapcsolatban, mintha ezzel elismerte volna, hogy 2020. március hónapban jogsértő módon járt volna el, holott alperes ilyen nyilatkozatot nem tett, és alperes nem jutott arra az álláspontra, hogy működése során elháríthatatlan külső ok nem állt fenn. Alperes kifogásolta, hogy a bíróság egyszer marasztalja az alperest, mivel 2020. márciusában állásidő fizetése nélkül leállt a működésével, majd azt is alperes terhére értékeli, hogy a termelést újraindította.

[44] Az elsőfokú bíróság leglényegesebb anyagi jogszabálysértése alperes álláspontja szerint az, hogy a rendelkezésre álló tényekből téves jogi következtetést vont le. Alperes kiemelten hivatkozott arra, hogy a járványügyi helyzetben a Pp. 266. § (2) bekezdése alapján köztudomásúnak számít a koronavírus járvány ténye, illetve a koronavírus járvány okozta fertőzések veszélye. Alperes álláspontja szerint ezen absztrakt járványügyi veszély már önmagában vis maior helyzetet teremt az Mt. 146. § (1) bekezdése szerint, melyet összhangban kell értelmezni az Mt. 51. § (4) bekezdésével és tekintettel kell lenni az Mvt. 49. § (1) bekezdés b) és d) pontjaiban, valamint 61. § a) pontjában foglaltakra. A perben valójában azt kellett vizsgálni, hogy a felperes munkavégzési helyén állt-e fenn olyan elháríthatatlan külső ok, amely akadályozta alperest az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtésében. Az pedig köztudomású tény, hogy az adott járványügyi körülmények mellett felperes munkavégzési helyén koronavírussal való megbetegedése nem volt kizárható. A koronavírus világjárvány és ennek magyarországi terjedése kívül esik a munkáltató működési körén, és a munkáltató ennek következtében objektíve nem tudta megteremteni az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit. A járvány terjedését és a felperes megfertőződését az alperes munkáltató a rendelkezésre álló tudományos-, orvosi ismeretek, technikai, műszaki, valamint gyógyszerészeti - gyógyászati lehetőségek 2020. március 26. napján objektíve adott szintje mellett nem tudta elhárítani. Az elsőfokú bíróság egyenként és összességükben is tévesen alkalmazta az alkalmazandó jogszabályokat, amikor a koronavírus világjárványt nem minősítette elháríthatatlan külső oknak, ezzel összefüggésben téves jelentőséget tulajdonított a 46/2020. (III.16.) Korm. rendelet előírásainak is és tévesen következtetett arra, hogy a munkáltató működését befolyásoló hatósági intézkedés, vagy jogszabály hiányában elháríthatatlan külső okról nem lehet szó. A bizonyítékok értékelésekor teljesen figyelmen kívül hagyta tanú2 foglalkozás- egészségügyi szakorvos tanúvallomását, aki szerint 100 %-os biztonságos munkafeltételek nem megvalósíthatóak.

[45] Az alperes eljárásjogi felülbírálatra irányuló másodlagos fellebbezési kérelmében arra hivatkozott, hogy a járványügyi veszély nemcsak absztrakt módon, hanem a becsatolt kiegészítő munkahelyi kockázatértékelés által alátámasztottan konkrét veszélyt is jelentett felperesre az adott munkavégzési helyen. Ennek a kérdésnek a megítélése különleges szakértelmet igényel, ezért a Pp. 300. § (1) bekezdése alapján szakértőt kell perbe vonni. A Pp. 276. § (1) bekezdése és a 300. § (1) bekezdésének egybevetésének alapján megállapítható, a bizonyító fél indítványa alapján a szakértő kirendelése különleges szakértelmet igénylő kérdésekben kötelező. Ennek elmulasztása az ítélet megalapozatlanságához vezethet. Alperes már ellenkérelmében, majd a tárgyalás során több alkalommal indítványozta munkavédelmi

és foglalkozás-egészségügyi szakértők kirendelését, ezen indítványát az elsőfokú bíróság téves, megalapozatlan indokkal elutasította (tévesen értékelte azt a körülményt, hogy a kockázatértékelés nem tiltotta meg alperesnek a foglalkoztatást). A Pp. 265. § alapján alperest terhelte a bizonyítási érdek a koronavírus járvány munkavédelmi és egészségügyi aspektusai tekintetében, melyet kizárólag szakértővel bizonyíthatott volna. Az elsőfokú bíróság elzárta alperest attól, hogy a perbeli álláspontját a szakkérdések vonatkozásában bizonyíthassa, annak ellenére, hogy az elsőfokú ítélet egyik sarokpontja az volt, hogy a kockázatértékelés szakmailag általános, hiányos és téves. A szóban forgó szakkérdések megítélésének döntő jelentősége lett volna abban a tekintetben, hogy valóban elháríthatatlan ok-e a pandémiás helyzet az alperesnél vagy sem.

[46] Az alperes a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdése a) pontja alapján kérte felszámítani az ügyvédi munkadíj összegét, és az alperes ügyvédi munkadíjból és készkiadásból álló perköltségének megfizetésére kérte kötelezni felperest azzal, hogy az alperes jogi képviselője általános forgalmi adó megfizetésére kötelezett.

[47] Alperes a fellebbezés tárgyaláson történő elbírálását kérte, a 112/2021. (III.6.) Korm. rendelet hatályvesztését követően.

[48] A felperes fellebbezési ellenkérelmében, hivatkozással a Pp. 383. § (1) és (2) bekezdésében, valamint 386. § (4) bekezdésében foglaltakra, az elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes másodfokú eljárás során felmerült perköltség megfizetésére kötelezését kérte. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság ítélete érdemben helytálló.

[49] A felperes álláspontja szerint az alperes elsődleges és másodlagos fellebbezési kérelme is megalapozatlan. A kiegészítő munkahelyi kockázatértékeléssel kapcsolatban kiemelte, hogy az nem tiltotta a munkavégzést, hanem védekezési módszereket és intézkedéseket javasolt. Felperes álláspontja szerint a kiegészítő munkahelyi kockázatértékelésnek abban az esetben lett volna értelme, ha a felperes által végzett valamennyi tevékenységet számba veszi, és ehhez képest határozta volna meg, hogy mely műveletek esetén nem tartható meg a megfelelő távolság a munkavállalók között. Felperes hivatkozott arra is, hogy alperes félreértelmezi az elsőfokú ítéletet, mivel a bíróság nem önmagában véve azt értékelte alperes terhére, hogy márciusban beszüntette a termelést, majd júniusban újraindította, hanem azt, hogy a termelés beszüntetését követően nem fizetett állásidőre járó díjazást. Felperes változatlanul vitatta azt az alperesi álláspontot, miszerint az absztrakt járványügyi veszély önmagában vis maior helyzetet teremt, ugyanis nem lehet eltekinteni attól, hogy a járványhoz milyen jogi és hatósági korlátozások, intézkedések kapcsolódnak. A kormány által meghozott rendeletek nem tartalmazták, hogy a munkáltatók nem tudnak eleget tenni foglalkoztatási kötelezettségüknek, sőt, többek között munkavégzés céljából kifejezetten engedélyezett volt a lakhely elhagyása.

[50] Az alperes fellebbezése nem megalapozott.

[51] Az elsőfokú bíróság széleskörű bizonyítási eljárást folytatott le, a rendelkezésre álló okirati bizonyítékokat és tanúvallomásokat teljeskörűen, egyenként és összességükben is helytállóan értékelte, a bizonyítás eredményét okszerűen minősítette, a tényállást helytállóan állapította meg. A másodfokú bíróság az anyagi jogszabályok értelmezésével is egyetértett. A

másodfokú bíróság megállapította, hogy a Pp. 379. §-ban, és a 380. §-ban írt kötelező hatályon kívül helyezési ok nem merült fel, az elsőfokú bíróság a Pp. 279. § (1) bekezdésében írtakat nem sértette meg, a hivatkozott jogszabályokat helyesen értelmezte és alkalmazta, azokból megfelelő jogi következtetést vont le.

[52] Az alperes fellebbezésében foglaltakra tekintettel a másodfokú bíróságnak elsődlegesen az alperes Mt. 51. § és 146. §-aira vonatkozó anyagi jogi felülbírálat tekintetében előadott hivatkozásainak megalapozottságát kellett vizsgálnia.

[53] Az alperes ezzel kapcsolatban helytállóan hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróságnak a perbeli - 2020. március 26. és április 15. közötti – időszakban, a felperes foglalkoztatásának körülményeit kellett vizsgálnia az akkor hatályos jogszabályi rendelkezések alapján.

[54] A 40/2020. (III.11.) Korm. rendelettel kihirdetett veszélyhelyzet kezdeti időszakában meghozott, a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III.18.) Korm. rendelet 6. § rendelkezései széles körben biztosították az Mt. eltérő alkalmazásának lehetőségét. Ezek, és a kijárási korlátozásokra vonatkozó 71/2020. (III. 27.) Korm. rendelet minden kétséget kizáróan azt a célt szolgálták, hogy ahol annak feltételei biztosíthatóak, a munkáltatók működése folyamatos legyen. Olyan generális tilalom, mely a foglalkoztatást, a munkáltató működését tiltotta, az alperes tekintetében nem volt.

[55] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság azon álláspontjával, miszerint téves az alperes koronavírus járványt „absztrakt módon” vis maiornak tekintő értelmezése. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság álláspontját megalapozó azon okfejtéssel is egyetért, hogy megfelelő védekezéssel és munkaszervezéssel a biztonságos munkavégzés feltételei biztosíthatóak voltak. A felperes, mint munka- és termelészervező munkaköri feladatait részben otthonából, részben pedig az alperes irodáiban munkatársaival egymást váltva végezhetett volna. Az alperes rendelkezett annyi helyiséggel és számítógépes munkaállomással, hogyha az alperes az otthoni munkavégzés feltételeit csak részben tudja biztosítani – figyelemmel arra a hivatkozására, hogy a távoli elérés megfelelő szintű informatikai biztonságát nem tudta biztosítani – a foglalkoztatás feltételeit akkor is meg tudta volna teremteni.

[56] Megalapozatlanul sérelmezte az alperes fellebbezésében, hogy az elsőfokú bíróság a kiegészítő munkahelyi kockázatértékelést jogszabálysértő módon értékelte. Az elsőfokú bíróság azt ítélete indokolásában részletesen elemezte és helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy az - az elsőfokú ítéletben részletezett okok miatt, melyeket a másodfokú bíróság megismételni szintén nem kíván - miért minősül általánosnak és hiányosnak. Okszerűen következtetett az elsőfokú bíróság arra, hogy az általa megállapított hiányosságok miatt, a kiegészítő munkahelyi kockázatértékelésben foglaltak alapján az alperes nem mentesült az állásidőre járó díjazás megfizetésének törvényi kötelezettsége alól.

[57] Itt jegyzi meg a másodfokú bíróság, a felperes fellebbezési ellenkérelmében helytállóan utalt arra, hogy az elsőfokú bíróság nem azt értékelte alperes terhére, hogy 2020

márciusában beszüntette a termelést, majd júniusban újraindította, hanem azt, hogy a termelés beszüntetését követően nem fizetett állásidőre járó díjazást.

[58] Az alperes fellebbezésében megalapozatlanul sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság tévesen értelmezte a Pp. 265. § (1) bekezdésében írottakat az egyéni védőeszközök, fertőtlenítőszeres beszerzésével kapcsolatban. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság jogértelmezésével ebben a tekintetben is egyetért, azt megismételni nem kívánja.

[59] A termelés beszüntetésével, majd újraindításával kapcsolatban az elsőfokú bíróság helyesen értelmezte az ügyvezető perbeli előadását és tanú3 tanúvallomását az egyéb bizonyítékokkal, körülményekkel egybevetve és helyesen értékelte a termelés újraindításával kapcsolatos munkáltatói döntést. Az alperes ezzel kapcsolatos, fellebbezésben előadott hivatkozása szintén nem helytálló.

[60] Az eljárásjogi felülbírálatra irányuló másodlagos fellebbezési kérelemben foglaltakkal kapcsolatban az alperes megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság indokolatlanul mellőzte a szakértők perbevonására előterjesztett bizonyítási indítványát. Az elsőfokú bíróság széles körben lefolytatta a bizonyítási eljárást, a feleken kívül tanúkat is meghallgatott, köztük a kiegészítő munkahelyi kockázatértékelés készítőit. A bizonyítékok alapján megállapította, hogy nincs ellentmondás a kiegészítő munkahelyi kockázatértékelésben az azt készítő megállapításai között, az alperes bizonyítási indítványát a Pp. 263. § (1) bekezdés, 276. § (5) bekezdés és 278. § (1) bekezdés rendelkezései alapján, döntésének indokát adva, helytállóan mellőzte. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság teljeskörű bizonyítási eljárást folytatott le, a további bizonyítás felvétele, a szakértő kirendelése, illetve szakértői vélemény beszerzése nem volt indokolt.

[61] Mindezekre figyelemmel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (1) - (2) bekezdései alapján helybenhagyta és a rendelkező részben foglaltak szerint határozott. Az ítélet indokolása a Pp. 386. § (4) bekezdés második fordulatában foglaltakon alapul.

[62] A másodfokú bíróság a Pp. 101. § (1) bekezdés és 102. § (1) bekezdés alapján rendelkezett a fellebbezés illetékének viseléséről, melynek összegét az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (1) bekezdése és 46. § (1) bekezdése figyelembevételével állapította meg.

[63] Az eredménytelenül fellebbező alperes a Pp. 383. § (5) bekezdése, 81. § (5) bekezdése, 82. § (1)-(3) bekezdései, 83. § (1) bekezdése, valamint a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. §-a alapján köteles a felperes ügyvédi munkadíjból álló perköltségének viselésére, melynek összegét a becsatolt megbízási szerződés alapján állapította meg a másodfokú bíróság azzal, hogy a perköltség általános forgalmi adót nem tartalmaz.

[64] A fellebbezés lehetőségét a Pp. 365. § (2) bekezdésben meghatározott törvényi feltételek hiánya zárja ki.

Győr, 2021. szeptember 14.

Dr.Bartus Erika s.k
Dr.Bors Szilvia s.k.
a tanács elnöke
bíró

Dr.Mózsa Gábor s.k.
előadó bíró