



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.065/2022/8.

A felperes:

a személyesen eljáró felperes neve (címe)

Az alperes:

alperes neve (székhelye)

Az alperes meghatalmazott képviselője:

munkavállaló neve (alperes székhelycíme)

A per tárgya:

Munkáltatói intézkedés hatályon kívül helyezése, kártérítés, sérelemdíj fizetése

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Szolnoki Törvényszék 14.M.70.002/2022/30.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

A felperes 14.M.70.002/2022/31.

R É S Z Í T É L E T

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatja, és az alperes 2022. január 3. napján kelt (iktatószám) iktatószámú, a felperes részére 2022. január 3. napjától fizetés nélküli szabadság elrendelésére vonatkozó intézkedését hatályon kívül helyezi.

A sérelemdíj és a 80 000 forint munkabérkülönbözet megfizetése iránti kereseti kérelmet elutasító rendelkezéseit helybenhagyja.

Ezt meghaladóan az elsőfokú bíróság ítéletét az elsőfokú illetékre is kiterjedően hatályon kívül helyezi, és ebben a körben az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja.

Megállapítja, hogy 62 400 (hatvankettőezer-négyszáz) forint fellebbezési eljárási illeték az állam terhén marad, míg a hatályon kívül helyezett rendelkezések kapcsán a fellebbezési eljárási illeték összege 77 217 (hetvenhétezer-kettőszáztizenhét) forint.

A részítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

A tényállás

[1] A felperes munkaviszonyban áll a szakmai középfokú alaptevékenységet végző, a Kulturális és Innovációs Minisztérium által fenntartott alperesnél gazdasági ügyintéző munkakörben. Feladatát 2022. március 7. napjáig az alperes (technikum neve) telephelyén végezte. Havi bruttó alapbére 2022. január 1. napjáig 220 600 forint, azt követően 260 000 forint.

[2] A felperes az alperes által nem kifogásolt módon a (város neve) Intézményszolgálatával kötött megbízási szerződés alapján a (technikum neve) intézményében étkező tanulók ügyeinek intézését látta el, havi 30 000 forint megbízási díj ellenében.

[3] Az alperes (technikum neve)ának igazgatója a 2021. november 12. napján kelt, e-mailben megküldött levelében tájékoztatta a telephely valamennyi foglalkoztatottját arról, hogy a koronavírus elleni védőoltásnak az állami és önkormányzati intézményeknél foglalkoztatottak által történő kötelező igénybeviteléről szóló 599/2021. (X.28.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Korm. rendelet) hatálya minden ott foglalkoztatottra kiterjed. Tájékoztatást adott továbbá a SARS-CoV-2 koronavírus elleni védőoltás (továbbiakban: védőoltás) felvételi kötelezettségének határidejéről, a mentesülés feltételeiről, a védőoltás

felvételének igazolása módjáról, valamint a mulasztás következményeiről. A felperes a munkatársaival történő beszélgetések alkalmával értesült az e-mailről, azonban azt nem kívánta megnyitni, és nem is olvasta el, miután eldöntötte, hogy az oltást nem veszi fel.

[4] Az alperes kancellárja 2021. december 16. napján kelt, postai úton kézbesített levelében felhívta a felperest, hogy a jogszabályban előírt kötelezettségének soron kívül tegyen eleget, és legkésőbb 2022. január 3. napján 10 óráig a védőoltás felvételét igazolja vagy mentesülését eredményező a foglalkozás-egészségügyi szakorvosi szakvéleményt mutassa be a szakképző intézmény igazgatójának. Amennyiben nem tesz eleget a fenti határidőben a jogszabályi kötelezettségének, úgy 2022. január 3. napján a munkavégzési kötelezettség alól mentesíti, és 2022. január 4. napjától fizetés nélküli szabadságot rendel el a részére a Korm. rendelet 2. § (8) bekezdése alapján. A levelet a felperes 2022. január 3. napján vette át.

[5] Az alperes 2022. január 3. napján az (iktatószám) iktatószámon írásba foglalt intézkedésével a Korm. rendelet 2. § (8) bekezdése alapján 2022. január 3. napjától a felperes részére a Korm. rendeletben foglaltak teljesítéséig fizetés nélküli szabadságot rendelt el. Tájékoztatta, a fizetés nélküli szabadság idején a biztosítási jogviszonya szünetel.

[6] A felperes 2022. január 3. napján munkavégzés céljából megjelent a munkahelyén, azonban mivel az oltás felvételét, illetve mentesülését nem igazolta, és a munkavégzés helyét elhagyni nem kívánta, a kancellár, az igazgató jelenlétében, zárt irodában határozottan a munkahely elhagyására szólította fel, majd a felperes kérése nyomán átadta számára a koronavírus elleni védőoltás kötelező igénybevételéről szóló 2021. december 16. napján kelt levelet. A kancellár a zárt irodában használt emelkedett hangneme miatt szóban, majd írásban is bocsánatot kért a felperestől.

[7] A felperes a fizetés nélküli szabadságának elrendelésére tekintettel a tanulók étkezési ügyeinek intézésére 2022. január 1. napjától megbízási szerződést nem kötött.

[8] Az alperes a felperes fizetés nélküli szabadságát a Korm. rendelet 2022. március 7. napjától hatályos 4/A. § (1) bekezdése alapján 2022. március 8. napjától megszüntette, amely időpont óta a felperes az alperes (technikum 2 neve) „B” épületében látja el változatlan munkaköri feladatait.

A felperes keresete és az alperes védekezése

[9] A felperes a többször módosított keresetében kérte a fizetés nélküli szabadság elrendeléséről szóló munkáltatói intézkedés hatályon kívül helyezését, az alperest 665 217 forintban elmaradt munkabér és 300 000 forint kártérítés megfizetésére kötelezését. Kérte továbbá, hogy a bíróság kötelezze az alperest a társadalombiztosítási jogviszonya és a társadalombiztosítási járulék rendezésére, 100 000 forint sérelemdíj és 80 000 forint keresetkülönbözet megfizetésére.

[10] Álláspontja szerint a védőoltás egy gyógyszerkísérlet része, amelyben nem kíván részt venni, az erre való kötelezés sérti az egészségügyi önrendelkezési jogát. A fizetés nélküli szabadságot a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) a munkavállaló számára teszi kezdeményezhetővé, azt a munkáltató egyoldalúan nem rendelheti el. Hivatkozott arra, a Korm. rendeletben meghatározott eljárási rendtől eltérő módon és az Mt. rendelkezésével ellentétesen, minden előzetes, hivatalos tértivevényes értesítés, illetve oltási kötelezésre történő felhívás nélkül közölte vele az alperes, hogy 2022. január 3. napjától felmenti a munkavégzési kötelezettség alól és fizetés nélküli szabadságot rendel el. Vitatta, hogy munkavégzése során rendszeresen ügyfelekkel találkozik, így álláspontja szerint nem is alkalmazhatta volna rá az alperes az intézkedéseit. Véleménye szerint életkora miatt hátrányosan megkülönböztette az alperes a fizetés nélküli szabadság elrendelésekor.

[11] Érvelése szerint a jogellenesen elrendelt fizetés nélküli szabadság miatt az Mt. 146. §-a alapján munkabér megilleti a 2022. január 1. napjától március 7. napjáig terjedő időszakra. Az elmaradt munkabért havi 300 000 forint figyelembevételével számította ki.

[12] Előadta, a fizetés nélküli szabadság elrendelése miatt nem tudta volna teljesíteni a megbízási jogviszonyból eredő kötelezettségét, ezért azt felmondta, amelyből 300 000 forint kára keletkezett.

[13] A sérelemdíj iránti igényét arra alapította, hogy a munkahelyéről 2022. január 3. napján történő eltávolítása nyilvánosan, megengedhetetlen hangnemben és stílusban, megalázó módon történt. A kancellár felszólítására továbbá nem hagyhatta el a helyiséget, így a személyi szabadságában korlátozott volt.

[14] A 2022. január 1-március 7. napja közötti időszakra vonatkozó munkabérkülönbözet megfizetésére vonatkozó igényét azzal indokolta, hogy őt az életkora alapján az alperes hátrányosan megkülönböztette, és nem állapított meg számára havi 300 000 forint alapbért. Írásban ugyanis nem kapott tájékoztatást arról, hogy a munkájával az alperesnek kifogása lenne, ezért sincs indoka annak, hogy ne magasabb összegű alapbérben részesüljön. Utalt arra, ugyancsak már nyugdíjba vonult kollégájának a nyugdíjba vonulása előtt jutalmat nem adtak és a keresetkiegészítést is elvették tőle, ami 2020 februárjában történt.

[15] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. Állította, minden munkavállaló rendszeresen találkozik a tanulókkal, akik az alperes tekintetében ügyfélnek minősülnek, ezért a védőoltás felvételére a felperes esetében a 2021. december 15. napi határidő volt irányadó. Erről a 2021. november 12. napján kelt levelében a felperest is értesítette e-mailben és szóban is, majd miután az alperes ebben a határidőben a védőoltás felvételét nem igazolta, a 2021. december 16. napján kelt levélben felhívta a felperes figyelmét arra, hogy soron kívül tegyen eleget a jogszabályi kötelezettségének, és a védőoltás felvételét 2022. január 3. napjáig igazolja. Ezt a felhívást tartalmazó levelet postai úton 2021. december 26. napján és 2021. december 28. napján sikertelenül próbálta meg kézbesíteni, de a kézbesítés sikertelensége nem róható a terhére. Kiemelte, a Korm. rendelet a munkáltató számára eltérést nem engedő szabályokat tartalmaz, és nem biztosít mérlegelési lehetőséget, így nem vizsgálhatta, hogy a Korm. rendeletben foglaltak az Mt. rendelkezéseivel

ellentétesek-e. Megítélése szerint nem különböztette meg hátrányosan a felperest, mivel a fizetés nélküli szabadságot elrendelte mindazon munkavállaló részére, aki nem vette fel a megadott határidőre a védőoltást.

[16] Kitért arra, a Korm. rendeletben foglalt előírásoknak való meg nem felelés miatt nem foglalkoztathatta a felperest, ezért az Mt. 146. §-a szerinti díjazás megfizetésére nem köteles.

[17] Megalapozatlannak tartotta a munkabérkülönbözet iránti igényt, mert minden gazdasági ügyintéző a garantált bérminimumot kapja alapbérként, keresetkiegészítés eredményezhet különbséget a munkavállalók munkabére között, de ez munkáltatói döntésen alapul. A munkabérek meghatározása során a munkavállalói tekintetében ugyanazokat a szempontokat veszi figyelembe életkortól függetlenül. Az alapbéren felül adott, határozott időre járó keresetkiegészítés a munkavállaló munkavégzésére tekintettel adható, amely során a munkáltatói jogkör gyakorlója a munkavállaló magatartását, képességeit, terhelhetőségét, munkához való viszonyulását vette figyelembe. A felperes munkavégzése során tanúsított magatartása, terhelhetősége nem indokolta a keresetkiegészítésben történő részesítését, ezért a munkaszerződés módosításában meghatározott munkabérben részesül.

[18] Nem vitatta, hogy a felperes a fizetés nélküli szabadsága miatt nem tudott megbízási szerződést kötni az étkezés ügyintézésére.

[19] A sérelemdíj iránti igénnyel összefüggésben előadta, a kancellár valóban hangosan beszélt, de ez az igazgatói irodában történt, a helyzet feszült volt, és a kancellár megbánta az általa mondottakat. A kancellár pedig a helyszínen szóban és később írásban is bocsánatot kért a felperestől.

Az elsőfokú ítélet

[20] Az elsőfokú bíróság ítéletével a keresetet elutasította. Megállapította, a meg nem fizetett 68 700 eljárási illeték az állam terhén marad.

[21] Határozatának indokolásában rögzítette, az Alkotmánybíróság a IV/4027/2021. számú határozatában a Korm. rendelet alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló alkotmányjogi panaszokat elutasította. Nem találta ezért megalapozottnak a felperesnek azt a hivatkozását, hogy a munkavégzés oltáshoz kötése az egészségügyi önrendelkezési jogát sértené, vagy az Mt.-vel ellentétes lenne. Megállapította, az alperes mint állami fenntartású intézmény a Korm. rendelet hatálya alá tartozott, és a Korm. rendelet felhatalmazása alapján határozta meg, hogy a felperes – mint ahogyan a vele egy intézményben dolgozó többi munkavállaló is – az ügyfelekkel rendszeresen találkozó foglalkoztatottnak minősül. Úgy ítélte, az alperes a Korm. rendelet előírásainak megfelelően tájékoztatta a védőoltás szükségességéről és az elmulasztásának következményeiről a felperest, a felperes ugyanis a munkáltató e tárgyú e-mail üzeneteinek tartalmát – annak olvasása ellenére – ismerte, és az e-mail üzeneteket azért nem kívánta elolvasni, mert eldöntötte, hogy a védőoltást nem fogja felvenni. Utalt továbbá az Mt. 24. § (1) bekezdésében

foglaltakra, miszerint az elektronikus dokumentum akkor válik hozzáférhetővé, amikor a címzettnek lehetősége nyílik arra, hogy tartalmát megismerje. A felperes pedig saját nyilatkozata szerint az e-mail elolvasásában nem volt akadályoztatva, és így a tájékoztatás közöltnek minősül. Rámutatott, a fizetés nélküli szabadság elrendelésének kezdő időpontját a Korm. rendelet 2/B. § (2) bekezdése határozta meg 2022. január 3. napjában, így azt az alperesnek figyelembe kellett vennie.

[22] Kifejtette, a felperes az egyenlő bánásmód követelményének megsértését nem valószínűsítette, és az életkora szerinti hátrányos megkülönböztetésre történő hivatkozást megdöntötte az az alperes által igazolt körülmény is, hogy a felperesen kívül minden más munkavállaló is kapott a Korm. rendelet szerinti felhívást. Nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy a felperes vélekedése szerint két személy esetében a védőoltás felvételére előírt határidő 2022. január 31. napjáig kitolódott, mivel a felperes a vele összehasonlítható helyzetben lévő, életkoruk alapján történt megkülönböztetésükre még csak nem is hivatkozott. Ezért arra a következtetésre jutott, hogy a fizetés nélküli szabadság elrendelésére vonatkozó munkáltatói intézkedés hatályon kívül helyezése és az ezzel összefüggésben igényelt 665 217 forint és 300 000 forint megfizetése iránti kereseti kérelem alaptalan.

[23] A sérelemdíjra vonatkozó kereseti kérelem kapcsán a polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 2:43. §-ában nevesített személyiségi jog megsértését nem találta megállapíthatónak, és az alperes kancellárjának szóbeli, majd írásbeli bocsánatkérő nyilatkozatát megfelelő elégtételnek tekintette a felperes által sérelmezett helyzetre.

[24] A 2022. január 1. napjától március 17. – helyesen március 7. – napjáig terjedő időszakra vonatkozó munkabérkülönbözet iránti igény kapcsán kitért arra, hogy január 8. és március 7. napja között munkabér fizetési kötelezettsége az alperesnek a jogszerűen elrendelt fizetés nélküli szabadság miatt nem volt. Az ezen kívüli időtartamot érintően a követelést a keresetkiegészítésre kötelező jogszabályi előírás hiányában találta alaptalannak. Megállapította továbbá, a felperes nem valószínűsítette, hogy az alperes az életkora miatt nem adott számára keresetkiegészítést, és az alperes bizonyította, hogy a felperes életkorával megegyező életkorú munkavállalók számára is biztosított keresetkiegészítést.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[25] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, elsődlegesen annak a keresete szerinti megváltoztatását, másodlagosan hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra utasítását kérte. Álláspontja szerint a védőoltásra, azaz bárminemű invazív orvosi, egészségügyi beavatkozásra történő kötelezés alapvető, nemzetközileg elfogadott emberi jogi normákat sért, amelyet az elsőfokú bíróságnak figyelembe kellett volna venni. Hangsúlyozta, az alperes megsértette az egyenlő bánásmódra vonatkozó törvényi előírásokat, ugyanis a fizetés nélküli szabadságot kizárólag vonatkozásában rendelték el, annak ellenére, hogy több más munkatársa szintén nem vette fel a védőoltást. Változatlanul állította, hogy az alperes a védőoltásra kötelezéssel összefüggő eljárási rendet megsértette, mivel határidőben nem tett eleget a jogszabályban meghatározott tájékoztatási, felszólítási kötelezettségeinek. Indokolatlannak tartotta a fizetés nélküli szabadság elrendelését a munkaköre esetében.

Megítélése szerint bizonyítási szükséghelyzetben volt mind a hátrányos megkülönböztetés tényállásának megállapítása, mind az alperes által vétett eljárási szabálysértések tekintetében.

[26] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására irányult, annak helyes indokaira figyelemmel.

Az ítéltábla döntésének indokai

[27] A fellebbezés részben alapos.

[28] A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 370. § (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a fellebbezés 371. § (1) bekezdés a-d) pontjában megjelölt tartalmi követelményei körében előadottak. E jogszabályi rendelkezésből következik, hogy korlátot nemcsak az képez, hogy a fellebbező milyen tartalmú másodfokú döntést kér, hanem az is, hogy ezt milyen indokkal teszi, melyik eljárási vagy anyagi jogszabály megsértésére hivatkozik.

[29] Ennek megfelelően a felülbírálat keretében – figyelemmel a fellebbezés indokaira – az ítéltábla vizsgálta egyrészt a Pp. 369. § (1) bekezdése szerinti felülbírálati jogkörében, hogy sértett-e eljárási szabályt az elsőfokú bíróság a bizonyítási szükséghelyzet szabályai alkalmazásának mellőzésével, másrészt a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja szerinti jogkörében azt, hogy helyesen jutott-e az elsőfokú bíróság arra a következtetésre, hogy az alperesnek a fizetés nélküli szabadság elrendelésére vonatkozó intézkedése jogszerű, valamint a sérelemdíj és a munkabérekülönbözet megfizetésére kötelezésnek nincs helye.

[30] Elsőként az ítéltábla a Pp. 369. § (1) bekezdése szerinti felülbírálati jogkörében eljárva azt vizsgálta, hogy az elsőfokú bíróság vétett-e eljárási szabálysértést a bizonyítási szükséghelyzet szabályainak mellőzésével.

[31] A Pp. 265. § (3) bekezdése akként rendelkezik, hogy bizonyítási szükséghelyzet fennállása esetén a szükséghelyzetben lévő fél által bizonyítandó tény a bíróság valósnak fogadhatja el, ha annak tekintetében kételye nem merül fel.

A Pp. 265. § (2) bekezdése értelmében a fél bizonyítási szükséghelyzetben van, ha valószínűsíti, hogy

a) a bizonyítási indítványhoz nélkülözhetetlen adatokkal kizárólag az ellenérdekű fél rendelkezik, és igazolja, hogy az ezek megszerzéséhez szükséges intézkedést megtette,

b) a tényállítás bizonyítása számára nem lehetséges, de az ellenérdekű féltől elvárható az állított tények fenn nem állásának a bizonyítása, vagy

c) a bizonyítás sikerességét az ellenérdekű fél neki felróhatóan hiúsította meg, és az ellenérdekű fél nem valószínűsíti az a-c) pontban foglaltak ellenkezőjét.

E jogszabályi rendelkezésből következően a bizonyítási szükséghelyzet alkalmazásához szükséges, hogy arra a fél hivatkozzon, és amellet valószínűsítene vagy igazolnia kell a bizonyítási szükséghelyzet fennállásának megállapításához szükséges körülményeket. A bíróság tehát hivatalból a bizonyítási szükséghelyzet fennálltát nem állapíthatja meg, és annak a Pp. 260. § (3) bekezdésében meghatározott jogkövetkezményét nem alkalmazhatja.

[32] Jelen esetben a felperes az elsőfokú eljárásban sem a hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó tényállítása, sem a munkáltatói intézkedés eljárási szabályainak megtartása kapcsán nem hivatkozott bizonyítási szükséghelyzetre. Ezért nem vétett eljárási szabálysértést az elsőfokú bíróság azzal, hogy a bizonyítási szükséghelyzet szabályait nem alkalmazta. Nem volt így megállapítható eljárási szabálysértés, amely a Pp. 381. §-a alapján az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését eredményezhette volna.

[33] Ezt követően az ítéltábla a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja szerinti felülbírálati jogkörében először az alperes fizetés nélküli szabadság elrendelésére vonatkozó intézkedésének a jogszerűségét vizsgálta.

[34] A Korm. rendelet 2. § (1) bekezdése védőoltás felvételi kötelezettséget írt elő, amely a Korm. rendelet 1. § (1) bekezdés b) pontja alapján az alperesnél foglalkoztatott személyekre, így az felperesre is kiterjedt. A felperes hivatkozott arra, hogy a jogszabály emberi jogokat sért, mivel sem egészségügyi orvosi beavatkozásra, sem gyógyszer kísérletre senkit nem lehet kötelezni. Kétségtelen, az Alaptörvény II. cikkében meghatározott emberi méltóság részét képezi az önrendelkezési jog, és annak az egészségüggyel kapcsolatos jogviszonyokra konkretizált formája az egészségügyi önrendelkezési jog. Az Alaptörvény III. cikk (2) bekezdése szerint pedig tilos emberen tájékoztatáson alapuló, önkéntes hozzájárulása nélkül orvosi vagy tudományos kísérletet végezni. A polgári perben eljáró bíróságnak azonban nincsen hatásköre annak megállapításra, hogy az Alaptörvényben biztosított valamely joggal ellentétes egy jogszabály. A bíróságnak az a kötelessége az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CI. törvény 25. § (1) bekezdése alapján, hogy az Alkotmánybíróság eljárását kezdeményezze, amennyiben az előtte folyamatban lévő egyedi ügy elbírálása során olyan jogszabályt kell alkalmazni, amelynek alaptörvény-ellenességét észleli, vagy alaptörvényellenességét az Alkotmánybíróság már megállapította. Ennek szükségessége azonban jelen esetben nem merült fel, mivel a Korm. rendelet alaptörvény-ellenességét az Alkotmánybíróság több alkotmányjogi panasz alapján vizsgálta, amelyeket a 3128/2022. (IV. 1.) AB határozatával elutasított. Az Alkotmánybíróság rámutatott, a védőoltásra való tényleges, állami erőszakalkalmazást is lehetővé tevő kötelezés is az egészségügyi önrendelkezéshez való jog arányos korlátozásának minősül, a támadott szabályozás szerinti szankció megalkotása nem eredményezett az indítványozók egészségügyi önrendelkezési jogába való aránytalan és e jog lényeges tartalmát sértő beavatkozást. Kifejtette azt is, a koronavírus elleni oltási program az Alaptörvény III. cikk (2) bekezdés szerinti „kísérletnek” nem minősül, ekképpen az ehhez kapcsolódó abszolút tilalom megsértése sem állapítható meg. Ezen túlmenően az Alkotmánybíróság a Korm. rendelet alaptörvény-ellenességét a lelkiismereti és vallásszabadsággal, a munkához való joggal, a munkaügyi tárgyalásokhoz való joggal és a jogorvoslathoz való joggal összefüggésben sem

találta megállapíthatónak. Következésképpen a bíróságnak a Korm. rendelet szabályait alapul véve kellett megítélnie, hogy az alperesnek a keresetben sérelmezett munkáltatói intézkedése jogszerű volt-e.

[35] A Korm. rendelet 2. § (1) bekezdése a védőoltás felvételét illetően határidőket határozott meg, attól függően, hogy a foglalkoztatott a munkavégzés során ügyfelekkel rendszeresen találkozik-e vagy sem. Egydózisú oltóanyag esetén a védőoltást, kétdózisú oltóanyag esetén a védőoltás első dózisát a munkavégzés során ügyfelekkel rendszeresen találkozó foglalkoztatottnak 2021. december 15. napjáig, míg más foglalkoztatottnak 2022. január 31. napjáig kellett felvenni. A két esetben a védőoltás felvétele elmulasztásának jogkövetkezménye eltérő. A munkavégzés során ügyfelekkel rendszeresen találkozó foglalkozott esetében ugyanis a Korm. rendelet 2021. december 22. napjától hatályos 2/B. § (2) bekezdés a) pontja alapján a foglalkoztatott 2022. január 3. napjától fizetés nélküli szabadságon van, míg más foglalkoztatott esetében a Korm. rendelet 2. § (8) bekezdése alapján a munkáltató fizetés nélküli szabadságot rendel el, ha a foglalkoztatott a határidő elteltét követően kiadott munkáltatói felhívástól számított 15 napon belül nem igazolja a védőoltás felvételét vagy a védőoltás felvétele alóli mentesítésre vonatkozó orvosi szakvéleményt nem nyújt be.

[36] A fizetés nélküli szabadságra vonatkozó munkáltatói intézkedés elbírálását illetően így jelentősége van annak, hogy a felperes a munkavégzése során ügyfelekkel rendszeresen találkozott-e vagy sem, amely kérdést a fellebbezése is érintett, mivel munkaköre kapcsán indokolatlannak tartotta a fizetés nélküli szabadság elrendelését. Lényeges az ügyfelekkel való találkozást illetően, hogy a jogszabály rendszerességet követel meg, tehát az eseti jellegű vagy rendszertelen találkozás esetén a Korm. rendelet 2/B. § (2) bekezdése nem alkalmazható.

[37] A felperes az elsőfokú eljárásban vitatta, hogy munkavégzése során tanulókkal rendszeresen találkozna, amely ellenkezőjét állította az alperes. Ezért az alperesnek kellett azt bizonyítania a fizetés nélküli szabadság elrendelésének oka körében, hogy a felperes a munkavégzése során tanulókkal – mint a szakképző intézmény tekintetében ügyfelekkel – rendszeresen találkozik [Pp. 265. § (1) bekezdés]. Erről az elsőfokú bíróság tájékoztatta az alperest (23. sorszámú jegyzőkönyv 10. oldal 8. bekezdés), azonban az alperes az eljárásban nem tett tényelőadást arra vonatkozóan, hogy a felperes miként találkozik munkavégzése során rendszeresen tanulókkal, és ezzel kapcsolatban bizonyítékot, bizonyítási indítványt sem terjesztett elő. Nem csatolt munkaköri leírást sem, amely alapján a kérdést meg lehetett volna ítélni. Önmagában pedig a felperes munkakörének elnevezéséből nem következik, hogy szakképző intézményben tanulókkal rendszeresen foglalkozna. A felperes csatolta a (város neve) Intézményszolgálatával kötött megbízási szerződését, amely alapján az alperes tagintézményében az étkező tanulók ügyeinek intézését látta el. Ugyanakkor ez az okirat sem alkalmas annak alátámasztására, hogy a felperes munkavégzése során rendszeresen találkozott volna tanulókkal. Az okiratban nincs feltüntetve ugyanis, hogy a tanulók étkezéssel kapcsolatos ügyeinek ellátása pontosan mit jelent, az a tanulókkal milyen gyakoriságú érintkezést igényel. Mindezek alapján nem bizonyított, hogy a felperes a munkavégzése során ügyfelekkel rendszeresen találkozott volna, így esetében a védőoltás felvételének határideje 2022. január 31. napja volt, és a fizetés nélküli szabadság őt érintően akkor lett volna elrendelhető, ha e határidő leteltét követően kiadott munkáltatói felhívásra, 15 napon belül nem veszi fel az oltást. Az alperesnek a felperes fizetés nélküli szabadságára vonatkozó munkáltatói intézkedése azonban ezen határidőt megelőzően, 2022. január 3.

napján történt, amely folytán a munkáltatói intézkedés jogszabályba ütközik. Ezért az elsőfokú bíróság álláspontjától eltérően munkáltató intézkedés hatályon kívül helyezése szükséges.

[38] Miután a keresetben támadott munkáltatói intézkedés jogszerűtlensége az ítéltábla szerint a fenti okból megállapítható volt, nem volt szükséges vizsgálni, hogy a munkáltatói intézkedés során az alperes az egyenlő bánásmódra vonatkozó törvényi előírásokat és a tájékoztatással kapcsolatos eljárási szabályokat megsértette-e.

[39] Az elsőfokú bíróság a munkáltatói intézkedés jogszerűségét érintő kereseti kérelemre vonatkozó eltérő álláspontja miatt nem vizsgálta az elmaradt munkabér és a megbízási díj kiesése miatti kártérítés iránti kereseti kérelmeket, így e kereseti kérelmek elbírálása érdemben lényegében nem történt meg. Nem adta továbbá indokát a társadalombiztosítási jogviszony és ellátás rendezésére irányuló kereset elutasításának sem. Erre tekintettel az elsőfokú ítélet indokolása oly mértékben hiányos, hogy e kereseti kérelmek tekintetében az érdemben nem bírálható felül, és a hiány a másodfokú eljárásban sem orvosolható, mivel ezen kereseti kérelmek érdemi vizsgálatát egyfokúvá tenné, így a feleket az Alaptörvény XXVIII. cikk (7) bekezdése szerinti jogorvoslati jogtól megfosztaná. Ezért a Pp. 380. § c) pontja alapján az elmaradt munkabérre, a kártérítési igényre és a társadalombiztosítási jogviszony és ellátás rendezésére vonatkozó rendelkezést érintően az elsőfokú bíróság ítélete hatályon kívül helyezésének és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasításának van helye, az elsőfokú eljárási illetékre is kiterjedően.

[40] Az ítéltábla a továbbiakban a fellebbezés kapcsán a fizetés nélküli szabadságra vonatkozó munkáltatói intézkedéssel össze nem függő sérelemdíj és a munkabérkülönbözet megfizetése iránti kereseti kérelmekre vonatkozó rendelkezéseket vizsgálta.

[41] A felperes fellebbezésében ezek kapcsán is kérte az elsőfokú ítélet keresete szerinti megváltoztatását, azonban fellebbezése indokolásában nem támadta az elsőfokú bíróság ítéletének azon megállapításait, hogy személyiségi jogsértés nem történt, és a keresetkiegészítésre kötelező jogszabályi előírás sincs, ennek kapcsán az alperes az egyenlő bánásmód követelményét nem sértette meg. Ezért az elsőfokú ítélet ezen megállapításai a Pp. 370. § (1) bekezdésére figyelemmel a másodfokú eljárásban nem voltak felülbírálnak. A fellebbezés egyéb indokai pedig e kereseti kérelmekkel nem állnak összefüggésben, így azok mikénti elbírálására kihatással nincsenek.

[42] A Ptk. 2:52. § (1) bekezdése értelmében a személyiségi jog megsértése a sérelemdíj követelésének feltétele, így annak megfizetésére az alperes a felperes személyiségi joga megsértésének hiányában nem köteles.

[43] Munkaviszony esetében pedig jogszabályban rögzített bérezés nincs, így a munkabér megállapítása a felek szabad megállapodását képezi (EBH2018.M.14). Az Mt. 12. § (1) bekezdése értelmében ugyanakkor a munkaviszonnyal, de különösen a munka díjazásával kapcsolatban meg kell tartani az az egyenlő bánásmód követelményét. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét az egyenlő bánásmód követelményrendszerén belül kell alkalmazni (EBH2019.M.8). Ezért amennyiben a munkáltató az Mt. 12. §-a megsértésével az egyenlő bánásmód, az egyenlő munkáért egyenlő bér elvébe ütközően határozza meg a

munkavállaló munkabérét, és a bérkülönbséget objektív indokkal – az egyenlő bánásmódról szóló 2003. évi CXXV. törvény 19. §-a szerinti bizonyítási kötelezettségének megfelelően – alátámasztani nem tudja, köteles a bérkülönbség megfizetésére. A bérezést illetően az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének – fellebbezésben nem támadott – hiánya miatt azonban az alperes nem köteles bérkülönbözöt megfizetésére. Helyesen döntött ezért az elsőfokú bíróság a sérelemdíj és a munkabérkiegészítés iránti kereseti kérelem elutasításáról.

[44] A kifejtettekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján részben megváltoztatta, és a felperes fizetés nélküli szabadságára vonatkozó munkáltatói intézkedést hatályon kívül helyezte, a sérelemdíj és a munkabérkiegészítés iránti kereseti kérelem elutasítására vonatkozó rendelkezéseit helybenhagyta, míg ezt meghaladóan az elsőfokú bíróság ítéletét – az elsőfokú illetékre is kiterjedően – a Pp. 380. § c) pontja alapján hatályon kívül helyezte és ebben a körben az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította.

[45] Az érdemi tárgyalási szaktól megismételt eljárásban az elsőfokú bíróságnak az elmaradt jövedelemre, a kártérítésre, valamint a társadalombiztosítási jogviszony és ellátás rendezésére irányuló keresetről érdemben kell döntenie annak figyelembevételével, hogy a fizetés nélküli szabadságra vonatkozó munkáltatói intézkedés jogszerűtlen volt. Figyelemmel kell lennie arra is, hogy a társadalombiztosítási jogviszonnyal kapcsolatos kereseti kérelmet [Pp. 170. § (2) bekezdés a) pont] illetően szükséges anyagi pervezetés is.

[46] Az érdemben elbírált kereseti kérelmeket érintő másodfokú eljárási illeték a felperes munkáltatói költségkedvezménye és az alperes személyes illetékmentessége folytán a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

[47] Az ítéltábla a Pp. 386. § (3) bekezdése alapján a hatályon kívül helyezett rendelkezés kapcsán a másodfokú eljárási illeték összegét csupán megállapította, annak viseléséről az elsőfokú bíróságnak kell döntenie a megismételt eljárást befejező határozatban.

[48] A felek másodfokú perköltségüket nem számították fel, ezért arról az ítéltáblának rendelkeznie nem kellett [Pp. 81. § (1) bekezdés és Pp. 82. § (3) bekezdés].

Szeged, 2023. június 15.

Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k.

Dr. Tolna András s.k.

Dr. Bálint Attila s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró