



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.016/2023/5.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Lehner Ügyvédi Iroda (cím6, ügyintéző: dr. Lehner Katalin ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (cím2) **felperesnek** a Csontos és Töröcsik Ügyvédi Iroda (cím7, ügyintéző: képviselő1 ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (cím8) **alperes** ellen elmaradt munkabér, szabadságmegváltás iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 3.M.71.124/2021/20. számú ítélete ellen az alperes által 21. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 26.000.- (huszonhatezer) forint és ÁFA másodfokú perköltséget, valamint 83.663.- (nyolcvanháromezer-hatszázhatvanhárom) forint fellebbezési illetéket az Adó- és Vámhatóság illetékbevételi számlája javára. Az eljárási és fellebbezési illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes 2020. július 1. napjától állt az alperes alkalmazásában határozatlan idejű munkaviszonyban színházi főrendező munkakörben. Feladatai közé tartozott a műsorterv összeállítása, szakmai ellenőrzés, rendezés. A felperes a munkáját kötetlen munkarendben végezte. A Covid19-világjárvány miatt a nyilvános előadások 2020. novemberében leálltak, azonban a színházban tovább folyt a munka, próbálták a darabokat, az online előadások rögzítését készítették elő. A felperes 2020. decemberében is munkát végzett: részt vett a próbafolyamatokban, a következő

évadban bemutatásra kerülő darabok előkészítése és a finanszírozás megszervezése körében tevékenykedett, továbbá egy egyszemélyes darab streaming felvételének előkészítésében és lebonyolításában vett részt.

[2] Az alperes a felperes bérjegyzékén azt tüntette fel, hogy 2020. decemberében 15, 2021. januárjában négy nap fizetett szabadságot vett ki.

[3] 2021. január 7. napján a felperes munkaviszonyát felmondással megszüntette. Az alperes 2021. január 12-én küldött üzenetében tájékoztatta a felperest arról, hogy – tekintettel a kihirdetett állásidőre – a harminc nap felmondási idő alatti munkavégzési kötelezettség nem terheli a felperest, ebből fakadóan a felmondási időre járó távolléti díj sem illeti meg. („A felmondási idő teljes tartalma alatt munkavégzési kötelezettség a kihirdetett állásidő miatt nem terheli”).

Kereset és ellenkérelem

[4] A felperes keresetében 2020. december 1-től 31-ig terjedő időre 143.541.- forint elmaradt munkabér, 2021. január 1-6-ig terjedő időre 22.542.- forint elmaradt munkabér, 451.128.- forint felmondási időre járó távolléti díj és 428.571.- forint szabadságmegváltás megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[5] Hivatkozásképpen előadta, hogy a felperes a felmondás napjáig munkát végzett, a szabadságot az alperes egyáltalán nem adott ki részére. Az alperes ezen időszaka alatt állásidőt sem rendelt el, ebből kifolyólag jogszerűen tart igényt a munkabérre, szabadságmegváltásra és a felmondási időre járó távolléti díjra is.

[6] Az alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felperes 2020. decemberében tizenöt napot volt szabadságon és hét napot igazolatlanul volt távol, ezért részére további munkabér erre a hónapra nem jár. Az alperes eleget tett a bérfizetési kötelezettségének 2021. január hónapra is, a felperes az adott hónapban négy nap szabadságot vett ki, ezt követően pedig az alperes állásidőt hirdetett, melyről a felperest a 2021. január 12-i e-mailben tájékoztatta. Az alperesnek a Covid19-világjárvány, mint elháríthatatlan külső ok következtében nem volt kötelezettsége alapbért fizetni.

[7] A felperes az időarányos szabadságát 2020. decemberében és 2021. januárjában kivette, így szabadságmegváltásra az alperes nem köteles. E körben hivatkozott a 2020. decemberi és januári bérjegyzékekre. A kifizetett összegeken felül a felperes nem jogosult további munkabérre, illetve felmondási időre járó távolléti díjra sem.

Az elsőfokú bíróság döntése

[8] Az elsőfokú bíróság a keresetnek helyt adva kötelezte az alperest 166.083.- forint elmaradt munkabér, 451.128.- forint felmondási időre járó távolléti díj és 428.571.- forint szabadságmegváltás, valamint ezen összegek után járó késedelmi kamatok megfizetésére.

[9] A határozat indokolása szerint a perben az alperes volt köteles annak igazolására, hogy a koronavírus járványra figyelemmel elrendelte az állásidőt. A felperes ezen túlmenően igazolhatta, hogy ténylegesen dolgozott. Az elsőfokú bíróság elsődlegesen azt vizsgálta, hogy a felperes 2020. decemberében végzett-e munkát, az alperes ugyanis azt állította, hogy ebben az időszakban a felperes vagy szabadságon vagy igazolatlan távollétben volt, munkát nem végzett. A felperes munkarendje kötetlen volt, de az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a Covid19-járvány miatti novemberi leállást követően sem állt meg az élet a színházban, a munka folytatódott, csak a nyilvános előadásokat nem tartották meg. Ezt igazolja tanú1 tanúvallomása, aki alátámasztotta, hogy a felperes 2020. decemberében is dolgozott, részt vett a színdarabok felvételének előkészítésében, a próbafolyamatokban, kapcsolatban állt a művészekkel és a háttérsegítőkkel is. Az alperes alapítója, Cég képviselő1 is elismerte tanúvallomásában, hogy bár a színház nyilvános előadásokat nem tartott, a belső munka folyamatos volt decemberben is, dolgoztak a streaming felvételek elkészítésén és értékesítésén, amiben a felperes is részt vett. A tanú azt is elmondta, hogy az alperes dolgozói decemberre megkapták a munkabérüket.

[10] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes 2020. decemberében is munkát végzett az alperes részére, igazolatlan távollétet az alperes nem tudott bizonyítani.

[11] Ezt követően az elsőfokú bíróság vizsgálta, hogy az alperes állásidőt hirdetett-e és amennyiben igen, mikortól. Az alperes e körben a 2021. január 12-i e-mailre hivatkozott és beadványaiban a koronavírus járványt jelölte meg olyan elháríthatatlan külső okként, amely miatt alaptervezési kötelezettség ezen időszakra nem terhelte. Az elsőfokú bíróság szerint az alperes nem tudta bizonyítani az eljárás során, hogy decemberben, illetve januárban állásidőt rendelt volna el. Erre nézve az idézett e-mailek kívül semmilyen bizonyítási indítványa nem volt. Az alapító tanúvallomásából is kitűnik, hogy a koronavírus járvány miatt nem volt változás a munkavégzésben és nem adott ilyen jellegű utasítást a munkavállalóknak. tanú1 és tanú2 tanúk ugyancsak cáfolták, hogy az alperes állásidőt hirdetett volna. Miután a hivatkozott 2021. január 12-i e-mailben az alperes arról tájékoztatta a felperest, hogy munkavégzési kötelezettség nem terheli, így a felperesnek munkavégzési kötelezettsége az alperesi engedély alapján nem is volt. Ezért az elsőfokú bíróságnak kizárólag azt kellett vizsgálnia, hogy olyan állásidő lett-e elrendelve, amely kapcsán az alperest bérfizetési kötelezettség nem terhelt, de a bíróság ismét hangsúlyozta, hogy az alperes nem rendelt el állásidőt.

[12] Az elsőfokú bíróság kitért arra, hogy még ha az alperes az állásidő elrendelését bizonyítani is tudta volna, akkor is szükséges lett volna ezen túl az elháríthatatlan külső ok bizonyítása. Ennek kapcsán az elsőfokú bíróság utalt a bírói gyakorlatra, a Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.191/2020/5. és az 1.Mf.31.190/2022/6. számú döntésben foglaltakra, mely szerint a munkáltató az állásidő esetében csak akkor mentesülhet az alapterv megfizetésének kötelezettsége alól, amennyiben elháríthatatlan külső ok miatt nincs lehetőség a foglalkoztatásra. Ez a perbeli esetben azt jelenti, hogy a koronavírus járvány miatt lehetetlenné vált a színházban a munkavégzés. Az ítéltábla határozatai szerint a világjárvány, illetve annak egészségügyi kihatásai, az ehhez kapcsolódó állami korlátozó intézkedések általánosságban nem fogadhatók el elháríthatatlan külső okként, mert vizsgálni szükséges a munkáltató működési körét, annak változásait, a munkavállaló munkakörét, valamint a munkáltató részéről a kellő gondossággal és objektív mércével megállapítható befolyásolási lehetőséget, vagyis az elháríthatatlanságot. Az is bizonyítási kérdés, hogy ezek a külső körülmények mennyiben eredményeznek a rendes üzleti kockázatot meghaladó kényszerítő

helyzetet a munkáltatóra. Mindezek következtében a törvényben meghatározott konjunktív feltételeket, vagyis az elháríthatatlanságot és a külső körülményeket esetről esetre kell vizsgálni.

[13] Az elsőfokú bíróság utalt továbbá a Kúria precedensképes Mfv.III.10.004/2022/4. számú határozatára, mely szerint az elháríthatatlan külső ok fennállása a munkaviszony esetében mindaddig nem értelmezhető, amíg van olyan munkafeladat vagy munkafeladatok, amelyek ellátására a megváltozott körülmények között is lehetőség van. Az állásidőre járó alaphérfizetési kötelezettség alól kivételt jelentő elháríthatatlan külső ok csak a szerződés teljesítésének teljes ellehetetlenülése esetén alkalmazható, annak részleges, arányos megállapítására a törvény és a bírói gyakorlat nem ad lehetőséget. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy ha az alperes tudta is volna igazolni az állásidő elrendelését, akkor sem lett volna igazolható annak jogszerűsége. Az állásidő elrendelése és a jogszabályi feltételeinek hiányában pedig az elmaradt munkabér és a felmondási időre járó távolléti díj iránt igény alapos.

[14] A szabadságmegváltás kapcsán az elsőfokú bíróság kitért arra, hogy az alperest terhelte annak bizonyítása, hogy a szabadságot a felperes tudtával és/vagy beleegyezésével került kiadásra 2020. decemberében és 2021. januárjában. Utalt az elsőfokú bíróság a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 122. § (1) és 134. § (1) bekezdésében foglaltakra és arra, hogy a szabadságot a munkáltató köteles kiadni és nyilvántartani. A per során az alperes kizárólag a 2020. decemberi és 2021. januári bérjegyzékekkel kívánta igazolni, hogy a felperes időarányos szabadsága kiadásra került, szabadságkiíró tömböt vagy egyéb nyilvántartást nem csatolt és nem merült fel arra vonatkozó peradat sem, hogy a szabadság a felperes tudtával került volna kiadásra. Mindezek alapján az alperes a rá háruló bizonyítási kötelezettségnek nem tett eleget, az alperes nem tudta bizonyítani, hogy a felperes szabadságát kiadta. Így a szabadságmegváltás iránti kereset is alapos.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[15] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, kérve az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság helytelenül alkalmazta az Mt. 146. § (1) bekezdését, 122. § (1) bekezdését és a 134. § (1) bekezdését. Az elsőfokú bíróság iratellenesen és ezért hibásan állapította meg, hogy a felperes 2020. december és 2021. január hónapokban munkát végzett. Ilyen nem történt, melynek részbeni oka a felperes részére okiratokkal igazoltan kiadott szabadság, másrésről pedig a Covid19-világjárvány miatti leállás és a színház működésének ellehetetlenülése volt, melynek folytán a felperes részére az alperes nem tudott munkát biztosítani. Az elsőfokú bíróság ezzel szemben a téves tényállást kizárólag a felperes előadása és az alperessel egyebekben perben és haragban álló, nyilvánvalóan elfogult tanú tanúvallomása alapján állapította meg. Az ítéleti tényállás zavaros, iratellenes a tekintetben is, hogy a felperes kötetlen munkaideje ellenére mikor és pontosan milyen munkát végzett. Az állásidő a Covid19-világjárvány helyzetből következő objektív vis maior esemény, különösen igaz ez egy színház életében, ahol az előadások tartása és a vendégek, nézők jelenléte jogszabály által tilalmazott volt a perbeli időszakban. Jogszabály vagy a munkaviszonyra

vonatkozó egyéb szabály az állásidő kiadását, a munkavállalókkal való előzetes közlését nem írja elő, ilyet nem is írhatna elő, hiszen senki nem volt felkészülve és nem számíthatott arra, hogy mikortól meddig lesz tilalmazott a színházakban a nézők jelenléte vagy meddig lesz kijárási tilalom. Az a körülmény – amely tételesen sem állításra, sem bizonyításra nem került a perben – hogy az alperesi színházban voltak streaming előadások vagy próbák, nem igazolja a felperes munkavégzését, de az állásidő hiányát sem. A felperes és a tanú egyoldalú és elfogult állításával szemben az alperes okirattal igazolta mind a szabadság kiadását, annak megtörténtét, továbbá a felperes munkavégzésének hiányát, amelynek oka az állásidő és az arra okot adó vis maior járványhelyzet volt.

[16] A felperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult annak helyes ténybeli és jogi indokai alapján. Hivatkozásképpen előadta, hogy az alperes fellebbezésében megismételte azon állításait, amelyre az elsőfokú eljárásban is hivatkozott, ám azokat nem bizonyította. Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a perbeli időszakban az alperes nem rendelt el állásidőt, és azt is, hogy ebben az időszakban, majd 2021. januárjában a felmondása időpontjáig a felperes munkaköri feladatait teljesítette. E körben helyesen értékelte az elsőfokú bíróság, hogy a felperes színházi főrendezőként kötetlen munkarendben került foglalkoztatásra. Az ítélet hivatkozik tanúl és Cég képviselői tanúk vallomására, akik egybehangzóan nyilatkoztak arra, hogy a kérdéses időszakban a nézők részben ugyan nem látogathatták az alperes színházi előadásait, de folytak a streaming előadások, a színházi próbák, a következő színházi évad előkészítése, amely munkákban a felperes is részt vett. A tanúk vallomása és Cég képviselői alperesi tanú nyilatkozata is azt támasztja alá, hogy a perbeli időszakban az alperes nem rendelt el állásidőt. Helytállóan utalt az elsőfokú bíróság az ítélkezési gyakorlatra és arra, hogy az alperes csak akkor mentesül a bérfizetési kötelezettség alól az elháríthatatlan külső okra való hivatkozás mellett, ha a munkaszerződés teljesítése teljes mértékben ellehetetlenül. Az alperes még abban az esetben sem mentesülhet a bérfizetési kötelezettség alól, ha egyébként bizonyította volna az állásidő elrendelését, tekintettel arra, hogy a perben meghallgatott mindhárom tanú úgy nyilatkozott, hogy az alperesi színházban a koronavírus világjárvány ellenére is folyamatos volt a munkavégzés, a munkavállalók esetében a munkaköri feladatok teljesítése nem lehetetlenült el teljes mértékben, csak részben, ami mindösszesen az élő színházi előadásokra vonatkozott. Mindez a felperesi munkavégzés vonatkozásában is megállapítást nyert.

[17] Az elsőfokú bíróság azt is helyesen állapította meg, hogy az alperes nem tudta bizonyítani, hogy a felperes részére a szabadságot kiadta és azt, hogy erről a felperes egyáltalán tudomást szerzett volna.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[18] A fellebbezés – az alábbiak szerint – megalapozatlan.

[19] Az Mt. 146. § (1) bekezdése szerint a munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alapbér illeti meg.

[20] A foglalkoztatási kötelezettség az Mt. 51. § (1) bekezdése alapján a munkáltató munkaviszonyból származó fő kötelezettsége. Az Mt. 51. § (1) bekezdése szerint a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá - a felek eltérő megállapodása hiányában - a

munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani. „A magyar munkajog hagyományosan állásidőnek nevezi a munkaidőnek azt az időszakát, amelyben a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségét nem teljesíti.” (Bankó-Berke-Kiss Kommentár a munka törvénykönyvéhez 473. oldal). Ilyen időszakban tehát az alperesi munkáltató a főkötelezettségét nem teljesíti: a munkavállalót annak ellenére nem foglalkoztatja, hogy a munkavállaló rendelkezésre áll és készen áll a munkavégzésre. Miként arra a kommentárok és a jogirodalom is utal, az állásidő intézményének, illetve az állásidőre járó díjazás szabályainak a háttérében a munkajog sajátos kockázattelepítési szemlélete húzódik meg: a munkavállaló főszabályként nem viseli a munkáltatói működés kockázatát. Ha a teljesítés nem a munkavállaló oldalán felmerült okból vagy elháríthatatlan külső okból lehetetlenül és a munkáltató nem foglalkoztatja a munkavállalót, úgy a munkavállaló – teljesítés hiányában is – díjazásra jogosult (Bankó-Berke-Kiss Kommentár a munka törvénykönyvéhez 474-475. oldal). A foglalkoztatási kötelezettség megsértése nem feltétlenül jogellenes munkáltatói magatartás, de a munkáltató működéséből, illetve gazdálkodásából folyó kockázatot a munkáltató köteles viselni.

[21] Az állásidő megítélése szempontjából, ha a munkavégzés a munkáltató érdekkörében fennálló ok miatt marad el, érdektelen, hogy a munkavállaló jelen van-e a munkahelyén. Az állásidő tartamát minden tekintetben teljesített munkaidőként kell számításba venni (Az új munka törvénykönyve magyarázata szerk. Kardkovács Kolos, 242. oldal). ”.

[22] Az alperes a perben egyrészről arra hivatkozott, hogy decemberben a felperes nem dolgozott, semmilyen érdemi munkát nem végzett a színházban: hét napot igazolatlanul volt távol, 15 napot más színházban való szerepléssel töltött, amire nézve szabadság került részére kiadásra, januárban szabadságon volt. Másodsorban arra hivatkozott, hogy elháríthatatlan külső okból nem tudta foglalkoztatni. A felperes állította, hogy felmondásáig dolgozott, szabadságon nem volt, állásidő nem került elrendelésre, elháríthatatlan külső ok nem állt fenn.

[23] A vitatott tényállítások kapcsán azt kellett tehát a perben vizsgálni, hogy a felperes munkát végzett-e, s amennyiben nem, akkor ez az alperes oldalán felmerült okból következett-e be, vagy elháríthatatlan külső okból, mert az alperes csak ez utóbbi esetben nem köteles az alaphér megfizetésére.

Munkavégzés és szabadság

[24] Ezzel kapcsolatosan az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy az alperes 2021. január 6-ig a foglalkoztatási kötelezettségét teljesítette, a felperes munkát végzett. Eddig az időpontig nincs olyan peradat, ami a foglalkoztatási kötelezettség munkaidőben történő teljesítésének elmaradását igazolná. Helyesen állapította meg azt is az elsőfokú bíróság, hogy az alperes a szabadság kiadását – a rá háruló bizonyítási érdek ellenére – nem igazolta. A felperes munkaszerződése egyértelműen tartalmazta, hogy a felperes munkáját az Mt. 96. § (2) bekezdése szerinti kötetlen munkarendben végzi. A kötetlen munkarendet ugyancsak rögzítette a 2020. június 30-án kelt alapítói határozat is. Ezen túl a tanúk vallomása is megerősítette, hogy a felperes munkarendje a színházi főrendezői munkakör sajátos jellegéhez és a színházi élethez igazodóan kötetlen volt. Ez azt jelenti, hogy a munkáltató a munkaidő beosztás jogát – a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel – a munkavállaló számára írásban átengedte.

[25] A szabadsággal kapcsolatosan az elsőfokú bíróság helytállóan utalt az Mt. 122. §-ra, valamint az Mt. 134. §-ban meghatározott nyilvántartási kötelezettségre. Emellett a másodfokú bíróság rögzíti, hogy az Mt. 96. § (3) bekezdése alapján kötetlen munkarend esetében a 93-112. §-ban, valamint a 134. § (1) bekezdés a)-b) pontjában foglaltakat nem kell alkalmazni. Alkalmazni kell azonban kötetlen munkarend esetén is az Mt. 134. § (1) bekezdés c) pontjában foglaltakat, mely szerint a munkáltató nyilvántartja a szabadság tartamát. Emellett irányadó a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 522. §-a, amely a munkaügyi perekben speciális bizonyítási szabályokat ír elő: e szerint a munkaügyi perben a munkáltatónak kell bizonyítania a munkáltató működési körében keletkezett okiratok tartalmát. Mindezek alapján helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a Pp. 265. § (1) bekezdése és az 522. § (1) bekezdése alapján az alperes bizonyítási érdeke volt azon tényállítása bizonyítása, hogy a felperes részére szabadságot adott ki, illetve a felperes igazolatlanul volt távol. Az alperes változatos hivatkozásokat terjesztett elő annak alátámasztására, hogy a felperes miért volt szabadságon. Előadta, hogy más színházban végzett munkát, melyet a felperes cáfolt, illetve, hogy januárban színházbezárás volt. Állította továbbá, hogy a felperes részéről nem volt munkavégzés. Az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján, hogy az alperes a rá háruló bizonyítási kötelezettségnek nem tett eleget: Cég képviselői tulajdonos tanúvallomásából elmondta, hogy mivel a felperes december hónapban nem volt jelen, a bérszámfejtést végző kolléganők kénytelenek voltak kiadni a szabadságot. Úgy gondolta, hogy a felperes tudja, hogy szabadságra van küldve, gondolja, hogy megküldték a felperesnek a decemberi bérjegyzéket, ő ilyet nem tett, akkor kapják meg ezeket az iratokat, ha bejönnek érte. Gondolja, hogy mivel a felperes nem töltötte ki a jelenléti ívet, kénytelenek voltak őt szabadságra küldeni. Állította, hogy a bérjegyzékeket a munkavállalóknak kézbe adják és aláírással kell ellátniuk. Mindezekhez képest a kötetlen munkarendben foglalkoztatott felperes esetében az Mt. 96.§ (3) bekezdése folytán a jelenléti ív vezetése nem volt kötelezettség, továbbá a felperes decemberi és a januári bérjegyzéken ugyan feltüntetésre került a szabadság, de azt a felperes nem írta alá. Az sem igazolt, hogy a szabadság a felperes részére előzetesen kiadásra került volna, és az nem egyoldalúan az alperes utólagos döntése volt.

[26] Az Mt. 122. § (1) bekezdése szerint a szabadságot - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató adja ki. Az Mt. 122. § (4) bekezdése szerint a szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt 15 nappal közölni kell. Az alperes azon intézkedése, hogy utólag szabadság címén számolt el napokat, ezen jogszabályi rendelkezésekbe ütközik. Önmagában tehát a bérjegyzékek nem igazolták a szabadság kiadását, tekintettel arra, hogy azokat az alperesi munkáltató egyoldalúan állította ki utólag, azokat felperes nem írta alá, továbbá nem feleltek meg az Mt. 134. §-ában meghatározott nyilvántartási kötelezettségnek. A Pp. 265. § (1) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság helyesen vonta le azt a következtetést is, hogy a bizonyítás sikertelenségének a következményeit is az alperes viseli. Utal azonban arra a másodfokú bíróság, hogy az Mt. 146.§ (3) bekezdés a) pontja szerint a munkavállalót távolléti díj illeti meg a szabadság tartamára, ennek megfizetését azonban az alperes nem állította, de nem is bizonyította.

[27] Az alperes azon tényállítását sem tudta bizonyítani, hogy a felperes a saját érdekkörében felmerült okból nem végzett munkát. Megalapozatlanul hivatkozott az alperes fellebbezésében tanú tanúvallomásának elfogultságára. A bírói gyakorlat szerint általában nincs lehetőség arra, hogy a tanúk feltételezett elfogultságára utalással a bíróság a tényállás megállapításához szükséges bizonyítást mellőzze. A tanúk vallomásaikat a hamis tanúzás következményeinek ismeretében teszik, de emellett a tanúnak a félhez való kapcsolata és vallomásuknak tartalma a bíróság mérlegelése alá esik (BH1999.260.). A tanú, bár perben állt az alperessel, de az igazmondási kötelezettségre történő törvényes figyelmeztetését követően

tette meg tanúvallomását, mely a felperes munkavégzését eltekintve egyezett a tulajdonos tanúvallomásával. tanúl tanúvallomásában az alperes alapítójával, Cég képviselőjével egyezően nyilatkozott úgy, hogy a veszélyhelyzet kihirdetését követően is folyamatos volt a munka a színháznál, voltak feladatok, próbák, a streaming felvételek elkészülése és értékesítése érdekében tett intézkedések. Cég képviselője maga mondta el, hogy ugyanolyan belső munka folyt, mint korábban, ő nem adott ellenkező utasítást a Covid járványra tekintettel. Ugyanolyan munkavégzést várt el mindenki vonatkozásában, mind a vezetők, mind a többi alkalmazott kapcsán. Az alperesi színház tehát ebben az időszakban is működött, az alperes foglalkoztatta a munkavállalókat, a felperesnek tehát volt munkavégzési kötelezettsége, melyet tanúl tanúvallomása szerint teljesített is. A tanú elmondása szerint látta, hogy a felperes folyamatosan dolgozott, december hónapban is végig, a feladatait ellátta, a felvételek előkészítésében és a próbafolyamatokban részt vett. A tanú rámutatott, hogy a felperes munkavégzése a működés fenntartásához elengedhetetlenül szükséges volt, stratégiai vezetőként tudnia kellett volna, ha a felperest szabadságra küldik, ilyen nem történt. A tanú vallomásával szemben Cég képviselője tanúvallomásában maga hivatkozott részbeni elfoglaltságára, amikor úgy nyilatkozott, hogy annyiban vállalja magát elfoglaltatlannak, amennyiben egy tulajdonos tud elfoglaltatlannal nyilatkozni. Mindezekből egyértelműen megállapítható, hogy az alperes december hónapban, illetve január 6-ig a foglalkoztatási kötelezettséget a munkavállalók vonatkozásában teljesítette és a felperes képes volt és készen állt a munkavégzésre és munkát is végzett. Megjegyzésre érdemes, hogy az alperesi hivatkozásokkal szemben az alperes által egyoldalúan kiállított decemberi bérjegyzék sem támasztja alá az alperes által elmondottakat, mert azon nem fizetett távollétként hét nap szerepel, igazolatlan távollét pedig egyáltalán nem.

Állásidő

[28] Vitatott volt, hogy az állásidő elrendelésre került-e. A másodfokú bíróság szerint a perbeli jogvitában nem az elrendelésnek kell kiemelt jelentőséget tulajdonítani. Az állásidő megállapításához az Mt. 146. § (1) bekezdése szerint az szükséges, hogy a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget, ezért elsődlegesen ezt kellett vizsgálni a perben. A feleket terhelő együttműködési és tájékoztatási kötelezettségből következően azonban annak, hogy a munkáltató nem foglalkoztatja a munkavállalót, akit így nem terhel munkavégzési kötelezettség, valamilyen formában a munkavégzés megkezdését megelőzően ki kell derülnie, így az előzetes közlési kötelezettség hiányára az alperes megalapozatlanul hivatkozott fellebbezésében.

[29] A peradatok alapján azonban megállapítható, hogy az alperes 2021. január 12-i levelében a felperest a munkavégzési kötelezettség alól felmentette, holott a felperes a munkavállalói felmondásra tekintettel köteles lett volna a felmondási időt is ledolgozni, melyre az alperes utasítása, munkavégzés alóli felmentése következtében nem került sor. E körben hangsúlyozza a másodfokú bíróság, hogy a felperes 2021. január 7-i e-mailje, melyben felmondással megszüntette a munkaviszonyát, tartalmazta, hogy a 30 napos felmondási időben a vonatkozó szabályok szerint az alperes rendelkezésére áll. Erre válaszul az alperes tájékoztatta a felperest, hogy a felmondási idő teljes tartalma alatt munkavégzési kötelezettsége a kihirdetett állásidő miatt nem terheli. Egyúttal tájékoztatta arról is, hogy az állásidőre és így a felmondási időre sem jár díjazás, az Mt. 146. § (1) bekezdése alapján. A felperes tehát 2021. január 12-től, bár kész és képes volt rá, nem végzett munkát, állásidőn

volt. Az alperesnek kellett bizonyítania ezzel összefüggésben azt, hogy a foglalkoztatás elmaradására elháríthatatlan külső okból került sor.

[30] Helytállóan utalt az elsőfokú bíróság az irányadó ítélkezési gyakorlatra, a Kúria precedensképes határozatára (Mfv.VIII.10.004/2022/4.), mely szerint az elháríthatatlan külső ok fennállása a munkaviszony esetében mindaddig nem értelmezhető, ameddig van olyan munkafeladat vagy munkafeladatok, amelyek ellátására a megváltozott körülmények között is lehetőség van. Az Mt. 146. § (1) bekezdése szerinti állásidőre járó alapbérfizetési kötelezettség alól kivételt jelentő elháríthatatlan külső ok csak a szerződés teljesítésének teljes ellehetetlenülése esetén alkalmazható, annak részleges, arányos megállapítására a törvény és a bírói gyakorlat sem ad lehetőséget. Emellett a felsőbb bírósági gyakorlat szerint a Covid-19 vírus okozta járványhelyzet önmagában a foglalkoztatást, a munkáltató helyzetét konkrétan érintő körülmények vizsgálata és értékelése hiányában nem alapozhatja meg a munkabér kifizetésének mellőzését lehetővé tevő elháríthatatlan külső ok megállapítását (Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.191/2022/5.). Megalapozatlanul hivatkozott az alperes fellebbezésében arra, hogy a Covid-19 világjárvány objektív vis maior esemény. A világjárvány, illetve annak egészségügyi kihatásai általánosságban nem fogadhatók el elháríthatatlan külső okként, mert esetről esetre vizsgálni szükséges a munkáltató működési körét, annak változását, a munkavállaló munkakörét, valamint a munkáltató részéről a kellő gondossággal és objektív mércével való befolyásolási lehetőséget, az elháríthatatlanságot (Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.127/2022/5.). A bírói gyakorlat szerint vis maior helyzet megállapítására sor kerülhet járvány, az ezzel összefüggő állami korlátozó intézkedések esetén (Pfv.V.20.470/2020/4.), de ez minden esetben bizonyítási kérdés. A rendes üzleti kockázatot meghaladó külső körülmények kényszerítőleg hathatnak a munkáltatóra, de a konjuktív feltételek fennállását, a külső ok mellett az elháríthatatlanságot esetről esetre vizsgálni szükséges. Miként azt a Debreceni Ítéltábla is megállapította Mf.I.50.008/2021/13. számú határozatában, minden gazdasági szereplő vonatkozásában egyedileg szükséges vizsgálni, hogy elháríthatatlan külső oknak tekinthető-e a kihirdetett veszélyhelyzet. Az, hogy a kihirdetett veszélyhelyzet és az erre tekintettel meghozott korlátozó intézkedések a gazdaság mely szegmensét, milyen mértékben érintették, milyen mértékben lehetetlenült el a tevékenység, csak egyedileg vizsgálható, mert az intézkedések nem minden gazdasági szereplőt egyforma mértékben érintettek.

[31] A másodfokú bíróság szerint emellett megfelelően alkalmazandó a munkáltatónak a munkavállalója egészségi állapotában bekövetkezett károkért fennálló felelőssége egyes kérdéseiről szóló 1/2018. (VI. 25.) KMK véleményben meghatározott ellenőrzési kör és elháríthatóság fogalom, mely nagyjából a korábbi bírói gyakorlatnak is megfelel (MK.29. számú állásfoglalás). E szerint a munkáltató ellenőrzési körébe tartozik a feladatainak ellátása, az ezzel összefüggő személyi magatartás, a munka megszervezése. Ugyanakkor a munkáltató ellenőrzési körén kívül esik mindaz a körülmény, amelyre a munkáltatónak nincs semmilyen ráhatása, befolyásolási lehetősége. A (károkozó) körülmény nem minősül elháríthatónak, ha a munkáltató átlagos erőfeszítéssel, a technika átlagos eredményeinek felhasználásával nem befolyásolhatta annak keletkezését vagy kiküszöbölését.

[32] Bár a felek hivatkoztak rá, az alperes működésére vonatkozó jogi szabályozás a perben nem került feltárára. A másodfokú bíróság szerint ez lényeges körülmény, melynek vizsgálata nem mellőzhető: a perbeli időszakban a veszélyhelyzet idején alkalmazandó védelmi intézkedések második üteméről szóló 484/2020. (XI. 10.) Korm. rendelet tartalmazott korlátozó szabályokat a kulturális rendezvényekre és helyszínekre vonatkozóan. A 484/2020. (XI. 10.) Korm. rendelet preambuluma szerint mindennemű rendezvény megtartása tilos, ideértve a kulturális eseményeket is. Az 5. § (1) bekezdése előírja, hogy tilos - a 6. § szerinti kivétellel - rendezvényt, valamint gyűlést szervezni, illetve tartani. A (3)

bekezdés b) pontja szerint ezen alcím alkalmazásában rendezvény különösen a kulturális esemény. Az (5) bekezdés úgy rendelkezik, hogy ezen alcím alkalmazásában az online módon közvetített kulturális esemény vagy élő előadás útján nyújtott zeneszolgáltatás nem minősül rendezvénynek, ha a kulturális esemény vagy az élő előadás útján nyújtott zeneszolgáltatás helyszínén kizárólag a fellépők és a lebonyolításhoz elengedhetetlenül szükséges technikai személyzet tartózkodik.

[33] A fenti jogszabályi rendelkezések és az ügy konkrét körülményei alapján nem bizonyította az alperes azon tényállítását, hogy a felperes foglalkoztatására elháríthatatlan külső okból nem került sor. Nem bizonyított az alperes azon állítása sem, hogy a színházi munka leállt és objektíve ellehetetlenült a színház működése és a felperes foglalkoztatása. A tanúvallomásokból megállapíthatóan a színházban a munka tovább folyt, próbáltak, és egyéb munkaszervezési intézkedésekkel, így pl. online előadások felvételével és közvetítésével igyekeztek a működést és a foglalkoztatást biztosítani. A felperes által ellátott munkaköri feladatok így teljesülhetők voltak. Helyes az a felperesi hivatkozás, hogy csak az élő, nyilvános előadások maradtak el. Megállapítható, hogy az alperes a rá háruló bizonyítási kötelezettségnek nem tett eleget, így a Pp. 265.§ (1) bekezdése alapján a bizonyítás sikertelenségének a következményeit is köteles viselni: köteles mind a munkabér, mind a felmondási időre járó távolléti díj, valamint az Mt. 125. § szerinti szabadságmegváltás megfizetésére.

[34] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (2) bekezdése szerint a rendelkező részben foglaltak szerint határozott és az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.

Záró rész

[35] A sikertelenül fellebbező alperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles a pernyertes felperes másodfokú perköltségének megfizetésére, melynek összege a felperes költségfelszámításán és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3.§ (5) bekezdésén alapul.

[36] A tárgyi költségfeljegyzési jogos perben le nem rótt fellebbezési illetéket a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján az alperes köteles megfizetni, melynek összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdésén alapul. Tájékoztatja a bíróság az alperest, hogy az illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 1003200001070044-09060018 számú illetékbevételei számlájára kell megfizetnie; megfizetése során közleményként fel kell tüntetni az ítéltábla megnevezését, az ítéltábla e határozatának számát és a fizetésre kötelezésre kötelezett adóazonosító számát.

[37] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 371.§ alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[38] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365.§ (2) bekezdése kizárja.

Budapest, 2023. március 9.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kulisity Mária s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró