



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.239/2022/6.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Tóth Vera Ügyvédi Iroda (cím8. ügyintéző: dr. Tóth Vera ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (Cím1) felperesnek – a Jogtanácsos kamarai jogtanácsos által képviselt **alperes1** (Cím2) alperes ellen felmondási időre járó távolléti díj és elmaradt munkabér megfizetése, jogosulatlanul levont munkabér visszafizetése iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 5.M.70.786/2020/34. számú ítélete ellen az alperes 35. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatja és a felmondási időre járó távolléti díj, az elmaradt munkabér és ezen összegek után járó késedelmi kamat tekintetében a keresetet elutasítja, az alperes perköltségfizetési kötelezettségét mellőzi, kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 30.000 (harmincezer) forint elsőfokú perköltséget, az alperes által fizetendő elsőfokú eljárási illeték összegét 2.730 (kétezer-hétszázharminc) forintra, az általa viselendő tanúdíjat 978 (kilencszázhetvennyolc) forintra leszállítja, a fennmaradó 35.526 (harmincezer-ötszázhuszonhat) forint elsőfokú eljárási illetéket és a 12.988 (tizenkétezer-kilencszáznyolcvannyolc) forint tanúdíjat az állam viseli, egyebekben helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 15.000 (tizenötezer) forint másodfokú perköltséget, megállapítja, hogy az alperes 3.643 (háromezer-hatszáznegyvenhárom) fellebbezési eljárási illeték viselésére köteles, a fennmaradó 47.368 (negyvenhétezer-háromszázhatvannyolc) forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2022. május 27-én kelt 5.M.70.786/2020/34. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek felmondási időre járó távolléti díj címén 501.000 forintot, jogosulatlanul levont munkabér címén 45.545 forintot, elmaradt munkabérként 91.104 forintot és ezen összegek késedelmi kamatát, valamint 499.979 forint perköltséget. Kötelezte továbbá az alperest 19.130 forint eljárási illeték és 13.966 forint tanúdíj viselésére.

[2] Az általa megállapított tényállás szerint a felperes 2017. június 21-én létesített határozatlan idejű munkaviszonyt az alperessel content marketing menedzser munkakörre. Feladatait képezte a szakmai részleggel való egyeztetés követően az új ellátásokról, műtéti eljárásokról, kezelésekről szóló tájékoztatók elkészítése a hétköznapi emberek számára közérthető formában és azoknak a weboldalon való megjelenítése, ezek frissítése. A felperes végezte a Közösségi Média tartalom moderálását is.

[3] 2020. március 13-án az alperes arra utasította a felperest, hogy a következő munkanapi (2020. március 16. hétfő) otthoni munkavégzéshez való felkészülés jegyében vigye haza a laptopot, ehhez az alperes IT részlege a hálózat otthonról történő elérésének technikai feltételeit is megteremtette. Az alperes szándéka a felperes otthoni munkavégzés keretében történő továbbfoglalkoztatása volt. Mindezt azonban megváltoztatta az minisztériumának vezetője, miniszter 2020. március 14-én kiadott IV/2391/2020/EAT iktatószámú körlevele, amelyben kizárólag sürgős esetben, azonnali ellátást igénylő beavatkozások elvégzését engedélyezte. Erre figyelemmel az alperes a hirdetések, kampányok leállításáról döntött, így az online content munka, a tartalomszolgáltatás is gyakorlatilag megszűnt.

[4] 2020. március 15-én a felperes közvetlen felettese telefonon arra kérte a felperest, hogy másnap ne menjen be dolgozni, és e-mailben fogadja el a fizetés nélküli szabadságra vonatkozó alperesi ajánlatot, mivel a járvány okozta helyzetben munkát nem tudnak számára biztosítani. A felperes az ajánlatot visszautasította.

[5] A felperes az alperes marketing részlegében végezte munkáját, ahol az ott dolgozó négy vagy öt alkalmazott közül egy munkavállaló kivételével mindenki számára fizetés nélküli szabadságot ajánlott az alperes, akik azt el is fogadták. Így a továbbiakban a marketing részlegben annak vezetője tanú³ és további egy beosztott dolgozott, akinek munkaideje nyolc órától négy órára csökkent. A járványhelyzet következtében az alperes a korábbiakhoz képest 10-15 %-os üzemelési szinten működött.

[6] Az alperes 2020. március 19-én közölt felmondással 30 napos felmondási idővel 2020. április 19-re megszüntette a felperes munkaviszonyát. Elháríthatatlan külső okra

hivatkozással nem fizetett a felperes részére felmondási időre járó távolléti díjat, a 2020. március 16. és 2020. március 19. közötti munkanapokra munkabért. A szabadságra jogosító időtartamot 2020 évre vonatkozóan január 1. és március 15. közötti időre vette figyelembe. Emiatt a felperes 2020. március havi munkabéréből bruttó 45.545 forintot vont le arra hivatkozással, hogy a már kivett nyolc nap szabadság két nappal meghaladja a jogszabályok szerint járó szabadságnapok számát.

[7] Az elsőfokú bíróság a felperes kereseti kérelmét megalapozottnak találta, amelyben a felmondási időre járó távolléti díj, a szabadságnapok elszámolása miatt jogosulatlanul levont munkabér és a 2020. március 16. és 19. közötti időszakra eső munkabére megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[8] Az elmaradt munkabér és a felmondási időre járó távolléti díj iránti kereseti kérelem körében döntését a munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 146. § (1) bekezdésére, valamint 70. § (1) és (3) bekezdésére alapította, figyelemmel arra, hogy az alperes érvelése szerint elháríthatatlan külső ok miatti állásidő okán a felperes erre az időtartamra alpbérre nem vált jogosulttá. Ekörben kifejtette, hogy az Mt. 70. § (3) bekezdése egy olyan alapvető jelentőségű garanciális szabálynak minősül, amelynek érvényesülése független attól a körülménytől, hogy a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségének elháríthatatlan külső ok miatt nem tud eleget tenni. Erre kizárólag akkor van jogszerű lehetőség, amennyiben a munkavállaló munkabérre egyébként nem lenne jogosult. Érvelése szerint abba nem tartozik bele az Mt. 146. § (1) bekezdésében szabályozott esetkör, tipikus példája a felmentés tartama alatt bekövetkezett keresőképtelenség lenne. A perbeli esetben azonban ez a helyzet nem állt fenn. A munkáltatói felmondással a munkáltató továbbiakban nem tudja, vagy nem akarja a munkaviszonyt fenntartani, ezzel szemben az Mt. 146. § (1) bekezdésének rendeltetése éppen a munkaviszony fenntartása, még abban az esetben is amennyiben a munkáltató nem tud foglalkoztatási kötelezettségének eleget tenni. Úgy foglalt állást, hogy a két jogintézmény célja, rendeltetése egymástól teljesen különböző, azok nem moshatóak össze.

[9] A per során adott anyagi pervezetéstől eltérően arra a következtetésre jutott, hogy a felmondási időre járó távolléti díj megfizetése nem függhet össze azzal a körülménnyel, hogy a munkavállaló elháríthatatlan külső ok miatt alpbérre nem vált jogosulttá. Mindezek túl megjegyezte, hogy a felmondási idő felére, azaz a felmentési időre a munkáltatónak a munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól mindenképpen fel kell mentenie a jogszabályi rendelkezések értelmében, így teljességgel irreleváns, hogy a mentesítéssel érintett időszakban az alperes a foglalkoztatási kötelezettségének elháríthatatlan külső ok miatt nem tud eleget tenni.

[10] Megalapozatlannak találta az alperes elháríthatatlan külső okra (vis maior) való hivatkozását. Azt ugyanis megszorítóan szükséges értelmezni, így csak a munkáltató működését vagy gazdálkodását akadályozó olyan külső körülményt lehet számításba venni, amelynek elhárítására a munkáltatónak objektíve nincs lehetősége. A mentesülést eredményező ok konjunktív feltételeként az Mt. azt határozza meg, hogy a munkáltatón

kívülinek és elháríthatatlannak kell minősülnie. A perbeli esetben a külső ok fennállt, hiszen a járványhelyzet és az ezzel kapcsolatosan elrendelt korlátozó intézkedések is a munkáltató működési körén kívül esnek. Értelmezése szerint azonban a foglalkoztatás megghiúsulása nem elháríthatatlan ok miatt történt, ehhez ugyanis fizikai értelemben szükséges az elháríthatatlanság bekövetkezése, amikor a munkavállaló a munkahelyére nem tud bemenni, mert a munkavégzés helyéül szolgáló épület, irodahelyiség természeti katasztrófa következtében részben vagy egészben megsemmisül, vagy azt a hatóság valamilyen oknál fogva karatén alá helyezte, lezárta. A perbeli esetben ez nem valósult meg, amit alátámaszt az a körülmény is, hogy az alperes által elismerten a működése nem lehetetlenült el, csupán az nagymértékben korlátozottá vált. Az alperes csökkentett üzemmódban a normál működési szinthez képest 10-15 %-os üzemelési szinten működött, továbbá nem valamennyi, az alperes marketingrészlegében foglalkoztatott munkavállalót érintette az állásidő elrendelése, hiszen tanú3t és még egy munkavállalót az alperes továbbfoglalkoztatta. Megjegyezte továbbá, hogy az az irodahelyiség, ahol a felperes dolgozott nem semmisült meg és nem helyezték zár alá sem.

[11] Figyelemmel volt a Kúria MK. 29. számú állásfoglalásában foglaltakra is és a bírói gyakorlat által kimunkált azon álláspontra, miszerint az átszervezésre, létszámleépítésre alapított felmondás esetén nem vizsgálható ezen intézkedések célszerűsége, hatékonysága, ahogy az sem, hogy gazdaságilag indokolt döntést hozott-e a munkáltató. Mindezeket irányadónak tekintve a perbeli esetben sem vizsgálta ezeket a körülményeket.

[12] tanú3 tanúvallomása alapján elfogadta azt az alperesi hivatkozást, hogy a felperes munkakörének lényegét jelentő tartalomszolgáltatási tevékenység a járványhelyzet miatt gyakorlatilag megszűnt, ezt a körülményt azonban legfeljebb annak bizonyítására találta alkalmasnak, hogy az alperes kevesebb munkavállalóval is el tudta látni ezeket a feladatokat. Mindezeket úgy értékelte, hogy az alperes gazdasági, célszerűségi, hatékonysági megfontolások alapján döntött az állásidő elrendeléséről, amely szempontok felülvizsgálatára nem jogosult, ennél fogva azok az elháríthatatlanság értelmezése körében sem bírtak jelentőséggel. A jogvita eldöntése szempontjából annak tulajdonított jelentőséget, hogy a felperes a munkavégzési helyén meg tudott volna jelenni, és a munkáltató rendelkezésére állni, nem pedig annak a körülménynek, hogy a feladatok csökkenése miatt a felperes tudott volna-e érdemi munkát végezni.

[13] A Kúria Mfv.VIII.10.004/2022/4. számú határozata alapján rámutatott, hogy a vis maior helyzet csak akkor áll fenn, ha valamennyi feladat ellátása lehetetlenné válik, és mindaddig nem értelmezhető, amíg van olyan munkafeladat, amelyek ellátására a megváltozott körülmények között is lehetőség van. Így az Mt. 146. § (1) bekezdése szerinti 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 alperes által összehszerőségében nem vitatott felmondási időre járó távolléti díj címén, valamint a 2020. március 16. és 19. közötti időszakra elmaradt munkabér címén a kereset szerint marasztalta az alperest. Megjegyezte, hogy a per tárgyat nem képezte a munkaviszony megszüntetésének jogellenessége, ezért az ekörben tett tanú1 tanútól származó vallomást nem vette figyelembe.

[14] A felperes munkabéréből „túlvett szabadság” miatti levonás kapcsán az alperesi érveléssel szemben megállapította, hogy az állásidő tartama munkaidőnek számít, ezért azt a szabadságra való jogosultság szempontjából az Mt. 115. § (1) bekezdése alapján figyelembe kell venni. Mindezt alátámasztja a BH2018. 25. számú döntés is, amely szerint szabadságra jogosító idő a munkáltatói felmondás esetén a felmentési idő, amikor is a munkavállaló mentesül a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól. Így a felperes 2020. január 1-jétől a felmondási idő végéig, azaz 2020. április 19-ig jogosult volt szabadságra, amely időtartamra időarányosan nyolc nap szabadság megillette volna, ezért az alperes megalapozatlanul vonta le munkabéréből a két munkanapra járó összeget.

Az alperes fellebbezése

[15] Az elsőfokú ítélet ellen az alperes élt fellebbezéssel és annak megváltoztatásával a kereset elutasítását és felperes perkoltségben való marasztalását kérte.

[16] Az elsőfokú bíróság által kifejtettekkel egyezően a munkáltató működési körének meghatározása kapcsán irányadónak tekintve az MK. 29. számú állásfoglalást, azt hangsúlyozta, hogy olyan jellegű korlátozást az állásfoglalás nem tartalmaz, amely kizárólag a fizikai értelemben vett elháríthatatlanságot jelentené. Az elsőfokú bíróság ettől eltérő értelmezése tévesnek minősül. Működését, mint egészségügyi szolgáltató működését az emberi erőforrások minisztere által 2020. március 14-én kiadott IV/2391/2020/EAT iktatószámú körlevélben foglaltak alapjaiban és jelentős mértékben korlátozták, figyelemmel arra, hogy az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény (a továbbiakban: Eü.tv.) 3. § (1) bekezdése szerinti sürgős szükségben azonnali ellátást igénylő beavatkozások elvégzését engedélyezte csak a miniszter. Mindezek alapján a felperes tájékoztatást kapott, hogy valamennyi marketingkampány leállításra került a pandémiás helyzet és a miniszteri rendelkezés miatt. Az állásidő szabályainak alkalmazását tehát a munkáltatótól teljesen független külső ok miatt rendelte el, a működését jogi és fizikai értelemben is korlátozó intézkedésnek való megfelelés céljából.

[17] A felperes munkaköri feladata az egészségügyi szolgáltatások népszerűsítése lett volna az online felületeken. A koronavírus járvány terjedése miatt a miniszteri rendelkezés megtiltotta az egészségügyi ellátások nyújtását, így az abban foglaltak a működési körén kívül eső elháríthatatlan külső oknak minősültek. Foglalkoztatási kötelezettségének a munkaviszony fennállása és a felmondási idő alatt ezek okán nem tudott eleget tenni, és az adott helyzetben általában elvárható gondos magatartás mellett sem voltak az okok elháríthatóak. Ezért az Mt. 70. § (3) bekezdése alapján a felperes nem volt jogosult munkabérre, így a felmentési idejére vonatkozó távolléti díj sem illette meg a felmondási idő időtartamára.

[18] Az elsőfokú ítéletben kifejtettekkel szemben nincs olyan rendelkezés az Mt.-ben, amely kizárná az Mt. 146. § (1) bekezdésében meghatározott elháríthatatlan külső okkal összefüggésben bekövetkező alapbérre való jogosultság nélküli jogintézmény figyelembevételét az Mt. 70. § (3) bekezdésének második mondatával meghatározott körből. Az Mt. ugyanis nem határozza meg konkrétan azt, hogy mi tartozhat bele a „munkabérre egyébként nem lenne jogosult” megfogalmazásba. Ebből az következik, hogy nem csak a felmentés tartama alatt bekövetkezett keresőképtelenség szolgálhat ezen jogintézmény alkalmazásának alapjául, amit ez a jogszabályhely egyébként szintén nem nevesít. Nem világos, hogy az elsőfokú bíróság milyen szempont alapján differenciált, és jutott arra a következtetésre, hogy az Mt. 70. § (3) bekezdése szempontjából a keresőképtelenségre vonatkozó szabály alkalmazható, míg az Mt. 146. § (1) bekezdése szerinti állásidő alapbérre való jogosultság nélküli intézménye nem. Álláspontja szerint a felmondási idő, valamint az állásidő célja és rendeltetése összekapcsolódására a két jogintézmény esetében van lehetőség, amikor a felmondási idő alatt nem tud eleget tenni a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségének, ahogy az jelen esetben is történt.

[19] A munkaszerződés teljesítése elháríthatatlan külső okra tekintettel teljeskörűen ellehetetlenült, ezért alappal rendelte el az állásidő szabályainak alkalmazását az alapbérre való jogosultság nélkül. A működést korlátozó miniszteri intézkedés vis maiornak minősült attól függetlenül, hogy két munkatárs foglalkoztatása megvalósult, az egyéb dolgozók foglalkoztatására azonban az elháríthatatlan külső oknál fogva nem volt lehetőség. Az állami intézkedések is a vis maior esetkörébe tartozó eseménynek tekinthetők, ezért távolléti díj és munkabér fizetési kötelezettség nem terhelte.

[20] Fenntartotta az elsőfokú eljárásban kifejtett azon álláspontját is, hogy az Mt. 115. § (1) bekezdése alapján szabadság a munkavállalót a munkában töltött idő után illeti meg. Az ilyenként minősülő időtartamokat az Mt. 115. § (2) bekezdése taxatív módon felsorolja, abból az állásidő megjelölése egyértelműen hiányzik. Mindezekből következően a felperest 2020. január 1. és március 15. között időarányosan öt nap szabadság illette meg a kivett nyolc nappal ellentétben. Ezért a túlvett szabadság ellenértékének megfizetésére irányuló követelés megalapozatlan. A hatályos munkajogi szabályok megteremtik a munkavállaló által túlvett szabadság ellenértékének levonással történő érvényesítését is az Mt. 164. §-ából és 155. § (4) bekezdéséből következően. A felperes pedig a munkaszerződés aláírásával annak III.3. pontja alapján maga is hozzájárult ahhoz, hogy a munkáltató a vele szemben fennálló követelését az Mt. 161. § (2) bekezdés a) pontja alapján a levonásmentes munkabérrészig levonja.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[21] A felperes az érdemben helyes elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes másodfokú perköltségben való marasztalását kérte.

[22] Az elsőfokú bíróság helyesen jutott arra a következtetésre, hogy az Mt. 70. § (3) bekezdésében foglalt szabály olyan garanciális jelentőségű, amelynek érvényesülése független attól a körülménytől, hogy a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének adott esetben elháríthatatlan külső ok miatt nem tud eleget tenni. Az Mt. 70. § (3) bekezdésének második fordulatába semmiképp sem tartozik bele az Mt. 146. § (1) bekezdésében szabályozott esetkör. Az ettől ellentétes, alperesi jogértelmezés szerinti joggyakorlás kétszeres joghátrány alkalmazását tenné lehetővé és ez történt perbeli esetben. Amennyiben ugyanis a munkáltató nem csak megszünteti a munkaviszonyt, de még a felmondási időre járó fizetést is megvonja, bármilyen külső elháríthatatlan okra való hivatkozás mentesülést nyújtana a felmondási időre járó alapbér megfizetés alól, amely nyilvánvalóan a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe ütközik. Ennek megfelelően az elsőfokú bíróság helyesen jutott arra a következtetésre, hogy a felmondási időre járó távolléti díj megfizetése semmiképp sem függhet össze azzal a körülménnyel, hogy a munkavállaló elháríthatatlan külső ok miatt alapbérre nem válik jogosulttá, így az alperes a felmondási időre járó távolléti díj fele részének a megfizetésére mindenképpen köteles.

[23] Az alperes hivatkozása az elháríthatatlan külső ok körében csakis a felmondási idő másik felére járó alapbér vonatkozásában lehetne releváns, amikor a munkavállalót munkavégzési, a munkáltatót pedig foglalkoztatási kötelezettség terheli. Bár az elsőfokú bíróság erre nem tért ki, ez esetben is a mentesülés akkor állhatna fenn, amennyiben az alperes állásidőt rendelt volna el. Vitatta továbbra is azt, hogy az alperes ilyen rendelkezést tett volna, amit megerősített tanú2 tanúvallomása, aki elmondta, hogy az állásidőről nem esett szó a telefonbeszélgetés során, a felettes szintén nem rendelt el állásidőt. Így nem foghat helyt az az alperesi érvelés, hogy állásidő alatt következett be működésében az elháríthatatlan külső ok, elrendelés nélkül ezen alperesi érvelés alaptalan. Az alperes az elrendelést nem bizonyította, ugyanakkor az említett időszakra vonatkozóan bizonyítás hiányában is megalapozatlan az alperesi érvelés.

[24] Az elsőfokú bíróság helyesen megszorítóan értelmezte az elháríthatatlan külső ok fogalmát azzal együtt, hogy a mentesülés egyik alapfeltételét, a külső okot helyesen fennállónak tekintette. Az elháríthatatlanság fogalmát, annak értelmezését a bírói gyakorlatra és a kúriai állásfoglalásra figyelemmel is helytállóan adta meg az elsőfokú bíróság és állapította meg, hogy az alperes működése – általa is elismerten - gazdaságilag nem lehetetlenült el, csupán korlátozottá vált. Ezt igazolja az a körülmény, hogy a marketing részlegben két marketinges munkavállaló mindvégig dolgozott és az alperesi társaság egyéb részlegei is működtek. Ekörben hangsúlyozta, hogy a miniszteri intézkedés kizárólag az egészségügyi szolgáltatások vonatkozásában rendelt el korlátozást, ellenben munkavállalóként nem ezen a területen dolgozott, hanem marketing tevékenységet végzett. Bizonyítatlan maradt az a körülmény is, hogy az alperesnél milyen beavatkozásokat végeztek el a miniszteri korlátozó intézkedést követően. Az alperes egyébként egészségbiztosítással is foglalkozik, így erre tekintettel sem valósulhatott meg a teljes ellehetetlenülés.

[25] Hangsúlyozta, hogy munkakörébe számos egyéb feladat is tartozott az egészségügyi szolgáltatások népszerűsítésén kívül, így az, hogy hiteles, releváns információkat töltsön fel az alperes hivatalos oldalára, valamint edukatív, tájékoztató jellegű cikkeket írjon egészségügyi témakörökben. Munkavégzése a munkahelyén akadályba nem

ütközött volna a csökkentett üzemmódú alperesi működésre figyelemmel sem. Arra tekintettel pedig, hogy ugyanebben az időszakban magánegészségügyi szolgáltatóknál álláshirdetéseket tettek közzé, jogosan vetődik fel a kérdés, hogy más szolgáltatókat miért nem érintette a vis maior a foglalkoztatási kötelezettségük tekintetében.

[26] Kiemelte, hogy a Kúria Mfv.VIII.10.004/2022/4. számú ítéletének megállapításai is az elsőfokú bíróság álláspontját igazolják, miszerint a vírus miatt elrendelt veszélyhelyzetet és az amiatt kiadott miniszteri intézkedést nem lehet általánosságban elháríthatatlan külső oknak tekinteni, erre sokkal konkrétabb események szolgálhatnának.

[27] tanúl tanúvallomását ugyan az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta, az abban foglalt tartalom azonban megerősíti a munkáltatói intézkedés bosszú jellegét, ezzel pedig az elháríthatatlan külső okra való hivatkozás megalapozatlansága is igazolást nyert.

[28] Helyesen ítélte meg az elsőfokú bíróság, hogy az állásidő tartama munkaidőnek számít, így ezt a szabadságra való jogosultság szempontjából figyelembe kell venni, emiatt a munkabérből való levonás jogellenes volt a munkavállalói hozzájárulástól függetlenül. Az állásidőnek ugyanis fogalmi feltétele, hogy a munkavégzésre a beosztás szerinti munkaidőben nem került sor, és ennek tartamát teljesített munkaidőként kell számításba venni, és amennyiben a munkáltató a beosztás szerinti munkaidőben engedélyezi a munkavállaló távolmaradását úgy, hogy nem tart igényt a megjelenésére, az nem érinti a munkavállaló díjazás iránti igényét.

[29] Az Mt. 164. §-a alapján megállapítható, hogy nem volt elvárható, hogy a kifizetés alaptalanságát munkavállalóként felismerje és ezt a körülményt nem is maga idézte elő. Továbbá az Mt. hatályos szabályai nem rögzítik, hogy a munkáltató az előlegnyújtás szabályai szerint érvényesítheti a követelését a munkavállalóval szemben, ha az több szabadságot vett ki, mint ami időarányosan megilletné, ezért a kifizetett munkabért a munkáltató nem követelheti vissza. Legfeljebb a többlet-szabadságra járó távolléti díj és az alapbér különbözetét követelheti vissza a munkáltató, figyelemmel arra, hogy a jogosulatlanul „igénybe vett” szabadság idejére a munkáltatót foglalkoztatási és munkabérfizetési kötelezettség terhelte volna.

Az alperes előkészítő irata

[30] Az alperes a fellebbezési ellenkérelemben foglaltak kapcsán fenntartotta azt az álláspontját, hogy a működését érintő miniszteri korlátozó intézkedés vis maiornak minősül, ezáltal a felperes és egyéb dolgozók foglalkoztatására nem volt lehetősége, és emiatt mentesült az állásidőre járó alapbérfizetési kötelezettség alól is. Érvelése alátámasztásul hivatkozott a Fővárosi Ítéltábla Gf.40.417/2021/5. számú döntésére, melyben az ítéltábla kimondta, hogy nem jár bérleti díj arra az időszakra, amíg a bérlő a koronavírus járvány és

annak megfékezésére tett kormányzati intézkedések miatt a bérleményt zárva tartotta. Az ítéltábla az említett döntés kapcsán a 4/2020 (III.11.) Korm. rendelettel elrendelt „általános kijárási tilalmat” elfogadta olyan vis maior körülményként, amely alapján a bérlőnek nem volt lehetősége szerződészerűen használni a bérleményt, ezáltal jogszerűen mentesült a bérleti díj fizetési kötelezettség alól.

[31] A perbeli esetben a 2020. március 14-én kiadott miniszteri körlevél és az minisztériumla által 2020. március 20-án küldött levél, amely szerint csak sürgős szükségben, azonnali ellátást igénylő beavatkozások elvégzését engedélyezte a miniszter az egészségügyi szolgáltatók részére, vis maior helyzetet teremtettek. Nem volt lehetősége arra, hogy egészségügyi szolgáltatást nyújtson a páciensek részére, sürgős szükségben folytatható tevékenységre hatósági engedéllyel pedig nem rendelkezett. Mindezek következtében tekintettel arra, hogy a felperes feladata az alperesi szolgáltatások népszerűsítése volt, okafogyottá vált a tényleges munkavégzése, így a munkáltató jogszerűen mentesült az állásidőre járó alaphér-fizetési kötelezettség alól, mivel egy rajta kívül álló független ok miatt nem tudott eleget tenni a foglalkoztatási kötelezettségének.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[32] Az alperes fellebbezése részben alapos.

[33] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp. 370. §-a és 371. § (1) bekezdése alapján a fellebbezés korlátai között bírálta felül, a felek nem támadták az elsőfokú bíróság által megállapított tényállást, így azt irányadónak tekintette a másodfokú bíróság is.

[34] Megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a helyesen feltárt tényállásból téves jogi következtetésre jutott az elmaradt munkabér és a felmondási időre járó távolléti díj kapcsán, míg érdemben helyes döntést hozott a jogosulatlanul levont munkabér körében.

[35] A perbeli jogvita tárgyát egyrészt az képezte, hogy a felmondást megelőző négy munkanap esetében a munkabér, továbbá a felmondási idő kapcsán a távolléti díj fizetési kötelezettsége alól az alperes jogszerűen mentesült-e.

[36] Főszabályként az Mt. 51. § (1) bekezdése alapján a munkáltatónak a munkaviszonyból származó alapvető kötelezettsége a munkavállaló munkaszerződés szerinti foglalkoztatása, míg a munkavállalót az Mt. 52. § (1) bekezdés b) pontja alapján a munkaidő alatt munkavégzés céljából való rendelkezésre állási kötelezettség terheli. A felek fizetés

nélküli szabadságban nem vitatottan nem állapodtak meg, így abból kellett kiindulni, hogy ezek az említett kötelezettségek a munkaviszony mindkét alanyát terhelték.

[37] Az alperes a kereseti kérelemben foglaltak teljesítése alóli mentesülés indokaként a Covid-19 világjárvány miatti elháríthatatlan külső okra hivatkozott, amely okán a foglalkoztatási kötelezettségének nem tudott eleget tenni és emiatt a felperest alapbér sem illette meg.

[38] Az Mt. 146. § (1) bekezdése alapján a munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alapbér illeti meg. A 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet 2020. március 11-én veszélyhelyzetet hirdetett ki az élet- és vagyonbiztonságot veszélyeztető tömeges megbetegedést okozó humánjárvány következményeinek elhárítása érdekében. A 3. § (1) bekezdésben az is rögzítésre került, hogy a veszélyhelyzettel kapcsolatos rendkívüli intézkedésekről külön kormányrendeletek rendelkeznek. Az EMMI vezetője miniszter 1. miniszter által 2020. március 14-én kiadott körlevélben az Eütv. 3. § (1) bekezdés i) pontja szerinti sürgős szükségben azonnali ellátást igénylő beavatkozások elvégzését engedélyezte. Ilyennek minősülnek azok az esetek, amikor beavatkozás hiányában a beteg közvetlen életveszélybe kerülne, vagy maradandó egészségkárosodást szenvedne. Az alperesnek nem vitatottan ilyen tevékenységre nem volt hatósági engedélye.

[39] A világjárvány általánosságban nem fogadható el elháríthatatlan külső okként, hanem szükséges vizsgálni 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, ezzel összefüggő állami korlátozások esetén (Pfv.V.20.470/2020/4.), de ez minden esetben bizonyítási kérdés. Minden gazdasági szereplő vonatkozásában egyedileg kell vizsgálni, hogy elháríthatatlan külső oknak tekinthető-e a kihirdetett veszélyhelyzet (Debreceni Ítéltábla Mf.I.50.008/2021/13.), mivel az intézkedések nem minden gazdasági szereplőt és nem egyforma mértékben érintettek.

[40] Az alperes főtevékenységi köre a szakorvosi járóbetegellátásra terjed ki, a felperes munkaköre online content menedzser volt, közvetlen felettese a nemzetközi üzletfejlesztési igazgató tanú3 volt. A felperes munkaköri feladatait a tartalomszolgáltatás képezte az alperes által nyújtott egészségügyi szolgáltatásokra nézve, ehhez kapcsolódott a weblaptartalmak fejlesztése is, illetve megosztások a közösségi médiafelületeken, valamint a hirdetések megjelenítése. Mindezen tevékenységek célja az ügyfelek részére igénybevehető szolgáltatások népszerűsítése, új ügyfelek megszerzése volt. A perben azt kellett vizsgálni és az alperesnek igazolni, hogy a felperes foglalkoztatása a világjárvány miatt vált lehetetlenné, és a kellő körülmények és gondosság mellett sem tudta azt megvalósítani. A világjárvány akkor minősül vis maiornak, ha a hatósági intézkedéssel kiváltott gazdasági helyzet, mint következmény az adott munkaszerződés teljesítésére kihatóan elháríthatatlan.

[41] A veszélyhelyzet kihirdetése, majd az azzal összefüggő, az alperes működését korlátozó intézkedés, és az ennek folytán beállt helyzet, miszerint az egészségügyi szolgáltató a sürgősségi, azonnali beavatkozást igénylő esetek kivételével egészségügyi szolgáltatást nem folytathatott, sürgősségi betegállátásra pedig az alperes hatósági engedéllyel nem rendelkezett, nem igényelte a ténylegesen elhalasztott műtéti eljárások számának igazolását és nem bírt jelentőséggel a minisztérium felé megküldött kimutatás sem. A korlátozó intézkedés és azok feloldásának előre nem ismert időpontja miatt az alperes nem is volt birtokában olyan adatoknak, hogy a korábbi működése mikor állítható vissza, ezzel nyilvánvalóan nem is tudott számolni 2020. március 15-én. A főtevékenységét érintő hatósági intézkedés azonban azonnali reagálást igényelt.

[42] Nem vitatottan a felperessel azonos munkakört betöltő munkavállalókat az alperes a perbeli időszakban szintén nem foglalkoztatta, velük közös megegyezés alapján fizetés nélküli szabadság alkalmazásában állapodott meg. Munkatársai munkavállaló munkaköre nem volt egyező a felperesével, hiszen marketing specialistaként az alperes marketingstratégiájának kialakításáért volt felelős, illetve a járványhelyzet miatt a marketing kampányokat állította le. Hangsúlyozza a másodfokú bíróság, hogy a felek által fellebbezéssel nem támadott, az elsőfokú bíróság által megállapított irányadó tényállás szerint az alperes a hirdetések, kampányok leállításáról döntött a 2020. március 14-én meghozott, az egészségügyi szolgáltatást érintő állami korlátozó intézkedés alapján, és ezáltal az online content munka, a tartalomszolgáltatás is gyakorlatilag megszűnt.

[43] A tartalomszolgáltatás körében az alperes által ténylegesen elvégzett feladatként a felperes az e-doktor és e-recept szolgáltatás megjelenítését állította a felmondás közlését követő időszakra. A felperestől eltérő, üzletfejlesztési igazgató munkakört betöltő tanú3 részéről - elmondása szerint - másfél óra munkaidő ráfordítást igénylő tartalom elkészítése és a maszkviselésre vonatkozó egyetlen tartalom közzététele nem cáfolja, hogy a felperes foglalkoztatását teljes egészében érintették az alperes tevékenységét korlátozó intézkedések. Mindezek okán nem volt jelentősége annak, hogy tanú3 az alperes képviselőjére jogosult személyként a Pp. 7. § (2) bekezdése alapján a törvényes képviselőjének minősült, és tanúvallomásában előadottakat az alperes nyilatkozataként lehet figyelembe venni.

[44] A Telemedicina bevezetésére vonatkozó, a veszélyhelyzet során elrendelt egyes egészségügyi intézkedésekről szóló 157/2020. (IV. 29.) Korm. rendelet 2020. április 30-án lépett hatályba, és tette lehetővé ezt a tevékenységet. Koronavírus tesztelést a felperes munkaviszonyának megszűnéséig az alperes - ugyancsak az állami korlátozó intézkedések alapján - nem vitatottan nem végezhetett.

[45] Az edukatív, oktató jellegű tartalom megjelenítése szoros összefüggésben állt az ügyfélszerzéssel, így a felmondást megelőző egészségügyi szolgáltatásokat korlátozó rendelkezések ezt a területet is kifejezetten érintették. Mindezt nem írja felül az a körülmény, hogy a felperes vagy tanú1 tanú megítélése szerint az ilyen tartalmakra szükség lett volna,

utóbbi egyébként elmondta, hogy az ilyen tevékenység teljesen leállt. tanú2 tanú sem állította, hogy ténylegesen ilyen tartalmú tájékoztatásokat, cikkeket kaptak volna az ügyfelek. Az előre beütemezett cikkek ugyancsak az alperes által nyújtott orvosi kezelésekre, beavatkozásra vonatkozó tartalmakat jelentették, melyek szintén az ügyfélszerzést célozták, mindez a korábban kifejtettek szerint az alperes egészségügyi szolgáltatásához kapcsolódott és a miniszteri rendelkezés értelmében nem volt folytatható. A tartalomgyártás csak a korlátozások feloldása után indult újra, amely 2020. május 4-i időpont volt.

[46] Nem az alperesi intézkedések alapjául szolgáló gazdasági megfontolásoknak volt jelentősége, és nem is az alperesi bevételek visszaesésének, illetve ez utóbbi mértékének, hanem kizárólag annak a körülménynek, hogy a felperes foglalkoztatását az alperes részéről elháríthatatlan külső ok hiúsította-e meg. Az elsőfokú bíróság maga is arra az álláspontra helyezkedett, hogy a külső ok fennállott, az a fajta szűkítő értelmezés, miszerint az elháríthatatlanság fogalmát fizikai jellegében a munkahely megközelíthetősége szempontjából kell vizsgálni, a jogszabályból nem vezethető le. Ez nem következik a Kúria Mfv.VIII.10.004/2022/4. számú döntéséből sem. Ebben a határozatban a Kúria kimondta, hogy az adott munkakörre vonatkozóan kell állást foglalni, hogy van-e olyan feladat, amely a megváltozott munkakörülmények között ellátható. Mindezt azonban csak azzal együtt lehet értelmezni, hogy a munkáltatótól sem várható el - még a világjárvány miatt sem - rendkívüli erőfeszítés kifejtése a foglalkoztatási kötelezettség teljesítése és a munkaviszony fenntartása érdekében, a körülmények vizsgálata során a munkáltató tevékenységének jellege a döntő.

[47] A munkaidő-beosztásának azért nem volt jelentősége az állásidő alkalmazása körében, mert a felperes általános munkarendben teljes napi munkaidőben dolgozott, így a munkaidő-beosztást nem kellett rendszeresen közölni ahhoz, hogy a beosztást megtörténnék lehessen tekinteni. A per eldöntését az a körülmény sem érinti, hogy más egészségügyi szolgáltatóknál megtartották-e a korlátozásokra vonatkozó intézkedéseket, a közzétett álláshirdetésekből e körben következtetés egyébként sem vonható le.

[48] Mindezek okán az elháríthatatlan külső ok fennállta a felperes foglalkoztatásának akadály körében a perbeli esetben megállapítható volt.

[49] Ugyanakkor vizsgálni kellett azt is, hogy ezen körülményekről az alperes igazoltan mikor tájékoztatta a felperest. A felperes keresetlevelében azt adta elő, hogy 2020. március 15-én közvetlen felettese tanú3, aki felette utasítási jogkörrel bírt a munkaköri leírás szerint is, telefonon felhívta, hogy másnap ne menjen be dolgozni és fogadja el a fizetés nélküli szabadságra vonatkozó ajánlatot. A felettes indokolásként elmondta, hogy a járványhelyzetben nem tudnak munkát biztosítani. Ez a nyilatkozat tartalma szerint úgy értelmezhető, hogy a munkáltató közölte, a foglalkoztatási kötelezettségét nem tudja teljesíteni és munkavégzést nem vár el a munkavállalótól. A díjazás alóli mentesülés indokaként kell vizsgálni azt, hogy fennáll-e a fenti, Mt.146. § (1) bekezdésében nevesített esetkör, vagyis az elháríthatatlan külső ok, de ennek nem feltétele, hogy ezt kifejezetten közölje a munkáltató, hanem a jogvitában a jogszabályi feltétel megléte igazolható. Mindezek alapján a felperest 2020. március 16-ai, hétfői munkanaptól munkavégzési kötelezettség nem

terhelte, ahogy a munkáltató ezt vele közölte is. Az alperes a foglalkoztatási kötelezettségének elháríthatatlan külső ok miatt nem tudott eleget tenni, így az Mt. 146 § (1) bekezdése alapján a felperes 2020. március 16-19. között állásidőre járó munkabérre nem jogosult.

[50] Az alperes a felmondást megelőzően már mentesült az Mt. 146. § (1) bekezdése értelmében a munkabérfizetési kötelezettsége alól. A munkáltató a felmondásban is rögzítette, hogy továbbra is fennáll az elháríthatatlan külső ok a felperes foglalkoztatásának akadályoztatottsága kapcsán, egyben a felmentési idő teljes időtartamára vonatkozó mentesítést is tartalmazza az okirat. Olyan körülmény a perbeli esetben nem nyert igazolást, ami a felmondásban leírt, állásidőre vonatkozó hivatkozásban módosulást eredményezett volna 2020. április 19-ig, azaz a felperes jogviszonya megszűnése napjáig. Az Mt. 70. § (3) bekezdése szerint a munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérre egyébként nem lenne jogosult. A másodfokú bíróság nem értett egyet az elsőfokú bíróság Mt. 70. § (3) bekezdésére vonatkozó értelmezésével. A perbeli esetben a felmentési idő a teljes felmondási idő volt és az alaphérrre való jogosultság hiányának olyan szűkítő értelmezése nem szerepel a jogszabályban, amit az elsőfokú bíróság alkalmazott. Figyelemmel arra, hogy a másodfokú bíróság a fentebb kifejtettek szerint megállapította, hogy az Mt. 146. § (1) bekezdésében rögzített azon feltételek fennálltak, amelyek miatt a felperes állásidő okán alaphérrre nem vált jogosulttá, ezen rendelkezéseket a felmondási idő alatt is alkalmazni kellett.

[51] Az egyenlő bánásmód megsértését és a visszaélésszerű joggyakorlást az elsőfokú bíróság nem vizsgálta, mivel az elsődleges kereseti kérelmet megalapozottnak találta. A felperes a kereseti kérelemben megjelölt juttatások kifizetésének elmaradása kapcsán a diszkrimináció körében véleménynyilvánítására hivatkozott, az alperes fizetésnélküli szabadságok elrendelésére vonatkozó gyakorlatával kapcsolatosan. Helyesen érvelt az alperes akként az elsőfokú eljárásban, hogy az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ekv.) 8. §-a szerinti védett tulajdonságnak ez nem tekinthető, a felperes által megjelöltek nem az egyén személyisége lényegi vonásához és az egyént egy sérülékeny társadalmi csoporthoz tartozó tulajdonságnak minősülnek [4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény]. Az összehasonlítható helyzetben lévő csoporthoz többi tagját egyébként szintén nem foglalkoztatta az alperes, mert részükre nem tudott munkát biztosítani.

[52] A visszaélésszerű joggyakorlást az állásidő elrendelése körében kizárják a peradatok. A felperes foglalkoztatásának hiányát, illetve a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének elmaradását elháríthatatlan külső ok idézte elő, azaz az állásidő elrendelése jogszerűen történt, ezért megtorlást a rendeltetésének megfelelő munkáltatói intézkedés nem jelenthet. A perbeli esetben a kiválasztás szempontjai nem értelmezhetőek, amennyiben fennáll a munkáltatótól független, általa elháríthatatlan külső ok, ahogy ezt a perbeli esetben a másodfokú bíróság megállapította, akkor fogalmilag kizárt a visszaélésszerű alperesi joggyakorlás.

[53] Érdemben helytálló döntést hozott ugyanakkor az elsőfokú bíróság a munkabérből jogosulatlanul eszközölt levonás körében. Az alperes megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy ennek jogszabályi alapjául szolgál az Mt. 155. § (4) bekezdése, 164. §-a és 161. § (2) bekezdésének a) pontja. A felperes a munkaszerződés III.3. pontjában a fennálló tartozás pontos összegének, jogcímének ismerete nélkül érvényesen előzetes hozzájárulást nem adhatott, az Mt. 161. § (2) bekezdés a) pontja szerinti hozzájáruló nyilatkozatként nem fogadható el. Az Mt. 155. § (4) bekezdése a többlet (munkabér) kifizetéshez kapcsolódik, nem pedig a természetben kiadott szabadsághoz, illetve az ennek időtartamára kifizetett juttatáshoz. Ezért e körben annak sincs jelentősége, hogy egyébként az állásidő időtartama szabadságra jogosító időtartamnak minősül-e. Az alperes beszámítással nem élt és viszontkeresetet sem terjesztett elő, így erre figyelemmel sem voltak relevánsak az egyéb hivatkozásai.

[54] Az elsőfokú ítélet megváltoztatása szükségszerűen érintette a perrel felmerült költségekről és illetékekről való rendelkezést is. A felperes a 637.649 forint összegű pertárgyértékhez viszonyítottn 7 %-ban lett pernyertes. Így a másodfokú bíróság a Pp. 83. § (2) bekezdésében foglaltak alapján a túlnyomórészt pervesztes felperest kötelezte az alperes perköltségének viselésére, amelynek mértékét a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 3. § (2) bekezdése alapján határozta meg kerekítéssel és figyelembevétel az alperesi pervesztes részére járó perköltség összegét is. A felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán mentesül a pervesztes rész vonatkozásában a tanúdíj és az illeték viselésének kötelezettsége alól, míg az alperes a pervesztes rész vonatkozásában köteles azt megfizetni, amely rendelkezések a Pp. 102. § (1) és (6) bekezdésén alapulnak.

[55] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján részben megváltoztatta.

Záró rendelkezések

[56] Az alperes fellebbezése túlnyomórészt eredményre vezetett, így a másodfokú bíróság a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) és (5) bekezdése alapján határozott az alperes másodfokú perköltségének összegéről, figyelemmel a 4. § (1) bekezdésére is.

[57] Az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bekezdése szerint számított fellebbezési eljárási illetéket az alperes a fellebbezésével lerőltta, ugyanakkor a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján a pervesztes rész vonatkozásában köteles csak annak viselésére, az ezt meghaladó részben az Itv. 80. § (1) bekezdés g) pontja alapján az adóhatóságtól kérheti a visszatérítést. A felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán a terhére eső illetéket a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam viseli.

Budapest, 2022. december 1.

dr. Szalai Beatrix s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

a tanács elnöke, előadó bíró

bíró

bíró

...