



Debreceni Ítéltábla

Mf.I.50.003/2025/6.

A Debreceni Ítéltábla a Somogyi Ügyvédi Iroda (Cím6, eljáró ügyvéd: dr. Somogyi Irén) által képviselt Felperes1 Cím2 – th: Cím3 – szám alatti lakos felperesnek, a Nádasdy Ügyvédi Iroda (Cím8; eljáró ügyvéd: dr. Nádasdy Zoltán) és a Füzi Ügyvédi Iroda (Cím7; eljáró ügyvéd: dr. Füzi Viktor) által képviselt Alperes1 Cím1 alatti székhelyű alperes ellen, ki nem fizetett munkabér megfizetése iránt indított perében a Debreceni Törvényszék 12.M.70.061/2024/24. számú ítélete ellen a felperes által 27. sorszámon előterjesztett fellebbezés alapján indult másodfokú eljárásban – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja és kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek elmaradt munkabér címén 277 895 (kettőszázhetvenhétézer-nyolcszázkilencvenöt) forintot, valamint annak 2021. április 1. napjától a kifizetés napjáig járó késedelmi kamatát. Mellőzi a felperes perköltség fizetésére kötelezését és annak a megállapítását, hogy 16 674 forint eljárási illeték az állam terhén marad.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 120 000 (százhuszezer) forint elsőfokú- és 444 500 (négy száznegyvennégyezer-ötszáz) forint másodfokú perköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az esedékesség napjáig az államnak – az állami adó- és vámhatóság illetékbevételi számlájára – 16 674 (tizenhatezer-hatszázhetvennégy) forint kereseti illetéket és 22 232 (huszonkettőezer-kettőszázharminckettő) forint fellebbezési illetéket. Az 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

[1] A felperes 2019. április 12. napjától állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperesnél, ún. „tömegmérnök” munkakörben. A havi munkabére 2020. január 1. napjától

bruttó 468 000 forint, majd 2021. február 1. napjától bruttó 491 400 forint volt. A felperes közvetlen felettese (MUNKAHELYI VEZETŐ) volt.

[2] Magyarország Kormánya a 40/2020. (III.11.) Korm. rendelettel 2020. március 11. napjától az élet- és vagyonbiztonságot veszélyeztető tömeges megbetegedést okozó humánjárvány következményeinek elhárítása, a magyar állampolgárok egészségének és életének megóvása érdekében Magyarország egész területére veszélyhelyzetet hirdetett ki.

[3] Az alperes a COVID-19 világjárvány kezelése körében 2020. március 13-tól alkalmazta azt a gyakorlatot, hogy a vírussal való esetleges fertőzöttség esetére a munkavállalói számára 14 napos ún. „karantén”-t rendelt el, és ezt az időszakot munkaügyi szempontból igazolt, de nem fizetett távollétként tartotta nyilván.

[4] A felperes 2020. március 18-31. között fizetett szabadságon volt, mely idő alatt 2020. március 27-én – március 30. napjától az otthonról történő munkavégzés bevezetéséig vagy a koronavírus járvány idején hozott rendkívüli intézkedések visszavonásáig – fizetés nélküli szabadság engedélyezését kérte. A munkáltató ezt 2020. április 1. napjától engedélyezte.

[5] Az alperes a felperest a fizetés nélküli szabadsága megkezdéséig általános munkarendben foglalkoztatta, majd 2020. április 1. napjától 24 havi munkaidőkeretet vezetett be.

[6] A felperes a fizetés nélküli szabadsága alatt, 2020. május elejétől – 2020. június 14. napjáig az Országos Mentőszolgálatnál (OMSZ) önkéntesként dolgozott, melynek keretében végzett az ártándi határátkelőhelyen túlnyomó részt adminisztratív munkát.

[7] Magyarország Kormánya a 282/2020. (VI.17.) Korm. rendelettel a 2020. március 11-én kihirdetett veszélyhelyzetet 2020. június 18. napjával megszüntette. Ezt megelőző napon, 2020. június 17-én 23.00 órakor a felperes e-mail-üzenetet írt (MUNKAHELYI VEZETŐ)nek, melyben bejelentette, hogy „bár még hivatalosan nem hirdették ki, de visszavonják a márciusban bevezetett veszélyhelyzetet”, így másnaptól, vagylagosan péntektől visszamegy dolgozni. Jelezte, hogy másnap, csütörtök reggel bemegy az irodába a munkába állásának megbeszélése érdekében.

[8] 2020. június 18-án a felperes és (MUNKAHELYI VEZETŐ) személyesen egyeztettek, melynek során a felperes tájékoztatta (MUNKAHELYI VEZETŐ)t arról, hogy a fizetés nélküli szabadsága alatt az OMSZ-nél végzett önkéntes munkát. Az egyeztetést

követően a felperest hazaküldték, egyidejűleg jelezték felé, hogy a továbbiakról telefonon értesítik.

[9] 2020. június 19-én (MUNKAHELYI VEZETŐ) telefonon még a délelőtti folyamán előbb arról tájékoztatta a felperest, hogy a következő héten hétfőn, kedden és szerdán a munkahelyen megjelenhet, majd miután kérdésére a felperes tájékoztatta az önként végzett munkája részleteiről, ugyanaznap délután szintén telefonon azt közölte vele, hogy a munkáltató telephelyén biztonsági okokból nem jelenthet meg, a munkáltató igazolt, de nem fizetett távollétet rendel el számára.

[10] A felperes a munkáltató ezen intézkedését sérelmezte, egyidejűleg kérte annak írásbeli közlését. Az alperes 2020. június 22-én munkaidőbeosztást küldött e-mailben, mely szerint 2020. június 18. és 2020. július 3. napja között a 24 havi munkaidőkereten belül beosztás szerinti pihenőidőt rendelt el, egyidejűleg tájékoztatta, hogy az elmaradt időt a 24 havi munkaidőkereten belül a későbbiekben kell ledolgoznia. Ebben az időtartamban a felperes munkát nem végzett az alperesnél. A munkáltató a 2020. június havi bérjegyzéken a 2020. június 18-30. napja közötti 9 munkanapra (72 óra időtartamban) állásidőt rögzített.

[11] Az alperes 2021. február 10. napján megszüntette a felperes munkaviszonyát és a munkabéreelszámolás során a felperesnek járó munkabérből levont 144 órára járó munkabért, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 95. § (4) bekezdés d) pontja alapján.

[12] A felperes 2021. április 24. napján e-mailben tett panaszbejelentést a (KORMÁNYHIVATAL) felé, amely hatóság a (ÜGYSZÁM)on folyamatban volt eljárásban kizárólag a jogviszony megszűnésével összefüggő igazolások kiállítását és kiadását, valamint az elszámolás megtörténtét vizsgálta.

[13] Az Alapvető Jogok Biztosa – az ENSZ Nemzeti Emberi Jogi Intézménye az (HATÁROZAT)ával a felperes 2021. június 14. napján az egyenlő bánásmód követelményének megsértése tárgyában előterjesztett kérelmét visszautasította.

[14] A felperes keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest az Mt. 155. §-ára alapítottan ki nem fizetett munkabér jogcímén 277 895 forint és annak 2021. április 1. napjától a kifizetés napjáig járó törvényes mértékű késedelmi kamata megfizetésére. Kérte az alperes marasztalását a perrel felmerülő költségeiben, megbízási szerződés alapján, áfa nélküli összegben.

[15] A kereseti követelése összecszerúségét akként részletezte, hogy az alperesi munkáltató 72 óra állásidőre járó munkabérét jogosulatlanul vonta le bruttó 203 338 forint összegben. Bruttó 9683 forint munkabérkülönbözetet arra tekintettel igényelt, hogy az alperesi munkáltató a 2020. évi 468 000 forint összegű alaphére helyett a munkaviszony megszűnésekor irányadó munkabér alapján határozta meg a visszakövetelt összeget, így a levonás jogszerűsége esetén is arányosan magasabb összeget vont le a korábban ténylegesen kifizetettnél. Nettó 64 874 forint összegű igényét pedig arra alapította, hogy az a 72 órára járó bruttó bér és ezen munkabérösszeg nettó összegének a különbözete (203 338 – 9683 – 128 781), ami részére visszajár.

[16] Az alperes érdemi ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását és a felperesnek a perköltségben való marasztalását megbízási szerződés alapján.

[17] Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét elutasította. Kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 15 napon belül 1554 euro áfa-val növelt összegű perköltséget. Megállapította, hogy a meg nem fizetett 16 674 forint eljárási illeték az állam terhén marad.

[18] Az ítélet indokolásában az Mt. 133. § (1) és (2) bekezdésére hivatkozással utalt arra, hogy az Mt. megfelelő határidőt szab mind a fizetés nélküli szabadság igénybevételére, mind annak a megszüntetésére vonatkozó nyilatkozat előterjesztésére, mely utóbbiak nyilvánvaló indoka az, hogy a munkáltató a munkavállaló ismételt munkába állására, további foglalkoztatására felkészülhessen. Hivatkozott a munkavállalónak az Mt. 6. § (2) bekezdésében foglalt együttműködési és az Mt. 6. § (4) bekezdésében foglalt tájékoztatási kötelezettségére, majd megállapította, hogy a felperes azzal, hogy a 2020. június 17. napján 23.00 órakor elküldött e-mail üzenetében jelentette be, hogy a fizetés nélküli szabadságát megszakítva másnap reggel munkába kíván állni, megsértette az őt terhelő együttműködési kötelezettségét. Ezzel a magatartásával nem hagyott időt a munkáltatónak arra, hogy az ismételt munkába állítása körében a szükséges döntéseket meghozhassa, illetve előkészíthesse egy olyan, egyébként is rendkívüli helyzetben, amelyet a veszélyhelyzet kihirdetése, majd megszüntetése teremtett és amelyet a munkáltatónak adekvátan mind a saját gazdasági érdekeinek, mind a munkavállaló érdekeinek megfelelően kezelnie kellett. A munkáltatótól nem volt elvárható, hogy ilyen rövid időn belül a felperes ismételt munkába állítására megfelelően felkészüljön, figyelemmel arra is, hogy a felperes részleteiben csak 2020. június 19-én tájékoztatta a munkáltatót arról, hogy az OMSZ-nél milyen tevékenységet végzett. Az alperesnek így állást kellett foglalnia abban, hogy ezt a teljesen egyedi helyzetet miként kezeli.

[19] Az Mt. 96. § (1) bekezdése, az Mt. 97. § (1)-(5) bekezdéseivel hivatkozott a munkáltató munkarend-megállapítási, munkaidőbeosztási jogosultságára, majd hivatkozott a koronavírus világjárvány nemzeti gazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III.18.) Korm. rendelet 6. § (1) bekezdésére, mely szerint a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III.11.) Korm. rendelet által elrendelt veszélyhelyzet időtartama alatt előírt tilalmak, korlátozások betartása érdekében az Mt. a (2)-(4) bekezdés szerinti eltérő szabályokkal kerül alkalmazásra. Kiemelte ebből a 40/2020.

(III.11.) Korm. rendelet 6. § (2) bekezdését, mely szerint az Mt.-t a veszélyhelyzet megszűnését követő 30 napig azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy

- a) a munkáltató a közölt munkaidőbeosztást az Mt. 97. § (5) bekezdése szerinti közlési szabályoktól eltérően is módosíthatja,
- b) a munkáltató a munkavállaló számára az otthoni munkavégzést és a távmunkavégzést egyoldalúan elrendelheti,
- c) a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának ellenőrzése érdekében a szükséges és indokolt intézkedéseket megteheti.

[20] Ezen jogszabályhelyekből az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a kormányrendelet sem tette lehetővé azt a veszélyhelyzet alatt, illetve annak megszűnésétől számított 30 napon belül, hogy a munkáltató visszamenőlegesen módosítsa és közölje a munkaidőbeosztást, csak a közlési szabályoktól engedett eltérést annyiban, hogy a munkaidőbeosztás 168 óránál rövidebb időtartamon belül és egy hétnél rövidebb időtartamra is közölhető volt.

[21] Miután azonban a munkáltatónak a felperes együttműködési kötelezettségét sértő magatartása miatt objektíve nem volt lehetősége a felperes részére munkaidőbeosztást készíteni, és azt az Mt., illetve a kormányrendelet szabályai szerint előre közölni, az elsőfokú bíróság nem tekintette jogszabálysértőnek a munkáltató azon eljárását, hogy egy rendkívüli helyzetben a munkáltató gyakorlatában egy teljes mértékben egyedi és ezért általános szabályozással le nem fedett helyzetben két munkanapra visszamenőleg közölt munkaidőbeosztást. Kitért arra is, hogy egyebekben ezen két munkanapra, illetőleg a közlést követő időszakra is a felperes részére pihenőidőt (ténylegesen 0 órás munkanapot/szabadnapot) osztott be, amelynek a munkaidőbeosztással egyidejűleg közölt és a kormányrendelet 6. § (2) bekezdés c) pontjára alapított indoka az volt, hogy a felperest egészségi állapotának ellenőrzése érdekében, így az esetleges COVID-19 fertőzöttsége okán a munkahelytől, egyidejűleg a többi munkavállalótól távol tartsa.

[22] Figyelemmel arra, hogy a felperes a 2020. június 22-i e-mail üzenetben tájékoztatást kapott arról, hogy a 2020. június 18. és július 3. napja közötti időszak munkaóráit a későbbiekben le kell dolgoznia, így tisztában volt távolléte valós jogcímével (beosztás szerinti pihenőidő) és annak indokával is. Az elsőfokú bíróság szerint ezért a felperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy ez az időszak a bérjegyzéken rögzítetteknek megfelelően állásidőnek minősül, az ekként a munkaidőkeretben elszámolása került, amiért ezt az időtartamot a későbbiekben sem kellett ledolgoznia.

[23] Az elsőfokú bíróság az Mt. 146. § (1) bekezdésére és az Mt. 156. § (1) bekezdés a) pontjára való hivatkozással megállapította, hogy a felperes a 2020. június 18. és június 30. napja közötti időszak tekintetében mind állásidő rögzítése esetén, mind egyenlőtlen munkaidőbeosztás szerint foglalkoztatott és havibéres díjazásban részesülő munkavállalóként időarányos alapbérére volt jogosult, amit ténylegesen meg is kapott, így nincs jelentősége annak, hogy a munkáltató a bérjegyzéken milyen jogcímet rögzített, emiatt az Mt. 155. § (4)

bekezdésének alkalmazása nem volt indokolt. A felperest sem a munkaidőbeosztás visszamenőleges közlésével, sem pedig a 2020. június 18-30. napja közötti 9 munkanap (72 óra) bérjegyzéken állásidőként történő rögzítésével anyagi hátrány nem érte.

[24] Ezt követően az Mt. 95. § (1) bekezdésére és az Mt. 95. § (4) bekezdés d) pontjára hivatkozással megállapította, hogy a felperes a 2020. június 18-30. napja közötti 9 munkanapra számított 72 óra munkaidőt a munkaviszony megszűnéséig nem dolgozta le a munkaidőkeretben, a munkáltató a többletként kifizetett munkabért az Mt. 161. §-ának megfelelően jogszerűen vonta le a felperes kilépő munkabéréből, így az annak megfizetésére irányuló felperesi kereset alaptalan.

[25] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az Mt. 80. §-ából következően a munkaviszony megszüntetésekor a munkavállalónak az ennek időpontjában érvényes munkabére alapján kell a feleknek elszámolniuk, így a felperesnek a bérkülönbség megfizetésére irányuló keresete is alaptalannak minősült. Megállapította továbbá, hogy az alperes a felperes részére valamennyi, a munkaviszony megszüntetésekor kifizetendő pénzbeli járandóság után az adó- és járulékteherket (64 874 forint) megfizette, így az ennek megfizetésére irányuló kereset sem lehetett alapos.

[26] A pervesztes felperest a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a pernyertes alperes perköltségének megfizetésére. Ebben a körben az alperes megbízási szerződésére alapítottan a megbízási díj óránkénti 180 euro + áfa összegét a jelenlegi piaci viszonyokhoz képest rendkívül magasnak ítélte meg, ezért figyelemmel a pertárgyértékre és arra, hogy a perbeli jogvitában felmerülő jogértelmezési kérdések nem voltak az átlagot meghaladóan bonyolultak, az igényelt óradíjat 40%-ra, azaz 72 euro + áfa összegre mérsékelte, nem érintve az alperes által megjelölt 17 munkaóra számát. Az elsőfokú eljárási illeték vonatkozásában utalt a per tárgyi költségfeljegyzési jogos voltára és a felperes munkavállalói költségkedvezményére.

[27] Az ítélettel szemben a felperes nyújtott be fellebbezést, melyben kérte elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását azzal, hogy kötelezze az alperest, hogy fizessen meg a felperes részére elmaradt munkabér jogcímén összesen 277 895 forintot, annak 2021. április 1. napjától a kifizetés napjáig járó késedelmi kamatával együtt. Fenntartotta, hogy megilleti a bruttó 203 338 forint jogosulatlanul levont állásidőre járó juttatás, bruttó 9683 forint az elszámoláskor tévesen az 5%-os béremeléssel számolt eltérés okán és 64 874 forint a munkaidőkeretből le nem dolgozott és levont 72 óra bruttó és nettó összegének a különbözete.

[28] Másodlagos fellebbezési kérelmében kérte az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását. Kérte az alperest az első- és másodfokú perköltség megfizetésére is kötelezni. Másodfokú

perkölségként a csatolt megbízási szerződés alapján 350 000 forint + áfa megfizetésére tartott igényt.

[29] A fellebbezés indokolása szerint az elsőfokú bíróság tévesen vont le olyan következtetést, hogy a felperesnek jogszabályi kötelezettsége lett volna a fizetés nélküli szabadság megszűnéséről tájékoztatni az alperest, hiszen az a jogszabály erejénél fogva – a felek által elfogadott fizetés nélküli szabadság igénylésével összhangban – megszűnt minden további tájékoztatás nélkül. A fizetés nélküli szabadság tartamára az alperes kifejezett utasítást adott, így a felperes annak megfelelően rögzítette, hogy azt az otthonról történő munkavégzés bevezetéséig vagy a koronavírus járvány idején hozott intézkedések visszavonásáig kéri azt engedélyeztetni. Az elsőfokú bíróság ezt a tényt figyelmen kívül hagyta úgy, hogy ez az alperes által sem volt vitatott.

[30] Álláspontja szerint a bírói gyakorlat alapján a hosszabb idejű fizetés nélküli szabadság esetén a munkáltatónak áll fenn fokozottabb együttműködési kötelezettsége, az alperesnek kellett volna ezért a felperes figyelmét felhívni arra, hogy belátható időn belül megszüntetik a veszélyhelyzetet és készüljön fel a munkába állásra. A veszélyhelyzet megszüntetése nem bizonytalan időpontban volt, annak pontos idejét napokkal azelőtt kitűzte a Kormány, a lejárat ideje ezért mindenki számára ismert volt már napokkal korábban, az alperest így nem érthette váratlanul, hogy a felperest foglalkoztatnia kell. Az elsőfokú bíróság megállapításával ellentétben a felperes így az együttműködési kötelezettségét nemhogy nem sértette meg, hanem pontosan annak megfelelően járt el.

[31] Tekintettel arra, hogy a fizetés nélküli szabadság meghatározott időpontig tartott, azt követően a munkáltatót ismét terhelte a foglalkoztatási kötelezettség, míg a felperest a rendelkezésre állási kötelezettség. Tévesen vont le olyan következtetést az elsőfokú bíróság, hogy a fizetés nélküli szabadság megszüntetését a felperesnek külön kérnie kellett. Ezzel ellentétben, amennyiben a munkahelyén nem jelent volna meg, úgy kötelezettségszegést követett volna el az igazolatlan távolmaradásával. A felperes a rendelkezésre állási kötelezettségét teljesítette, azonban az alperes nem határozta meg a munkarendjét, nem állította munkába, annak ellenére, hogy a munkáltató részéről nem volt elháríthatatlan ok, amely a foglalkoztatását ellehetetlenítette volna, így ez az időszak állásidőnek minősül. Az alperes megszegte a foglalkoztatási kötelezettségét, amit az elsőfokú bíróság jogszabályellenesen figyelmen kívül hagyott és tévesen alkalmazta az Mt. 133. § (2) bekezdésének második fordulatában foglalt 30 napot.

[32] A fellebbezésben továbbra is állította, hogy a kérdéses időszak állásidőnek és nem pihenőidőnek minősül, ugyanis rendelkezésre állt, készen állt a munkavégzésre. Ha a teljesítés nem a munkavállaló oldalán felmerült okból vagy elháríthatatlan külső okból lehetetlenül el és a munkáltató nem foglalkoztatja a munkavállalót, úgy a munkavállaló teljesítés hiányában is díjazásra jogosult.

[33] Az elsőfokú bíróság indokolatlanul hivatkozott arra, hogy az idő rövidege miatt nem volt lehetősége munkaidőbeosztást készíteni, azzal, hogy ilyen indokot nem közöltek június 18-án vele, annak ellenére, hogy általános munkarendben még aznap tudták volna foglalkoztatni. Az elsőfokú bíróság nem vizsgálta azt a körülményt sem, hogy az alperes által hivatkozott egészségügyi korlátozásoknak vannak eljárásjogi ellenőrzési normái, amelyeket az alperes nem tartott be, továbbá az nem egy elháríthatatlan külső ok, amire alappal hivatkozhat az alperes.

[34] Hivatkozott a Kúria precedensképes Mfv.VIII.10.004/2022/4. számú határozatára, 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. A felsőbb bírósági gyakorlat szerint a COVID-19 vírus okozta járványhelyzet önmagában a foglalkoztatást és 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.).

[35] Megalapozatlanul hivatkozott az alperes és az elsőfokú bíróság is arra, hogy a COVID-19 vilá járvány olyan esemény, amely indokolja, hogy a felperest távol tartsa többi munkavállalótól és a munkahelyétől és utólag pihenőidőt rendeljen el. A vilá járvány és annak egészségügyi kihatásai általánosságban nem fogadhatók el, vizsgálni szükséges a munkáltató működési körét, annak változását, a munkavállaló munkakörét, valamint a munkáltató részéről a kellő gondossággal és objektív mértével való befolyásolási lehetőséget, azaz elháríthatatlanságot.

[36] Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság az ítélet meghozatalakor nem vette figyelembe, hogy az alperes semmilyen belső szabályzatot nem tudott arra vonatkozóan bemutatni, amely jogszerűvé tette volna az alperes intézkedését, amellyel eltiltotta a felperest a munkahelyétől. A járványügyi védekezésben részt vevők nem minősültek kockázatosnak, azonban a felperest hátrány éppen azért érte, mert adminisztratív munkakörben önkéntes munkát végzett. Az alperesnek lehetősége lett volna a megbetegedés megállapítása érdekében végzett diagnosztikai eljárásra, mint ahogy 2020. június 18-án testhőmérséklet-ellenőrzésen esett át, amikor bement dolgozni, ami szintén igazolta, hogy nem jelentett kockázatot, a munkáltató telephelyére bemehetett. Mindemellett az alperesnek lehetősége lett volna arra is, hogy részére otthoni munkavégzést rendeljen el, ahogy az történt később 2020 októberében. Az elsőfokú bíróság azonban az otthoni munkavégzés lehetőségét sem értékelte, de ez is azt támasztja alá, hogy nem volt elháríthatatlan külső ok, ami igazolta volna az alperesi korlátozást. Hivatkozott ebben a körben a Kúria Mfv.10.010/2023/5. számú határozatára, melyből eredően kifogásolta, hogy nem volt tisztázva a hazaküldésének az oka, annak következménye és az sem, hogy ez állásidőnek vagy pihenőidőnek fog később számítani, utóbb kapott csak munkaidőbeosztást és 7 hónappal később pihenőnapra módosították az állásidőt.

[37] Az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe, hogy miután pihenőidőnek nyilvánították az állásidőt, az nála hiányként realizálódik, amit nem tehetett volna meg a munkáltató jogszerűen, emiatt az Mt. 95. § (4) bekezdés d) pontja szerinti levonás nem volt alkalmazható. Az elsőfokú bíróság azonban semmilyen szinten nem értékelte ezt a hivatkozást és jogszabályi indokot sem adott az ettől való eltérésre. Az elsőfokú bíróság nem adta magyarázatát annak sem, hogy milyen jogszabály engedélyezi a bérjegyzék 7 hónappal későbbi utólagos módosítását, amellyel a munkavállalót anyagi hátrány éri és visszakövetelnek tőle korábban állásidőként kifizetett munkabért.

[38] Tévesen jutott ítéletében az elsőfokú bíróság arra a következtetésre is, hogy nem illeti meg a 9683 forintos bérkülönbözet, ugyanis csak annyit lehetett volna tőle visszakövetelni, ami ténylegesen kifizetésre került korábban.

[39] Az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe és nem értékelte azt a jogi álláspontot, ami a BH2003. 341. számú eseti döntésben és a Kúria Joggyakorlat-elemző Csoport összefoglaló jelentésében (2017.II.JGYE.1.) is megjelenik. Az utólag jogalap nélkülivé vált és ezért előlegként visszakövetelhető munkabért és közterheit, ha vissza kell téríteni, a munkavállalótól csak a nettó munkabér követelhető vissza, a bruttó bérből levont járulékok, adó, előleg, illetve a munkáltatót terhelő közterhek nem. A munkaidőkeretben le nem dolgozott és levont 72 órára a bruttó 192 655 forint és a 128 781 forint nettó összegének a különbözetét így az alperes köteles visszafizetni a felperes részére 64 874 forint összegben.

[40] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében kérte az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását és a felperesnek a másodfokú eljárással felmerülő költségeiben való marasztalását.

[41] Egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával a fizetés nélküli szabadság vonatkozásában, mely szerint arra az Mt. 133. § (2) bekezdése irányadó. Ez következik abból, hogy a megállapodásban rögzített, a veszélyhelyzet megszűnésének időpontja egy bizonytalan időpont volt, és az Mt. 133. § (3) bekezdése egyértelműen meghatározza, hogy mikor nem kell alkalmazni az Mt. 133. § (2) bekezdését. Ezek között azonban nem szerepel az az eset, amikor a felek konkrét időpontban határozták meg a szabadság végét. Ez következik a jogszabályhely nyelvtani értelmezéséből is, ugyanis a munkavállaló által megjelölt időpont a szabadság megszűnésére akkor lehetséges, ha az nem esik a 30. nap elé. Emellett a felperes is úgy értelmezte a rá irányuló kötelezettségeket, hogy szükséges hozzá a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat, hiszen írásban jelentette be a munkáltató felé azt, hogy a munkát kész felvenni, de a munkáltató megfelelő felkészülése érdekében a jogszabály a munkavállalótól vár el tevőleges magatartást, amikor meghatározza a munkavállalói kötelezettségeket. Ebből következően az elsőfokú bíróság helyes következtetést vont le akkor, amikor azt állapította meg, hogy a felperest ismételt munkába állása körében terhelte az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség, melyet a felperes megszegett.

[42] Az állásidővel kapcsolatban kifejtette, hogy a 2020. június 18. és 2020. július 3. napja közötti időszakra állásidőről a felek között nem volt szó, és annak jogszabályi feltételei sem álltak fenn. A felperes a munkaviszony alatt tisztában volt azzal, hogy ebben az időszakban pihenőidő kerül részére elszámolásra, mely vonatkozásban ledolgozási kötelezettsége volt a munkaidőkereten belül. Ezzel kapcsolatban a munkáltató írásban tájékoztatta rögtön az után, hogy ismertté vált számára a felperes önkéntes munkájának jellege. A felperes tisztában volt azzal is, hogy 2020. június hónapra az időarányos alapbére annak ellenére megillette, hogy az adott hónapban munkavégzés részéről nem történt, és azzal is, hogy a bérszámfejtési program automatikusan nem végzett a felperes részére 2020. június hónapra bérszámfejtést, amely technikai hiányosság áthidalása érdekében került a pihenőidő helyett 72 óra állásidő rögzítésre. Az „állásidő” megnevezés tehát mindvégig csak egy technikai megoldás, a bérszámfejtő programban technikai jellegű címke volt, azonban ez az időszak pihenőidőként volt mindvégig nyilvántartva, amelyről a felperes megfelelő tájékoztatást kapott.

[43] A pihenőidő elrendelésével kapcsolatban kifejtette, hogy az érintett időszakban a koronavírus járvány, illetve a veszélyhelyzet mindenki számára addig ismeretlen és rendkívüli helyzetet teremtett, melyen belül a munkáltató mérlegelte a rendelkezésére álló információkat arra vonatkozóan, hogy a felperes hol és milyen jellegű önkéntes munkát végzett. Ebben úgy ítélte meg, hogy a munkavállalók védelme érdekében pihenőidőt rendel el, ami igaz, hogy néhány nap késedelemmel utólagosan lett elrendelve, de ez mindössze 2 munkanapot jelentett. Ez a késedelem a felperes együttműködési és tájékoztatási kötelezettségének megszegéséből adódott, ugyanis nem tudott felkészülni sem a felperes munkába állási szándékára, sem pedig nem rendelkezett korábban kellő információval a fizetés nélküli szabadság ideje alatt végzett önkéntes munkájának jellegéről. Meghatározó volt ugyanakkor ebben a koronavírus járvány mindaddig ismeretlen hatásai, a veszélyhelyzet okozta körülmények. Mindezek nem róhatók az alperes terhére, a magatartása megfelel az adott helyzetben általában elvárható magatartás követelményeinek is, így az alperes eljárása az adott összes körülmény mérlegelését követően nem tekinthető jogszabálysértőnek.

[44] A fellebbezésében utalt arra is, hogy a felperest anyagi hátrány nem érte, amennyiben ugyanis ténylegesen állásidőre számfejtettek volna részére 2020 júniusában alapbért, úgy ugyanolyan kifizetésben részesült volna, mintha a pihenőidőt veszik figyelembe. Emellett 2020. június hónapra a június 1-jei fizetett ünnepre is alapbérben részesült a felperes, így még több juttatást kapott, mint ami megillette volna. A munkaviszony megszüntetésére tekintettel az Mt. 95. §-át megfelelően alkalmazta, mely szerint a munkaviszony megszűnésekor a munkavállaló munkabérét az általános munkarend, a napi munkaidő és a teljesített munkaidő alapulvételével kell elszámolni.

[45] A felperes a fellebbezési ellenkérelemre tett észrevételében a fellebbezésben foglaltakat fenntartotta. A fizetés nélküli szabadság vége pontosan meg volt határozva, így az Mt. 133. § (2) bekezdése helyes értelmezése alapján nem kell alkalmazni a második fordulatban foglalt 30 napos kötelezettséget. A megállapodásban rögzítettek közül az otthoni munkavégzéssel történő alternatíva okafogyottá vált azzal, hogy az alperes azt nem fogadta el, ennek megfelelően a fizetés nélküli szabadság végeként maradt a rendkívüli intézkedések visszavonásáig megjelölt időpont, amely viszont nem egy bizonytalan megjelölés. Annyiban

igen, hogy előre nem tudhatták a felek, hogy mikor lesz vége, de azt egy jogszabály határozta meg, pontosan meghatározható a Kormány döntésével, az nem lehet vitatott, emellett a koronavírus járvány idején az ilyen megállapodások kifejezetten gyakoriak voltak. Az állásidővel kapcsolatban kifejtette, hogy az alperes nem tájékoztatta a felperest bérszámfejtési programjának hibás működéséről, melynek elkészítéséért és tartalmáért kizárólag a munkáltató felelős. Bármilyen munkáltatói rendszer hibás működésének következményeit nem lehet utólag, intézkedési határidőn túl a munkavállalóra hárítani és emiatt nem érheti hátrány a munkavállalót. Utalt ebben a körben az Mt. 155. § (3) bekezdésében írtakra.

[46] A pihenőidő elrendelésével kapcsolatban nem értett egyet azon alperesi állásponttal, hogy az utólagosság mindössze 2 munkanap volt, ugyanis a jogszabálysértés megvalósult és a 2 napos késedelem sem teszi szabályos közléssé az utólagos munkaidőbeosztást, és ez nem eredményezheti azt, hogy ennek következtében a felperes munkavállaló szenvedjen anyagi hátrányt. Utalt arra, hogy a munkáltató tudott arról, hogy a fizetés nélküli szabadsága alatt önkéntes tevékenységet végez, azt az alperes nem kifogásolta, mely tevékenységre nem voltak külön korlátozó szabályok, melynek jellegéről 2020. június 19-én részletesen be is számolt az alperesnek.

[47] Az alperes tévesen értelmezi a felperes által elszenvedett anyagi hátrányt, az ugyanis nem 2020 nyarán érte, hanem 2021. februárjában, amikor levonásra került a korábban állásidőként elszámolt munkabér.

[48] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem keretei között bírálta el, figyelemmel arra, hogy az ítélet kötelező hatályon kívül helyezésére okot nem talált és eltérő anyagi pervezetés sem volt indokolt [Pp. 370. § (2)-(4) bekezdés].

[49] Ebben a körben a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja alapján gyakorolt felülbírálati jogkörében eljárva az ítéltábla megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, abból azonban a jogszabályok eltérő értelmezésével téves jogi következtetésre jutott.

[50] Az ítéltábla elsődlegesen a fizetés nélküli szabadsággal kapcsolatban arra mutat rá, hogy az Mt. nem tartalmazza annak fogalmi meghatározását, de az egy olyan munkajogi lehetőség, amelynek során a munkavállaló meghatározott időre mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól úgy, hogy arra az időre nem illeti meg távolléti díj, a munkaviszonnyal összefüggő bizonyos jogosultságok és kötelezettségek szünetelnek.

[51] Az Mt. a 127.-132. §-ok között meghatározza, hogy a munkavállaló mely esetekben kérheti és ezzel együtt mely esetekben jogosult is azt igénybe venni, így ez történhet a gyermek gondozása, hozzátartozó tartós ápolása céljából, és fizetés nélküli

szabadság illeti meg a munkavállalót a tényleges önkéntes, tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára is. A munkavállalónak fizetés nélküli szabadság igénylésekor az írásbeli kérelmében meg kell határozni, hogy mely időponttól szeretné azt, hogy engedélyezze számára a munkáltató.

[52] Mivel az Mt. engedélyezi az eltérést az Mt. 133. §-ában foglalt rendelkezésektől, és az ebben az időben hatályos 47/2020. (III.18.) Korm.rendelet 6. § (4) bekezdése kifejezetten meg is engedte az eltérés lehetőségét 2020. március 18-át követően, így a felek megállapodhattak abban, hogy a felperes fizetés nélküli szabadságot vegyen igénybe, mely esetben a munkáltató nem ragaszkodott az Mt. 133. § (1) bekezdésében előírtakhoz, azaz, hogy az 15 nappal előtte írásban jelentse be a munkavállaló. Ehhez nem is kellett ragaszkodnia, hiszen a jogszabály, az Mt. és kormányrendelet is engedte az Mt. szabályaitól való eltérést.

[53] A fizetés nélküli szabadság Mt.-beli eseteinél a munkavállalónak a kérelemben nem kell megjelölni annak várható pontos megszűnési idejét is, ugyanis az a törvényben meghatározott ideig tarthat.

[54] A felperes azonban a fentebb kifejtettek alapján a munkáltatóval kötött megállapodás alapján volt fizetés nélküli szabadságon, melynek igénylésekor meg kellett határozni – törvényi rendelkezés hiányában – annak megszűnési időpontját, melyre két bontó feltételt jelölt meg. Ezek közül az egyik az otthonról történő munkavégzés bevezetése volt, míg a második a koronavírus járvány idején hozott rendkívüli intézkedések visszavonása. Ez azt jelenti, hogy minden egyéb jelzés nélkül, ha a munkáltató bevezette volna az otthonról történő munkavégzést, akkor a felperesnek – a munkáltató jelzése alapján – megszűnt volna a jogosultsága a fizetés nélküli szabadságra, mint ahogy történt ez a veszélyhelyzet megszűnését követően is. Ekkortól az Mt. 52. § (1) bekezdés a) pontja alapján ismét terhelte a felperest a rendelkezésre állási kötelezettség, mint ahogy a munkáltatót az Mt. 51. § szerinti foglalkoztatási kötelezettség.

[55] Az ítéltábla egyetértett azzal a felperesi érveléssel, hogy nem volt jogszabályi kötelezettsége a fizetés nélküli szabadság megszüntetéséről előzetesen tájékoztatni az alperest, és azzal is, hogy a fizetés nélküli szabadság esetén a munkáltatónak van fokozottabb együttműködési kötelezettsége. Ahogy esetlegesen egy otthonról történő munkavégzés bevezetése esetén, ugyanúgy a veszélyhelyzet megszűnéséről is a munkáltatónak kell elsődlegesen tájékoztatást adni. A veszélyhelyzet megszűnése valóban nem volt bizonytalan abban az időben, hiszen az erről szóló törvényjavaslatot már 2020. június 3. napján benyújtotta a Kormány az Országgyűlésnek, ahol június 16-án elfogadták az erről szóló 2020. évi LVI. törvényt, ami másnap a Magyar Közlönyben meg is jelent. Hivatalosan tehát legalább két héttel korábban már valószínű volt, hogy a veszélyhelyzet meg fog szűnni, az a sajtóban kommunikálva volt, a nyilvánosság előtt ismert volt.

[56] Az elsőfokú bíróság és az alperes is tévesen értelmezte az Mt. 133. § (2) bekezdésében foglalt szabályt. Ez a jogszabályi rendelkezés szó szerint azt mondja ki, hogy a fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított 30. napon szűnik meg. Az ítéltábla álláspontja szerint jelen esetben, amikor a felek az Mt.-től eltérő lehetőséggel éltek a fizetés nélküli szabadság jogával, annak a jogszabályi résznek van jelentősége, hogy a fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban szűnik meg. Az ítéltábla szerint ebben az esetben nem értelmezhető a mondat második fele, ugyanis a felek egyértelmű szándéka arra irányult, hogy abban a rövid időszakban, amíg a koronavírus járvány miatt veszélyhelyzet van hirdetve, arra az időre biztosítsák a munkavállalónak a kérelmének megfelelően az igazolt távollétet a munkahelytől, de a veszélyhelyzet megszűnését követően ez a távollét már semmivel nem lehetne indokolt, a fizetés nélküli szabadságnak a jogalapja hiányában. A fizetés nélküli szabadság jogszabályi rendezésével a jogalkotó elsődleges célja az volt, hogy a gyermek gondozása céljából, illetve hozzátartozó tartós ápolására biztosítsa a fizetés nélküli szabadságot, de mindkét esetben meghatározza ennek a fizetés nélküli szabadságnak a felső határát: így a gyermek gondozása esetén a gyermek 3. életévének betöltéséig – kivételes esetben a gyermek 10. életévéig –, míg a hozzátartozó tartós ápolása esetén ez 2 évben van maximálva. A munkavállaló tehát erre a hosszabb időtartamra igényelheti a fizetés nélküli szabadságot, de amennyiben ez alatt az időszak alatt úgy dönt, hogy a fizetés nélküli szabadságát megszünteti, akkor a munkáltatónak szüksége van a felkészülésre, a munka átszervezésére, így nem várható el tőle az, hogy azonnal munkába állítsa. A rendkívüli helyzetben a törvényi szabályozástól eltérő feltételekkel engedélyezte a munkáltató a fizetés nélküli szabadságot, így annak megszüntetésére vonatkozóan sem lehet a jogszabályi rendelkezésekhez ragaszkodni.

[57] Ebből következően az ítéltábla szerint a munkáltatót a perbeli esetben semmi nem akadályozta abban, hogy a munkaidőbeosztást elkészítse és felkészüljön a foglalkoztatási kötelezettségre, hiszen az Mt. 97. § (4) bekezdése szerint a munkáltatónak a munkaidőbeosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti munkaidő kezdetét megelőző legalább 168 órával korábban írásban kell közölni. Közlés hiányában pedig az utolsó munkaidőbeosztás lesz az irányadó. Ebből a rendelkezésből az következik tehát, hogy a munkaidőbeosztást mindig előre és a fent megjelölt időben kell elkészíteni és közölni a munkavállalóval, amellyel nemcsak a munkaidő beosztását, hanem a pihenőidő beosztását is közli. Lényeges szabály az is ugyanezen jogszabályhely alapján, hogy közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó. Ennek hiányában viszont, mivel a fizetés nélküli szabadság lejárt, és a munkavállaló készen állt a munkavégzésre, azaz a munkavállaló rendelkezésre állt, állásidőnek fog minősülni az az időszak, amikor a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségét nem tesz eleget és a munkavállalót megilleti az alaphére az Mt. 147. § (1) bekezdése alapján. Ennek indoka az, hogy a munkavállalót ebben az esetben önhiba nem terheli, a munkáltatói oldalon pedig nem merül fel az elháríthatatlan külső ok.

[58] Ezzel van összhangban a Kúria Mfv.10.004/2022/4. számú precedensképes döntése is, amely kimondta, hogy az elháríthatatlan külső ok fennállása a munkaviszony esetén 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 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 sem ad lehetőséget.

[59] Osztotta az ítéltábla azt a fellebbezési érvelést is, hogy az alperes nem bizonyította, hogy jogszerű volt az az intézkedése, amellyel eltiltotta a felperest a munkahelyétől. Abból az okból nem lehet kockázatosnak ítélni a felperest, mert adminisztratív munkakörben önkéntes munkát végzett, így a jogszabályi rendelkezésekkel ellentétes volt emiatt őt pihenőidőre beosztani. A felperes nem volt külföldön, igazolhatóan nem érintkezett fertőzött személlyel, így az akkoriban szokásos módon testhőmérséklet méréssel és munkavállalói nyilatkozattal a kockázat nem volt nagyobb, mint az alperesnél folyamatosan munkát végzők esetében.

[60] Az ítéltábla hivatkozik az Mt. 27. § (1) bekezdésére is, mely szerint semmis az a megállapodás, amely a munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkaviszonyra vonatkozó szabály megkerülésével jött létre, vagy nyilvánvalóan jóerkölcsbe ütközik. Az Mt. 15. § (3) bekezdése alapján az egyoldalú jognyilatkozatra a megállapodásra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

[61] Az Mt. 27. § (3) bekezdése alapján a semmis megállapodás érvénytelen, kivéve, ha ahhoz a rendelkezést megállapító munkaviszonyra vonatkozó szabály más jogkövetkezményt fűz. A semmisre az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat, a megállapodás semmisségét a bíróság hivatalból észleli.

[62] Az ítéltábla a fentiek alapján megállapította, hogy a munkáltatónak az a hivatkozása, hogy az „állásidő” megnevezés mindvégig csak technikai megoldás volt, minden alapot nélkülözött és a jogszabályi rendelkezésekkel ellentétes, hogy a munkavállaló mindvégig tudta, hogy az az időszak pihenőidőként volt nyilvántartva. Az ítéltábla szerint az alperes a bérszámfejtési program hibás működésére sem hivatkozhat alappal, hiszen annak a pihenőidőt is ismernie kell, mint ahogy azt is, hogy arra az időre – az általa hivatkozott munkaidőkeret és a felperest megillető alaphétfői fizetési kötelezettség miatt – munkabért kellett volna fizetni.

[63] Az ítéltábla mérlegelte azt a körülményt is, hogy a munkáltató a teljes 9 nap (72 óra) vonatkozásában megsértette a munkaidőbeosztásra vonatkozó szabályokat. Ennek indoka az, hogy mind a 9 munkanapra az Mt. 97. § (4) bekezdésével járt el, ugyanis nem felelt meg annak a követelménynek, hogy 168 órával korábban közölje, ezen túl 2 munkanapra még visszamenőleg is készítette el a beosztást. A felperesre így a közlés hiányában az utolsó munkaidőbeosztás volt az irányadó, ami az általános munkarenddel egyezően munkanapokra, hétfőtől-péntekig terjedő napokra jelentett volna munkavégzési kötelezettséget számára. Lényeges az is, hogy a 40/2020. (III.18.) Korm. rendelet 6. §-a bár lehetőséget adott az Mt.-től a (2)-(4) bekezdésben foglalt rendelkezések szerint eltérni még a veszélyhelyzet megszűnését követő 30 napig, azonban az Mt. 97. § (4) bekezdésétől való eltérést csak a

munkavállalóval való külön megállapodásban tehetne volna meg, ami jelen perbeli esetben nem valósult meg, arról a munkáltató egyedül döntött.

[64] A felperesnél ebből következően az utólagos pihenőidő-elrendelése a munkaidőkeretre irányadó szabályokból adódóan valóban hiányként realizálódott, így az Mt. 95. § (4) bekezdésére hivatkozással a munkabérből való levonással jogellenesen járt el, melynek teljes összegének, azaz 277 895 forint visszafizetésére köteles az alperes.

[65] Az ítéltábla eltérő jogi álláspontja miatt már szükségtelen a rendelkezés a 9683 forint bérkülönbözetről, azonban egyetértett ebben a körben is a felperessel, ugyanis az elszámolás során csak azt a munkabért lehet visszakövetelni, azaz az elszámolásnál levonni, amit a munkáltató korábban kifizetett. Ez abból is következik, hogy a munkáltató „előleget” nyújt a munkaidőkeretben foglalkoztatott munkavállalónak a tárgyhavi kifizetéskor, amikor az alpbérét teljes egészében megfizeti a munkavállaló részére abban az esetben is, ha abban a hónapban a munkanapok száma alapján a munkaidőt nem dolgozta le, így csak az illeti meg visszafizetéskor is. Nincs olyan jogszabályi rendelkezés, mely szerint az elszámoláskor esedékes alpbérrel kellene elszámolni, de ez tisztességtelen és méltánytalan is lenne.

[66] Ugyanígy szükségtelen az ítéleti rendelkezés arról, hogy ez bruttó vagy nettó összegben vonható le, de az ítéltábla szerint a visszakövetelhető összeg a fentebb kifejtettek alapján nettóban illeti meg a munkáltatót, hiszen csak az az összeg realizálódott a felperesnél, csak azzal az összeggel gazdagodott volna jogalap nélkül, míg az esetlegesen szükségtelenül kifizetett közterhek az adóhatóság felé lettek megfizetve, így vissza is onnan igényelhető.

[67] A fentiek alapján az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét eltérő jogi álláspontja miatt a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján megváltoztatta és kötelezte az alperest, hogy fizesse meg a felperes részére a jogosulatlanul levont, összesen 277 895 forintot, annak törvényes mértékű kamataival együtt.

[68] Az ítéltábla a perköltség felől a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján rendelkezett. Az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatásával módosult az elsőfokú eljárásban a pervesztesség-pernyertesség aránya, melynek következtében a felperes pernyertessé, az alperes pervesztessé vált. Az ítéltábla ezért mellőzte az elsőfokú bíróság ítéletének a felperest perköltség megfizetésére kötelező rendelkezését, és pervesztes alperest kötelezte a felperes perköltségének megfizetésére, melynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdése alapján állapított meg, a csatolt megbízási szerződés alapján 120 000 forint összegben.

[69] A fellebbezés eredményre vezetett, melynek következtében a fenti IM rendelet alapján a másodfokú eljárásra csatolt megbízási szerződés alapján köteles a pervesztes alperes a felperes perköltségét megfizetni, melynek összege 350 000 forint + áfa.

[70] A perben a feleket a költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján tárgyi költségfeljegyzési jog illette meg. Az elsőfokú eljárásban az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdése és 42. § (1) bekezdése alapján 16 674 forint illeték, a másodfokú eljárásban az Itv. 46. § (1) bekezdése alapján számított (8%) 22 232 forint fellebbezési eljárási illeték került feljegyzésre. Az ítéltábla pernyertesség-pervesztesség arányának megváltoztatása miatt mellőzte az elsőfokú bíróság ítéletének azt a rendelkezését, mely szerint a kereseti eljárási illeték az állam terhén marad, és kötelezte a pervesztes alperest feljegyzett kereseti és fellebbezési eljárási illeték megfizetésére a Pp. 83. § (1) bekezdése, a Pp. 101. § (1) bekezdése és a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján.

[71] Az illeték megfizetésére történő kötelezésre tekintettel ítéltábla tájékoztatja az alperest, hogy az egyes adótörvények módosításáról szóló 2022. évi XLV. törvény 70. §-ban megállapított Itv. 78. § (4) bekezdése szerint a fizetendő illeték a határozat jogerőre emelkedésétől számított 60. napon válik esedékessé. Az alperesnek a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018. számú illetékbevételi számlára kell megfizetnie az eljárási illetékek összegét. A polgári és közigazgatási bírósági eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII. 27.) IM rendelet (továbbiakban: IM rendelet) 3. § (2) bekezdés e) pontja alapján az illeték megfizetése során a közleményben köteles feltüntetni az illetékfizetési kötelezettséget tartalmazó jogerős bírósági határozatot hozó bíróság megnevezését, a bírósági ügyszámot, valamint a fizetésre kötelezett adószámát. Ha az alperes az illetékfizetési kötelezettségének a megjelölt határidőben nem tesz eleget, az illeték behajtására és megfizetésére az illetékekről szóló törvény rendelkezéseit és az adóigazgatási eljárásokra irányadó jogszabályok rendelkezéseit kell alkalmazni [IM rendelet 3. § (3) bekezdés].

Debrecen, 2025. június 24.

Dr. Tass Edina sk. a tanács elnöke – előadó bíró, Dr. Bakó Pál sk. bíró,
Dr. Riczu András sk. bíró