



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.186/2022/9.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Trenyisán Máté ügyvéd (felperesi képviselő címe) által képviselt **Felperes1** (Cím2) **felperesnek** a Balsai Ügyvédi Iroda (alperesi képviselő címe ügyintéző: dr. ifj. Balsai István ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (alp. címe) **alperes** ellen jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 16.M.70.601/2021/11. számú ítélete ellen az alperes által 12. számon előterjesztett fellebbezés, valamint a felperes által előterjesztett csatlakozó fellebbezés folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, fellebbezett részében helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 58.700 (ötvennyolcezer-hétszáz) forint és ÁFA másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 187.861 (száznolcvanhétezer-nyolcszázhatvanegy) forint fellebbezési illetéket a Magyar Állam viseli.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes 2017. szeptember 11-től állt az alperes alkalmazásában határozatlan idejű munkaviszonyban műszaki ügyintézői munkakörben. A felperes 2020. március 2-től március 13-ig szabadságon volt, külföldre utazott. A felperes a szabadság leteltét követően külföldről visszatérve 2020. március 16-án az alperesnél munkavégzésre jelentkezett.

[2] A Kormány 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelettel rendelkezett a veszélyhelyzet kihirdetéséről és elfogadta az élet- és vagyonbiztonságot veszélyeztető tömeges megbetegedést okozó humánjárvány megelőzése, illetve következményeinek elhárítása, a magyar állampolgárok egészségének és életének megóvása érdekében elrendelt veszélyhelyzet során teendő intézkedésekről szóló 41/2020. (III. 11.) Korm. rendeletet. Az alperes főigazgatója 2020. március 12-én utasítás1 számon utasítással rendelkezett az alperesnél a koronavírus járvánnyal kapcsolatos eljárásról. Az utasítás 6. §-a szerint „amennyiben a munkatárs engedély nélkül külföldre utazik, illetve aki jelenleg külföldön tartózkodik, hazatérést követően a lappangási idő erejéig (14 nap) munkahelyét nem látogathatja, valamint szabadság és/vagy fizetés nélküli szabadság igénybevétele szükséges”.

[3] A felperes 2020. március 16-án munkavégzés céljából a munkahelyén megjelent, találkozott közvetlen vezetőjével, aki a fenti főigazgatói utasításra hivatkozva utasította a felperest, hogy hagyja el a munkavégzés helyét és menjen haza. A felperes a közvetlen vezető utasításának eleget téve a munkavégzés helyét elhagyta, majd nem sokkal később a munkahelyére visszatért. A felperes részére átadásra került a főigazgatói utasítás, amelyet elolvashatott, tanulmányozhatott és mindezeket aláírásával igazolta az aláírási íven. A felperes közvetlen vezetőjétől kérte, hogy a munkáltató az utasítását foglalja írásba, illetve olyan kérést intézett a közvetlen vezetőhöz, hogy ezen utasításban tisztázzák az ő jogi helyzetét, vagyis hogy milyen módon és hogyan lesz távol a munkavégzés helyétől. A közvetlen vezető a kérést nem teljesítette, mert ilyen felhatalmazása nem volt, a felperes kérését továbbította a humán terület felé.

[4] A felperes ugyanezen délelőttön 09 óra 10 perckor e-mailt küldött közvetlen vezetőjének, melyben közölte, a vírussal érintetlen területre utazott külföldre, az ismertett tilalmak nem vonatkoznak rá egyrészt, mert nem kormánytisztviselő, másrészt mert nem fertőzött területen volt. A felperes kérte az intézkedés írásba foglalását az alapjogokat figyelembe véve. Ezt követően a felperes a munkahelyén tartózkodott, e-mailben a közvetlen vezető által tartott értekezletre meghívást kapott, az értekezleten a felperes részt is vett. A közvetlen vezető értesítette a főigazgató-helyettest az eseményekről, aki felkereste a felperest és közölte vele, hogy a már megismert főigazgatói utasítás alapján el kell hagynia a munkahelyét. A felperes ismételtén kérte az utasítás írásba foglalását és annak tisztázását, hogy mi az ő munkajogi helyzete. A főigazgató-helyettes azzal ment ki az irodából, hogy eleget tesz a felperes kérésének, majd nem sokkal később visszatért és azt közölte a felperessel, hogy a munkaviszonya megszüntetésre kerül. A felperes ugyanezen a napon a munkaidő lejártáig a munkahelyen tartózkodott, majd hazament és elektronikus úton kapta meg az azonnali hatályú felmondást.

[5] Az azonnali hatályú felmondás indokolása szerint a felperes 2020. március 2-a napjától 2020. március 13. napjáig a 2020. évi rendes szabadságának terhére szabadságon tartózkodott. 2020. március 16. napján munkavégzés céljából megjelent a munkahelyén, ahol közvetlen szakmai vezetője szóban, több kolléga jelenlétében tájékoztatta, hogy a koronavírus-járvánnyal kapcsolatos eljárásról szóló utasítás1 (III.12.) főigazgatói utasítás 6. §-a alapján a munkát 14 napig nem veheti fel. A munkavégzéstől történő távolmaradása igazolt, döntése alapján fizetett szabadságot vagy fizetés nélküli szabadságot igényelhet, illetve amennyiben egészségi állapota miatt szükséges, orvosi igazolással igazolhatja

keresőképtelen állományba vételét. A szóbeli tájékoztatást követően a felperes a munkahelyét elhagyta, kis idő elteltével azonban visszaérkezett, ahol a főigazgatói utasítás ismételt átolvasását követően kijelentette, hogy nem hajlandó a munkavégzési helyét elhagyni és hazamenni. Többszöri szóbeli felszólítást követően sem tett eleget az utasításban foglaltaknak, megsértve ezzel a munkáltató utasítását, az együttműködési kötelezettségét és veszélyeztetve munkatársai egészségét, testi épségét.

Kereset és ellenkérelem

[6] A felperes keresetében a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeként 2.217.859.- forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés és 130.400.- forint cafetéria, valamint ezen összegek kamatai megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[7] Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmondás indokolása nagyjából nem valós és nem is okszerű. A felperes kötelezettségszegést nem követett el, jogszerűen kérte, hogy a munkáltató foglalja írásba a neki szóló utasítást. Vitatta, hogy nem akarta elhagyni a munkahelyét. Állította, hogy haza akart menni, az utasítás konkretizálását kérte annak érdekében, hogy a távollét jogcíme és módja tisztázásra kerüljön. Az alperesi munkáltató különböző intézkedések megtételére hivatkozva arra kérte, hogy maradjon ott a munkahelyén. Állította, hogy a főigazgatói utasítás nem felel meg a jogszabályi követelményeknek. Az a munkáltatói utasítás, amely fizetés nélküli szabadság vagy szabadság igénybevételére kötelezi a munkavállalót, a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat megsérti és így érvénytelen. Így nem történt munkajogi kötelezettségszegés. Még amennyiben az utasítás jogszabályszerű is, akkor is aránytalan és eltúlzott az azonnali hatályú munkaviszony megszüntetés, az azonnali hatályú felmondás konjunktív feltételei hiányoznak.

[8] Az alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy az azonnali hatályú felmondás megfelel a jogszabályi követelményeknek, a felperes nem tett eleget az utasításban foglaltaknak, holott az alperes közölte vele, hogy veszélyezteti a többi munkavállaló egészségét azzal, hogy külföldről hazatérve nem fogadta el azon intézkedést, hogy hagyja el a munkahelyét, menjen szabadságra, vagy fizetés nélküli szabadságra, amennyiben beteg, vegye igénybe a táppénzt. Nem volt szükség további írásba foglalásra, hiszen a főigazgatói utasítás egyértelműen tartalmazta az alperes álláspontját. A felperes nincs abban a helyzetben, hogy a munkáltatói utasítás érvénytelenségének a megállapítását kérje, mert harminc napon belül támadhatta volna meg a főigazgatói utasítást, melyet elmulasztott. Állította továbbá, hogy a munkavállaló az utasítást nem bírálhatja felül, erre az Mt. nem jogosítja fel, azt végre kell hajtania. Nem volt jogszerű a felperes részéről a munkáltatói utasítás megtagadása, mert az alperes azon munkáltatói kötelezettségének tett eleget, hogy biztosítsa az egészséges és biztonságos munkavégzést.

Az elsőfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[9] Az elsőfokú bíróság ítéletével a felmondás jogellenessége folytán 2.217.859.- forint elmaradt jövedelem címén járó kártérítés, 130.400.- forint cafetéria juttatás és ezen összegek után járó kamatok megfizetésére kötelezte az alperest, ezt meghaladóan – a kamatkövetelés kezdő időpontja tekintetében – a keresetet elutasította. A határozat indokolása szerint az alperesnek kellett bizonyítani az azonnali hatályú felmondás indokának valóságát és okszerűségét. Az elsőfokú bíróság szerint a főigazgatói utasítás 6. §-a hiányos, nem kellő részletességű, abból ugyanis nem tűnik ki egyértelműen, hogy aki külföldről hazatér, az pontosan milyen jogcímen és milyen módon van távol a munkahelyétől. Egyértelműen meg kellett volna azt határozni, hogy a perbeli esetben, amennyiben a felperesnek van még szabadsága, az a felperes részére milyen módon és hogyan kerül kiadásra. A fizetés nélküli szabadságra vonatkozó rendelkezések sem egyértelműek. A felperes számára tehát nem volt teljesen egyértelmű, hogy a visszajövetelét követően milyen módon és milyen jogcímen van távol a munkáltatótól és az milyen módon kerül rendezésre, ezen időszakra jár-e neki juttatás, és ha igen, akkor milyen összegben. A felperes ezért kérte a számára tisztázatlan kérdések rendezését és a munkáltatói utasítás írásba foglalását. Az elsőfokú bíróság szerint a felperes a távollét mikéntjét, indokát, a távollét idejére kapható juttatásokat jogszerűen kérte a munkáltatótól, akinek az lett volna a kötelezettsége, hogy ezt megfelelő módon szabályozza, rendezze és a felperessel kapcsolatos egyedi döntéseket meghozza. Ugyan az elsőfokú bíróság hangsúlyozta a járvány jelentkezésekor a körülmények rendkívüliségét és példátlanságát, de rögzítette, hogy a fentiek elmulasztása nem róható a felperes terhére. Az alperesnek együtt kellett volna működni a felperessel, pontosan tudni, hogy a felperes vonatkozásában milyen döntés meghozatala szükséges és erről tájékoztatni a felperest is. Mindezek alapján a felperes érthető és elfogadható indokkal tette, hogy nem tett eleget a munkahely elhagyására vonatkozó utasításnak. Az elsőfokú bíróság azt is értékelte, hogy a felperes az értekezletre meghívást kapott, azon megjelent és jelenlétét senki nem kifogásolta, mely szintén az alperes következetlenségét jelzi. Az elsőfokú bíróság szerint az alperes akkor járt volna el helyesen, ha amikor a felperes munkára jelentkezik, akkor minden releváns információról tájékoztatja őt, így például kiszámolja, hogy hány nap szabadságra jogosult abban az évben és azt részére kiadja. Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a fizetés nélküli szabadságra a munkavállaló egyoldalúan a munkáltató kötelezésére nem utasítható, miként a táppénz igénybevétele sem, ha nem beteg. Ezen hiányosságok az alperes terhén jelentkeznek, mert a felperes kérdésére nem adott megfelelő válaszokat.

[10] Összességében az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolása valós, de nem okszerű: még amennyiben kötelezettségzegésnek is tekinthető a munkahelyen tartózkodás, az nem volt olyan súlyos, amely maga után vonhatta volna a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetését.

[11] Rögzítette az elsőfokú bíróság, hogy a főigazgatói intézkedés semmisségéről nem foglal állást, mert e körben a felperesnek kereseti kérelme nem volt, és a bíróság már utalt arra, hogy a főigazgatói utasítás nem volt kellően részletes és megfelelő tartalmú.

[12] Az elsőfokú bíróság a felperes jogsértően rögzített hangfelvétel meghallgatására vonatkozó bizonyítási indítványát elutasította, mert az a tényállás megállapításához szükségtelen volt.

Fellebbezés, csatlakozó fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[13] Az ítélet ellen az alperes fellebbezést, a felperes csatlakozó fellebbezést terjesztett elő.

[14] Az alperes fellebbezésében kérte az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a kereset elutasítását. A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 369. § (3) bekezdés a) és c) pontja szerinti anyagi jogi felülbírálatot kért azzal, hogy a másodfokú bíróság a bizonyítás eredményét okszerűtlennek minősítve a tényállást egészítse ki és a megállapított tényekből eltérő jogi következtetést vonjon le. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú ítélet sérti a Pp. 279. § (1) bekezdését, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 64. § (2) bekezdését, 78. § (1) bekezdését, valamint a Legfelsőbb Bíróság MK.95. számú állásfoglalását.

[15] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság indokolatlanul mellőzte a megállapított tényállásból azt a nem vitatott tény, amely szerint 2019. december végén a kínai Vuhanban ismeretlen vírusos tüdőgyulladásos megbetegedések történtek, amely Covid-19 néven vált ismertté és egy új világjárvány kezdetét jelentette. Köztudomású tényként hivatkozott arra, hogy a vírus inkubációs ideje átlagosan 5,2 nap (2-14 nap terjedelmen belüli), a betegség mortalitási rátája magas, ismert gyógyszer nem állt ekkor rendelkezésre. Indokolatlanul nem szerepel az ítéleti tényállásban, hogy az Egészségügyi Világszervezet a koronavírus járványt 2020. január 30. napján nemzetközi horderejű közegészségügyi szükséghelyzetnek minősítette, mely betegség elterjedésének megakadályozása és unióba való bejutása érdekében az Európai Unió Tanácsa 2020. február 13-án nyilatkozatot fogadott el. Az első magyarországi esetet 2020. március 4. napján diagnosztizálták, az első elhunyt beteget pedig március 15. napján jelentették be. A WHO a koronavírus járványt 2020. március 11. napján világjárványnak nyilvánította. Az egyes korlátozó intézkedések fokozatosan kerültek bevezetésre, míg a vírust kimutató tesztek korlátozott számban álltak rendelkezésre. A felperes ebben az időszakban döntött úgy, hogy szabadságát 2020. március 2-13-ig külföldren tölti és városli átszállással érkezett Magyarországra. A híradások szerint 2020. március 16. napján ország1 Európában a koronavírussal legfertőzöttebb ország volt. Lényeges tény továbbá, hogy az alperes székhelyén található irodaházban több, mint 300 fő dolgozik rendszeresen, továbbá a felperes közvetlen vezetőjének tanúvallomása szerint a felperes kollégái között jelentős mértékű volt a félelem és aggodalom. Az elsőfokú bíróság a fentieket egyáltalán nem vette figyelembe, ezáltal megsértette a Pp. 279. § (1) bekezdését. Kérte mindezekkel a tényállás kiegészítését.

[16] Az okszerűség körében arra hivatkozott, hogy nem lehet kétséges, hogy a koronavírus járvánnyal kapcsolatos tények olyan objektív körülmények, amelyeknek az elhárítására, befolyásolására a munkáltatónak objektíve nem volt módja és lehetősége. A felperes a főigazgatói utasítás szakszerűtlen megfogalmazására és a saját sértettség érzetére hivatkozással nem volt hajlandó az abban foglaltaknak eleget tenni, holott a munkaszerződésének 12. pontja is kötelezi az előírások és utasítások betartására. Hivatkozott az EBH2017.03.M/2. és az EH2016.12.M.28. számú döntésre. Az elsőfokú bíróság tévesen tulajdonított meghatározó jelentőséget a munkáltatói utasítás megfogalmazásának. Ezzel szemben alapvetően abból kellett volna kiindulnia, hogy a felperes nem vonhatta volna kétségbe az alperesi utasítás létjogosultságát, és személyi hatályát sem. A felperes az utasítást tartalmilag nem bírálhatja felül, azt végre kell hajtania, figyelemmel az Mt. 51. § (1) bekezdés c) pontja szerinti kötelezettségére. A perbeli helyzetben az alperesnek a világjárvány legkezdetibb, alapvetőbb pánikot kiváltó szakaszában fokozottan kellett ügyelnie azon munkáltatói kötelezettségére, hogy biztosítsa az egészséges és biztonságos munkakörülményeket. A munkáltatói utasítás célja a dolgozók testi egészségének megóvása volt. Erre tekintettel kirívóan ésszerűtlen és az együttműködési kötelezettséget sértő volt a felperesnek mások egészségét veszélyeztetve a munkáltatói utasítás ellenére egy teljes munkanapon keresztül a munkahelyén tartózkodnia. Lényegtelen, hogy külföldren a vírus még nem volt elterjedt, mert a felperes országlon keresztül érkezett Magyarországra, amely ez időben a legjobban fertőzött európai ország volt. A munkáltató jogszerűen hozhatott olyan döntést, hogy más munkavállalók védelme, az egészséges és biztonságos munkavégzés körülményeinek biztosítása, a fertőzés munkahelyen való megjelenésének megelőzése érdekében a munkavállalókat távol tartsa szokásos munkavégzési helyüktől.

[17] A fizetés nélküli szabadság engedélyezése az alperes szmsz-e és közszolgálati szabályzata szerint főigazgatói hatáskör volt, nem merült fel olyan peradat, hogy a munkavállalók ne ismerték volna az igénybevétel módját. Mindezekből megállapíthatóan a felperes szándékosan és jelentős mértékben megszegte a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét azzal, hogy munkáltatói utasítás ellenére munkatársai egészségét veszélyeztetve nem hagyta el a munkahelyét: a felperes az utasítást negligálva szándékosan visszament a munkahelyére, ahonnan többszöri felszólítást követően sem volt hajlandó távozni. Azt is közölték a felperessel, hogy amennyiben nem távozik, akkor a munkaviszonya megszüntetésre kerül. A felperesnek tisztában kellett lennie azzal is, hogy otthonából elektronikus levél útján is kérhette volna a felettesét a vitásnak gondolt kérdés tisztázására, a jogcím pontos egyeztetésére és írásba foglalására. A munkáltató a saját biztonságos működésének fenntartása érdekében még azt is kénytelen volt megfontolni, hogy a felperest a munkahelyről akár rendőri segítséggel tartsa távol. Mindezek igazolják az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét.

[18] Teljes mértékben közömbös, hogy a felperes egy úgynevezett kör e-mail folytán maga is meghívást kapott az értekezletre, az ilyen típusú meghívók jellegzetessége, hogy azokat az egyéni helyzetre tekintettel minden érintett részére megküldik.

[19] A felperes csatlakozó fellebbezésében kérte az elsőfokú bíróság ítéleti indokolásának megváltoztatását és kiegészítését. Előadta, hogy a felperes több okból sem valósított meg kötelezettségszegő magatartást: a felperes azért ment be a munkahelyére, mert az alperes

elmulasztotta a tájékoztatási kötelezettsége teljesítését, a felperes a munkáltatói utasítást csak a munkahelyére visszatérése után ismerhette meg. A felperes – tekintettel az utasítás szakszerűtlen megfogalmazására – saját helyzetét tisztázandó kérte az utasítás írásba foglalását a munkáltatótól. E körben irányadó az Mt. 22. § (1) bekezdése, mely szerint a munkavállaló kérésére a munkáltatónak a jognyilatkozatát akkor is írásba kell foglalni, ha az egyébként nem kötelező. A konkrét, a felperes személyére vonatkozó munkáltatói utasítás egy egyoldalú munkáltatói jognyilatkozat, melynek írásba foglalását a felperes kérte és erre meg is volt a jogszabályi lehetősége. Az alperes azonban nem tett ennek eleget. A felperes éppen azért tartózkodott benn a munkahelyén, mert az alperes azt a látszatot keltette, hogy az utasítás írásba foglalásával kapcsolatos kérése teljesítésre került. Ezáltal nem valósult meg kötelezettségszegés.

[20] Emellett kérte az ítélet indokolásának megváltoztatását és kiegészítését azzal, hogy a főigazgatói utasítás 6. §-a érvénytelen, melyből az Mt. 29. § (4) bekezdése alapján jogok és kötelezettségek nem származhatnak. Ezért erre a szabályra akkor sem lehet alapítani azonnali hatályú felmondást, ha valóban normát sértett volna a felperes. Az utasítás ugyanis munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, ezért az Mt. 27. § (1) bekezdése szerint érvénytelen. A szabadság kiadása jogszerűen nem lehetséges, mert az Mt. 122. § (4) bekezdése alapján a szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt 15 nappal közölni kell. Az eltéréshez konszenzus kell, a megállapodásra azonban nem kötelezhető a munkavállaló. A fizetés nélküli szabadság csak a felek megállapodása esetén lehetséges, melyre szintén nem kötelezhető a munkavállaló. Ha a munkáltató úgy dönt, hogy járványügyi elővigyázatosság miatt nem tesz eleget a foglalkoztatási kötelezettségének, akkor ezt megteheti, ebben az esetben azonban az Mt. 146. § (1) bekezdése irányadó, azaz az alperesnek állásidőre járó bért kellett volna fizetnie. Miután a felperes nem mentesült a jogszabályok alapján a munkavégzési kötelezettsége alól, emellett munkaképes állapotban volt, így a munkáltatónak fennállt a foglalkoztatási kötelezettsége. Az a munkáltatói utasítás, amely fizetés nélküli szabadság vagy szabadság igénybevételére kötelezte a munkavállalót, érvénytelen.

[21] A tényállás körében arra hivatkozott, hogy amikor a felperes belépett munkahelyére, akkor a közvetlen szakmai vezetője valóban több munkatárs jelenlétében utasította, hogy menjen haza arra hivatkozva, hogy van egy ezzel kapcsolatos főigazgatói utasítás, de annak tartalmát nem részletezte. A felperes hirtelen megrendültségében elhagyta a munkavégzés helyét, majd néhány perc múlva visszatért, mert aggályai merültek fel a kapott utasítással kapcsolatban. Egyfelől azért, mert a munkáltatónál az volt a szokás, hogy a közszolgálati jogviszonyban foglalkoztatottakra és a munkaviszonyban foglalkoztatottakra külön főigazgatói utasítások születnek, így a felperes abban a hitben volt, hogy rá az utasítás nem vonatkozik, másfelől pedig azért, mert nem látta tisztázottnak a munkajogi státuszát, ezért szeretne volna kérni a konkrét egyedi utasítást írásban. Ezt kérte is, a főigazgatói utasítást ekkor ismerhette meg a felperes, ezt követően pedig a munkáltató azt a látszatot keltette, hogy a felperes kérését teljesíti. A felperes a munkahelyén maradt, meghívót kapott a munkahelyi értekezletre, amelyen részt vett. Miután közvetlen vezetője jelezte, hogy nem tud a felperes kérésének eleget tenni, értesítette az akkori főigazgató-helyettest, aki felkereste a felperest és közölte, hogy a főigazgatói utasítás alapján el kell hagynia a munkahelyét. A felperes ismételtén kérte az utasítás írásba foglalását és a munkajogi helyzete tisztázását, a főigazgató-helyettes azzal ment ki az irodából, hogy eleget tesz a felperes kérésének, majd nem sokkal

később visszament és közölte a munkaviszony megszüntetés tényét és azt, hogy hozzák a dokumentumokat nemsokára. Ezt követően órák teltek el, majd a felperes a munkanap végével hazament.

[22] A főigazgató-helyettessel való beszélgetés alátámasztására egy hangfelvételt is becsatolt, melyet azonban az elsőfokú bíróság nem vett figyelembe. Az álláspontja szerint három okból releváns: 1. igazolja, hogy a felperes végig azért kérte az utasítás írásba foglalását, mert nem volt számára világos, hogy hazatérését követően a távollétének mi lesz a jogi következménye. 2. A felperes irányába az alperes azt a látszatot keltette, hogy a kérésnek nincs akadálya, az utasítást meg fogja kapni írásban. 3. A beszélgetésből az is kiderül, hogy a felperes azért maradt a munkahelyén a nap végéig, mert azt mondta neki a felettese, hogy nemsokára hozzák neki a megszüntető jognyilatkozatot írásban. A volt főigazgató-helyettes tanú nem emlékezett a beszélgetés fenti részleteire, ezt azonban a felperes a saját védelme érdekében telefonon rögzítette, mely bizonyítékot az elsőfokú bíróság nem használta fel valamely okból. A felperes több alkalommal kérte a bizonyíték felhasználását.

[23] Ezen túl hivatkozott arra is, hogy az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja kógens jogszabályi feltételeket tartalmaz, bármelyik tényállási elem hiánya esetén a munkáltatói intézkedés jogellenes. A tényállási elemek nem valósultak meg, miután nem volt munkavállalói kötelezettségszegés, tekintettel arra, hogy a munkáltatói intézkedés jogellenes. A munkáltatói utasítás jogszabályba ütközik, a munkáltató nem kötelezheti a munkavállalót fizetés nélküli szabadság vagy szabadság igénybevételére. Azért sem történt kötelezettségszegés, mert a felperes jogszerű kérést fogalmazott meg a munkáltatóval szemben, kérte az utasítás írásba foglalását, amely kérésnek az alperes nem tett eleget. A kérést követően a felperes azért maradt a munkahelyén, mert az alperes azt jelezte, hogy intézkedik az ügyében. De még valóság esetén sem okszerű az indokolás, mert aránytalan és eltúlzott. Végül hivatkozott arra is, hogy az azonnali hatályú felmondás feltétele a szándékos vagy súlyos gondatlan kötelezettségszegés, ez azonban a perbeli esetben nem állapítható meg. A felperes azért nem ment haza, mert várta, hogy az alperes hozza az írásba foglalt utasítást, és a távollétének jogcíméről való rendelkezést. A felperes tudata nem fogta át, hogy ezzel a magatartásával kötelezettségszegést valósít meg, miután a felperes pusztán egy zavaros munkajogi helyzet tisztázására irányuló jogszerű kérést fogalmazott meg. E körben kérte a tényállás kiegészítését azzal, hogy az akkori főigazgató-helyettes a felperessel való megbeszélés során úgy foglalt állást, hogy a kért utasítás írásba foglalásának jogi akadálya nincsen. Ez volt az oka, hogy a felperes nem ment haza, melynek alátámasztására a felperes több alkalommal terjesztette elő a hangfelvételt. Kérte, hogy a másodfokú bíróság tegye a per anyagává a hangfelvételt.

[24] Téves az elsőfokú bíróság azon jogértelmezése, hogy a keresetlevél petitum részében kellett volna kérni az érvénytelenség megállapítását. E tekintetben az elsőfokú bíróság tévesen értelmezte a perjogi és az anyagi jogi szabályokat. Az Mt. szabálya alapján az érdekelt egy munkaügyi perben bármikor hivatkozhat semmisségre, amelyet egyébként a bíróság hivatalból is köteles figyelembe venni. Hivatkozott arról, hogy irányadó a perbeli időben hatályos 1/2020. (II. 27.) SZGYF utasítás a szabadság és a fizetés nélküli szabadság kiadásának rendjéről. Mindezekre tekintettel kérte a tényállás és az indokolás megváltoztatását és kiegészítését.

[25] A felperes fellebbezési ellenkérelme az alperes fellebbezésével érintett részben az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyására irányult. A felperes lényegében a csatlakozó fellebbezésében előadott tényeket és indokokat ismételte meg, kiegészítve azzal, hogy az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a felperes által megfogalmazott kérésekre nem okszerű és arányos válaszareakció a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetése. Az alperes által előadott tények és körülmények kevésbé voltak relevánsak a jogvita elbírálása szempontjából, a jogszabályi környezetet az elsőfokú bíróság rögzítette. Nem az operatív törzs és a WHO nyilatkozatai relevánsak egy munkavállalói magatartás munkaügyi értékelése során. Az alperes próbálja kimenteni magatartását a járvány miatti káoszhelyzetre hivatkozással, és bizonyítani, hogy a munkavállaló magatartása megalapozza a legsúlyosabb munkáltatói intézkedést. Hivatkozott az Mt. 54. § (2) és (3) bekezdésében foglaltakra, mely szerint a munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. Ez történt, a felperes megtagadta az utasítás teljesítését a helyzet tisztázásáig. A rendelkezésre állási kötelezettség azonban terhelte, ezért a felperes maradt, hogy az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségre tekintettel az alperes tisztázza az utasítása tartalmát és azt írásba foglalja részére. Az alperes ugyanakkor nem tájékoztatta a munkavállalót a jogkövetkezményekről és a bérezést érintő kérdésekről, de írásba sem foglalta az utasítást. Ehelyett a rendőrséggel fenyegetőzött, majd azonnali hatállyal megszüntette a felperes munkaviszonyát. A felperes felettesei sem mertek állást foglalni a távollét kérdésében. A sorozatos jogsértő eljárást nem lehet annyival kimenteni, hogy a vezetők fokozott stresszhelyzetben voltak a járványtól. Mindezekre tekintettel kérte az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását.

[26] Az alperes fellebbezési ellenkérelmet nem terjesztett elő.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[27] Az alperes fellebbezése megalapozatlan, a felperes csatlakozó fellebbezése részben alapos.

[28] A másodfokú bíróság szerint az elsőfokú bíróság a koronavírus járvánnyal kapcsolatban a releváns tényállást megállapította az ez időszakban elfogadott jogi szabályozók rögzítésével.

[29] A nem vitatott tényadatok szerint a Kormány a felperes külföldi szabadsága ideje alatt rendelte el a veszélyhelyzetet és fogadta el az ezzel összefüggő rendeleti szabályokat, s ezek nyomán az alperes is ebben az időszakban hozta meg a koronavírus-járvánnyal kapcsolatos eljárásról szóló normatív utasítását. Mexikó, ahol a felperes szabadságát töltötte, és ország1, ahol a repülőgéppel átszállt, nem szerepelt a járványügyi elkülönítéssel és zárlattal érintett országok között (41/2000. (III. 11.) Korm. rendelet 1-2.§) Így tehát, amikor a felperes a

szabadságát követően március 16-ára eső első munkavégzési napján megjelent a munkahelyén, nem tudta, hogy az alperes saját hatáskörben normatív utasítást hozott a munkavállalók egészségének és biztonságának megőrzése céljából és további járványügyi korlátozást határozott meg. Ezzel akkor és ott a reggeli órákban szembesült.

[30] A felek között tényállásbeli kérdésben volt ellentmondás. A felperes előadása szerint amikor március 16-án megjelent a munkavégzés helyén, akkor szóban utasították a munkahely elhagyására, de ekkor még nem került átadásra számára az utasítás. Az alperes azt állította, hogy az utasítást már ekkor odaadta és a felperes ezt követően távozott, majd ismét megjelent. A peres eljárás alatt végül nem került egyértelműen tisztázásra, hogy a felperes pontosan mikor olvasta el az utasítást, de az egyébiránt irreleváns is. A felperes aznap 9 óra 10 perckor írt levelében már rögzíti, hogy a főigazgatói utasítást elolvasta, aláírta (5/A/2. számú melléklet). Nem vitatott, hogy a felperes megismerte az alperes koronavírus-járvánnyal kapcsolatos eljárásról szóló utasítás (III. 12.) utasítását. Az utasítás tartalmazza a külföldi utazásokkal kapcsolatos rendelkezéseket és a hivatalos külföldi utazást egyéni engedélyezési jogkörbe utalja és az egyéni utazásokat is korlátozza. Ezek a rendelkezések nem voltak irányadóak a felperes esetére, tekintettel arra, hogy ő még a szabályzat hatályba lépése előtt vette ki a szabadságát és utazott külföldre. Irányadó volt viszont a 6. §, amely szerint „amennyiben a munkatárs engedély nélkül külföldre utazik, illetve aki jelenleg külföldön tartózkodik, hazatérést követően a lappangási idő erejéig (14 nap) munkahelyét nem látogathatja, valamint szabadság és/vagy fizetés nélküli szabadság igénybevétele szükséges”. A felperes lényegében ezt a munkáltatói utasítást tagadta meg, amikor munkahelyét nem hagyta el, hanem kérte a rá vonatkozó utasítás írásba foglalását.

[31] A perbeli jogvita elbírálása szempontjából releváns az Mt. 54. §-a, amely az utasítás megtagadásának eseteit tartalmazza. Az Mt. 54. § (2) bekezdése szerint a munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. Miután a felperes erre kifejezetten hivatkozott, ezért e kérdésben az elsőfokú bíróságnak állást kellett volna foglalnia.

[32] Helytállóan hivatkozott a felperes arra és az elsőfokú bíróság is helytállóan állapította meg, hogy az utasítás nem egyértelmű, mert nem rendezi világosan, hogy a külföldi tartózkodásról visszatérő munkavállaló milyen jogcímen van távol a munkahelyétől (szabadságon vagy fizetés nélküli szabadságon van) és részesül-e díjazásban, ha igen, milyen összegben: fizetés nélküli szabadság idejére semmilyen díjazás nem illeti meg a munkavállalót és még a biztosítási jogviszonya is szünetel, szabadság idejére az Mt. 146.§ (3) bekezdés a) pontja alapján alapján távolléti díj jár. Felmerül még az Mt. 146. § (1) bekezdése szerinti állásidőre járó díjazás is, e jogszabályhely szerint a munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) - az elháríthatatlan külső okot kivéve - alaphér illeti meg. Releváns lehet továbbá az Mt. 146.§ (2) bekezdése is, amely szerint a munkavállalót, ha a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.

[33] Helytálló az a felperesi hivatkozás is, hogy az utasítás jogszabályba ütközik, tekintettel arra, hogy fizetés nélküli szabadság igénybevételére a munkavállaló nem kötelezhető, a szabadság kiadására vonatkozó Mt. 122. § (4) bekezdése pedig relatív diszpozitív szabály, előírja, hogy a szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell. Az Mt. 43. § (1) bekezdése szerint a munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a Második Részben foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára térhet el. Ezért a munkáltatói utasítás ezen jogszabályi rendelkezéseket sértette.

[34] A munkáltatói belső szabályzatok jogi természetüket illetően normatív utasítások. Az alperes utasítása tehát nem egyedi, hanem normatív utasítás volt, ezért a felperes alappal kérte az egyébként sem világos utasítás rá vonatkozó konkretizálását az Mt. 22.§ (1) bekezdése alapján. Ez az alperest együttműködési és tájékoztatási kötelezettsége alapján is terhelte, ez alól nem mentesülhet a járványhelyzet miatti felfokozott körülményekre hivatkozással. Az, hogy a felperes többször is írásban is és szóban is kérte az utasítás írásba foglalását okirati bizonyítékkal (március 16-i e-mail) és tanúvallomással, alperesi törvényes képviselő előadásával is igazolt. A főigazgató személyes meghallgatása során úgy nyilatkozott, hogy a felperes írásban kérte az utasítást a kezébe, „nem tudom, hogy ténylegesen mit kért, hiszen ott volt a belső szervezet szabályozó eszköz, annak alapján álláspontom szerint a helyzet tiszta és egyértelmű volt.” „Azt a munkavállaló döntheti el, hogy melyiket választja. Ha van szabadsága, akkor rendes szabadságra azt kiveheti, de ha nincs, akkor a fizetés nélküli szabadság lehet az, amivel élhet, illetve az is elfogadott volt, ha betegállományba megy”. A törvényes képviselő azt is elmondta, hogy nem munkajogi szakjogász, a felperes a munkáltatóval megegyezhetett volna. A munkáltató el sem jutott odáig, hogy ez szóba kerüljön, mert a felperes sem jutott el odáig, hogy az utasításnak eleget tegyen és elhagyja az épületet. A felperes személyes előadásában is elmondta, hogy kérdezte a közvetlen felettesét, hogy ő hogy lesz fizetve, mire a közvetlen felettes azt mondta, hogy fizetett szabadságként, fizetetlen szabadságként vagy táppénzként. A tanúk igazolták, hogy eddig a kérdésig nem is jutottak el, holott ez nyilvánvalóan összefügg a foglalkoztatási kötelezettség felfüggesztésével és a munkavégzés alóli mentesüléssel. A törvényes képviselő nem tagadta, hogy a felperes írásba foglalási kérelmére úgy nyilatkozott, hogy ennek nincs semmi akadálya, de elmondta, hogy a későbbiek során jogászokkal beszélt és azt követően került sor az azonnali hatályú felmondás megfogalmazására.

[35] A felperes által sem volt vitatott, a bíróság sem vonta kétségbe, hogy a munkáltató a munkavállalók biztonsága, egészségének védelme érdekében járvány esetén élhet munkavédelmi intézkedésekkel és szabályzókkal, de azoknak meg kell felelnie a jogszabályi rendelkezéseknek. Maga a törvényes képviselő is elismerte, hogy a felperessel nem beszéltek sem fizetés nélküli szabadságról, se szabadságról. A felperes közvetlen felettese tanúvallomásából kitűnik, hogy az utasítás elolvasására utasította a felperest. A felperes a későbbiekben kérte az utasítás írásba foglalását, mellyel kapcsolatban tájékoztatta, hogy ő arra nem jogosult, ezért a felperes e-mailjét a humán szolgálatra küldte, ahonnan azonban nem érkezett válasz, ezért a főigazgatóhoz fordult. Igazolta, hogy a felperes többször is kérte az utasítás írásba foglalását. Az utasítás azon része, hogy a munkavállaló hagyja el a munkahelyét és 14 napig maradjon távol, és azon része, hogy mi a munkavállaló távollétének jogcíme és kap-e díjazást, ha igen, milyen összegben, szorosan összetartozó kérdések.

[36] A másodfokú bíróság szerint helytállóan értékelte az elsőfokú bíróság azt, hogy koronavírus járvánnyal kapcsolatban kialakult helyzetben mindenki, így a munkáltatók is általuk korábban nem tapasztalt ismeretlen helyzettel szembesültek és nagyfokú volt a bizonytalanság. Helyes az az elsőfokú ítéleti megállapítás is, hogy ugyanakkor ennek jogkövetkezményei nem háríthatók a munkavállalóra. Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a felperes jogosan kérte a rá vonatkozó egyedi döntés írásba foglalását, melynek tartalmaznia kellett volna azt is, hogy a felperes milyen jogcímen van távol a munkavégzés helyétől, melyből megismerhette volna az ezen időszakra részére járó díjazást. Jogos igény a munkavállaló részéről, hogy amennyiben a munkáltató a munkavégzési hely elhagyására kötelezi, egyértelmű és részletes tájékoztatást kapjon arra nézve, hogy milyen jogcímen meddig és díjazással vagy díjazás nélkül milyen feltételekkel kell otthon maradnia. Ez az alperes együttműködési és tájékoztatási kötelezettségből eredő általános magatartási követelmény. Nem lehet eltekinteni attól a tényről, hogy a munkaviszony egzisztenciális függő jogviszony, a munkabér a munkavállaló és családja megélhetését szolgálja. Amennyiben a munkáltatói normatív utasítás ezen lényeges kérdés tekintetében nem egyértelmű, akkor az az Mt. 31.§ folytán alkalmazandó Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:4.§ (1) bekezdése szerinti joghatás kiváltására sem volt alkalmas. Az Mt. 31.§ folytán alkalmazandó Ptk. 6:107.§ (2) bekezdése szerint ugyanis az érthetetlen kikötés semmis.

[37] Megalapozottan hivatkozott a felperes az érvénytelenség jogkövetkezményeivel kapcsolatos nem megfelelő bírósági eljárásra. Miután a felperes hivatkozott az utasítás munkaviszonyra vonatkozó szabályba, jogszabályba ütközésére annak körében, hogy az utasítást jogszerűen tagadta meg, ezért azt külön, megállapításra irányuló kereseti kérelem nélkül is vizsgálnia kellett volna az elsőfokú bíróságnak. A Ptk. 6:88.§ (1) bekezdése rögzíti, hogy a semmisség megállapításához külön eljárásra nincs szükség. A jogszabályhelyet ugyan az Mt. 31.§ nem rendeli alkalmazni, ugyanakkor az Mt. 27.§ (3) bekezdése előírja, hogy a semmisségre az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat, a megállapodás semmisségét a bíróság hivatalból észleli. Az Mt. 15.§ (3) bekezdése folytán az egyoldalú jognyilatkozatra a megállapodásra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. Következetes a munkajogi bírói gyakorlat abban, hogy a semmisség megállapításához külön eljárásra nincs szükség (EBH2016. M.23). Miként azt az Érvénytelenség a munkaviszonyban elnevezésű joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló véleménye is megállapította, a semmis jognyilatkozatok minden további feltétel nélkül érvénytelennek minősülnek, ennek megállapításához nincs szükség külön eljárás lefolytatására, elegendő deklarálni csupán ennek tényét. Az érvénytelenség jogkövetkezménye egyoldalú jognyilatkozatoknál az Mt. 29.§ (4) bekezdése szerint az, hogy e jognyilatkozatból jogok és kötelezettségek nem származnak. Ebből következően helyesen hivatkozott a felperes arra, hogy munkavállalói kötelezettségszegés nem volt megállapítható: a normatív utasítás nem volt világos, emellett jogszabályba is ütközött, a felperes többszöri kérése ellenére az alperes nem foglalta írásba a felperesre vonatkozó, egyediesített írásbeli utasítását, de egyébiránt az ezzel kapcsolatos tájékoztatási és együttműködési kötelezettségének szóban sem tett eleget.

[38] Mindezek alapján helytállóan hivatkozott a felperes arra, hogy az alperes normatív utasítása jogszabályba ütközik és arra is, hogy egyoldalú jognyilatkozat esetén az

érvénytelenség jogkövetkezménye az Mt. 29.§ (4) bekezdése szerint az, hogy a jognyilatkozatból jogok és kötelezettségek nem származnak, a megállapodással szemben a részleges érvénytelenség szabályai nem alkalmazandók. Megalapozott az a csatlakozó fellebbezési érvelés is, hogy ennek folytán az Mt. 78.§ (1) bekezdés a) pontja szerinti minősített kötelezettségszegés konjunktív jogszabályi feltételei hiányoznak, így a legfontosabb is, nem állapítható meg kötelezettségszegés.

[39] Az alperes által hivatkozott eset döntések tényállása eltérő, azokban az utasítás jogszabályba ütközése nem merült fel.

[40] Ugyanakkor megalapozatlan a felperes hivatkozása a hangfelvétel felhasználásával kapcsolatban. A Pp. 269. § szabályozza a jogsértő bizonyítási eszközök felhasználását. A felperes által a másik fél tudomása és hozzájárulása nélkül készített hangfelvétel egyértelműen jogsértő bizonyítási eszköznek minősült. Irányadó a Pp. 296. § (1) bekezdése, ami általános jelleggel tiltja a jogsértő bizonyítási eszköz perben való felhasználását. A Pp. 269. § (4) bekezdése ugyan kivételesen biztosítja a jogsértő bizonyítási eszköz felhasználásának lehetőségét, e tekintetben azonban mérlegelési szempontokat határoz meg, melyek között előírja az eset összes körülményeinek figyelembevételét, a rendelkezésre álló egyéb bizonyítékok súlyát, a jogsértő bizonyíték tényállás felderítésére gyakorolt hatását, a jogsérelemmel érintett jogi érdeket és a jogsérelem sajátosságát és mértékét. Mindezek alapján helytállóan foglalt állást az elsőfokú bíróság a tekintetben, hogy a jogsértő bizonyíték tényállás felderítésére gyakorolt hatására és az egyéb bizonyítékokra is figyelemmel szükségtelen volt a hangfelvétel felhasználása. A tanúvallomás és egyéb nyilatkozatok igazolták, hogy a felperes kérte az utasítás írásba foglalását és konkretizálását. Az is egyértelműen igazolt, hogy a felperes további tájékoztatást, eligazítást többszöri kérése ellenére nem kapott. A főigazgató nem vitatta, hogy a felperes írásba foglalási kérelmére úgy nyilatkozott, hogy ennek nincs semmi akadálya, a későbbiekben azonban ezt mégsem teljesítette. Mindezekre tekintettel szükségtelen volt a jogsértő bizonyítási eszköz felhasználása.

[41] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság érdemben helyes ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta, az indokolás tekintetében a fentiek szerint részben megváltoztatta és kiegészítette.

Záró rész

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

[43] Az alperes az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 5. § (1) bekezdése alapján személyes illetékmentes, ezért a tárgyi költségfeljegyzési jogos perben le nem rótt fellebbezési illetéket a Pp. 95. § (1) bekezdése alapján a Magyar Állam viseli. Az illeték összege az Itv. 46. § (1) bekezdésén alapul.

[44] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

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

Budapest, 2022. október 11.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kulisity Mária s.k.
előadó bíró

dr. Kovács Edit
bíró