



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.001/2022/9.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Felperesi jogi képviselő1 (Cím3, ügyintéző: dr. Kollár Károly ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (Cím1) felperesnek – a Berczi Ügyvédi Iroda (alperesi képviselő címe, ügyintéző: képviselő1 ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Cím2) alperes ellen elmaradt munkabér megfizetése iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 12.M.71.566/2020/16. számú ítélete ellen az alperes 17. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 31.125 (harmincegyezer-százhuszonöt) forint + áfa másodfokú perköltséget és az államnak felhívásra 99.600 (kilencvenkilencezer-hatszáz) forint fellebbezési eljárási illetéket.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék Munkaügyi Kollégiuma a 2021. november 4-én kelt 12.M.71.566/2020/16. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 112.500 forint, valamint 607.500 forint elmaradt munkabért és késedelmi kamatait, továbbá 450.000 forint végkielégítést, 75.000 forint távolléti díjat és 88.580 forint – áfa-t is tartalmazó – perköltséget és 74.700 forint illetéket az állam javára.

[2] Az általa megállapított tényállás szerint a felperes 2011. október 17-től állt munkaviszonyban az alperessel mestercukrász munkakörben, melyben a 2019. szeptember 1-jei munkaszerződés-módosítás alapján havi alapbére 225.000 forint volt.

[3] A felek 2020. március 30-án – a kialakult covid helyzetre tekintettel – a munkaszerződést módosították és 2020. március-április hónapra 150.000 forint összegű alapbérben állapodtak meg. Az alperes 2020. május 1-jétől a felperest 10 óra/hét munkaidőkeretre jelentette be a biztosítási jogviszonyban, egyben közös kérelmet nyújtottak be a felek a Kormányhivatalhoz csökkentett munkaidős foglalkoztatási támogatás igénybevételére, melynek időtartama legfeljebb 3 hónap lehetett. A kérelmező okiraton rögzítésre került, hogy a támogatás igénybevétele alatt érvényes munkaidő a veszélyhelyzet kihirdetésekor érvényes 8 órás munkaidőhöz viszonyítva napi 2 óra, a kieső munkaidőre járó nettó alapbér – helyesen – 137.655 forint, a támogatás összege 96.359 forint/hó. Ugyanezen adatok kerültek rögzítésre a Kormányhivatal határozatában is azzal, hogy a munkáltató létszámtartási kötelezettsége 2020. május 6. és 2020. szeptember 5. napja között áll fenn. A támogatás időtartamára, azaz 2020. július 31. napjáig csökkentett munkaidőre módosították a felek a munkaszerződést.

[4] Az alperes a felperest 2020. augusztus 1. napjától sem foglalkoztatta, így a felperes 2020. augusztus 27-én levélben jelezte az alperesnek, hogy a biztosítási jogviszony alapján továbbra is 10 óra/hét munkaidőkeretre van bejelentve és felhívta a munkáltatót a teljes munkaidős foglalkoztatására. A felperes 2020. szeptember 23-án kelt levelében felszólította az alperest a teljes munkaidős foglalkoztatására, a 2020. május 1-jétől elmaradt csökkentett munkaidős foglalkoztatás 2 havi alapbérének megfizetésére, és 2020. augusztus 1-jétől a teljes munkaidős foglalkoztatás alapján járó elmaradt munkabérek megfizetésére. Az eredménytelen felszólítást követően a felperes a 2020. október 16-án kelt és az alperes által 2020. október 20-án átvett jognyilatkozatával azonnali hatályú felmondással megszüntette a munkaviszonyát.

[5] A felperes 2020. március 18-án kelt okirat szerint 100.000 forint munkáltatói kölcsönt kapott az alperestől. Az alperes a felperes részére 2020. április 1-jén 150.000 forintot, április 14-én 75.000 forintot és április 17-én 150.000 forintot utalt át.

[6] Az elsőfokú bíróság megalapozottnak találta a felperes 2020. június és július havi csökkentett munkaidős foglalkoztatással érintett, annak lejártát követően a teljes munkaidőre járó elmaradt munkabér, és a jogviszony megszüntetésével összefüggő végkielégítés és felmentési időre járó távolléti díj iránti igényét. Döntését a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 42. § (1), (2) bekezdésére, 155. § (1)-(4) bekezdésére, 69. § (1) bekezdésére, 77. § (1) bekezdés a) pontjára, (3) bekezdés b) pontjára és 146. § (1) és (2) bekezdésére alapította.

[7] Megállapította, hogy a járványhelyzetre tekintettel a munkáltatóknak az állam támogatást biztosított, ehhez a felek közösen nyújtottak be kérelmet 2020. június, július és augusztus hónapra. Mindez azonban nem jelentette azt, hogy az alperest munkabérfizetési kötelezettség nem terhelte. A támogatási megállapodás értelmében az alperesnek napi két órára járó munkabért meg kellett fizetnie a felperesnek. Az alperes is tisztában volt ezzel, hiszen 2020. júniusára egy havi bérnek megfelelő, 56.250 forintot kifizetett a felperesnek, ellenben további két hónapra munkabérfizetési kötelezettségének nem tett eleget.

[8] A Kormányhivatal1 határozata értelmében a felek megállapodása a napi kétórás részmunkaidős foglalkoztatásra kizárólag a támogatással érintett időszakra vonatkozott. Annak lejártát követően, 2020. szeptember 1-jétől ismételten 8 órás munkavégzés keretében, a korábbi munkaszerződés szerint 225.000 forintos alaplérral kellett volna az alperesnek a felperest foglalkoztatnia. A felek erre az időszakra a munkaszerződést ugyanis nem módosították, így a munkaviszony megszűntetéséig a munkaszerződés szerint érvényes alaplér fizetési kötelezettsége volt az alperesnek, mindösszesen 607.500 forint összegben.

[9] A felperes azonnali hatályú felmondással megszüntette a jogviszonyát, amellyel szemben az alperes keresettel nem élt, így annak jogszerűségét a perben nem lehetett vizsgálni. Ugyanakkor az intézkedés jogszerűségére figyelemmel a felperes jogosulttá vált kéthavi végkielégítés és a felmondási időre járó egy havi távolléti díj megfizetésére, amelyből levonásba helyezte a felperes által nem vitatottan felvett munkáltatói kölcsön összegét.

[10] Nem fogadta el az alperes azon perbeli hivatkozását, hogy a felperes részére munkabér azért nem járt, mert foglalkoztatási kötelezettségének elháríthatatlan külső ok bekövetkezte miatt nem tudott eleget tenni. Az Mt. rendelkezése értelmében a felperest az állásidőre az alaplére illette meg. Mivel a kávézó bezárása miatt az alperes nem tudta foglalkoztatni a felperest, erre az időszakra a feleknek megállapodást kellett volna kötni, ahogy azt megtették 2020. március és április hónapjára, illetve a támogatás időszakára. 2020. augusztusától azonban megállapodás hiányában a hatályos munkaszerződés rendelkezései, az abban rögzített alaplér volt az irányadó a felek jogviszonyában. Hangsúlyozta, hogy a munkáltató bérfizetési kötelezettsége nem a munkavégzéstől, illetve annak hiányától, hanem a felek megállapodásától függött. A felek közötti megállapodás hiányát erősítette az a körülmény is, hogy a becsatolt okiratok tanúsága szerint az alperes azt várta a felperestől, hogy megszünteti a jogviszonyát, holott a felmondás jogával az alperes is élhetett volna a foglalkoztatás akadályozottsága okán.

[11] A kamatfizetési kötelezettségről az Mt. 160. §-a és a polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:47. §-a alapján határozott, középátlagos időponttól. A pereszt alperest a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a felperes perkieltségének viselésére a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja szerinti mértékben. A pertárgy értékét a Pp. 512. § (2) bekezdése alapján 1.395.000 forintban állapította meg, erre figyelemmel a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján kötelezte az alperest az illetékekről szóló

1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 42. § (1) bekezdés a) pontja szerinti illeték viselésére.

Az alperes fellebbezése

[12] Az elsőfokú bíróság ítélete ellen az alperes élt fellebbezéssel, és annak megváltoztatásával a kereset elutasítását kérte. Anyagi jogszabálysértésként az Mt. 146.§ (1) bekezdését, míg eljárási jogszabálysértésként a Pp. 346. § (5) bekezdését jelölte meg.

[13] Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság tévesen értelmezte a munkabérfizetési kötelezettség alóli mentesülés feltételét. Jogi indokolásában egyáltalán nem tett említést arról, hogy az e körben előadott érvelését miért nem vette figyelembe. Hangsúlyozta, hogy az Mt. 146. § (1) bekezdésének helyes értelmezése szerint a munkáltató mentesül az állásidőre járó díjazás megfizetésének kötelezettsége alól, ha foglalkoztatási kötelezettségének elháríthatatlan külső okból nem tud eleget tenni. További konjuktív mentesülési feltételeket az Mt. nem ír elő, ellentétben az elsőfokú bíróságnak a munkáltató és a munkavállaló közötti megállapodás vagy munkaszerződés-módosítás szükségességére vonatkozó okfejtésével.

[14] Az elháríthatatlan külső ok fogalmát az Mt. nem határozza meg, de iránymutatást adnak a Kúria MK 29. számú állásfoglalásában és a BH2014.147. számú döntésben foglaltak. Rámutatott, hogy a világjárványt és annak vendéglátóiparra gyakorolt negatív hatásait befolyásolni egyáltalán nem tudta, ennek kezelésére vendéglátóipari egységként nem voltak eszközei. Hangsúlyozta, hogy kizárólag vendéglátóipari tevékenységet folytat, és a világjárvány hatásai ezt a gazdasági ágazatot érintették leginkább. Utalt arra, hogy a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm.rendelet hatálybalépését követően jogszabályok rendelkeztek a vendéglátó üzletek időszakos, majd teljes bezárásáról, így a felperes munkavégzési helyét, azaz a felperesi munkahelyt 2020. március 18-án kénytelen volt bezárni. A korlátozások későbbi fokozatos feloldását követően is az alacsony vendégforgalom miatt a cukrászda a jogvitával érintett időszakban zárva volt, munkavállalói nem dolgoztak. A pandémia jelentős bevételecsökkenést eredményezett, a 2020. évi beszámoló eredménykimutatása szerint az árbevétele több, mint harmadára – 167.172.000 forintra – csökkent és 2020-ban 52.924.000 forint összegű veszteséget termelt. A munkabérfizetési kötelezettség alóli mentesülést megalapozza, hogy a munkabér megfizetésének elmaradása kizárólag a világjárvány miatti bezárással és csődhelyzettel hozhatók összefüggésbe. A kedvezőtlen gazdasági hatásokat észszerűen elvárható intézkedésekkel sem tudta volna csökkenteni, a világjárvány bekövetkezése nem volt előrelátható, arra nem tudott felkészülni és azzal nem is kellett számolnia.

[15] Hangsúlyozta, hogy a veszélyhelyzet és az ezzel kapcsolatos hatósági előírások csak egy részét képezik a mentesülést biztosító tényeknek. A világjárvány rendkívüli károkat okozott a vendéglátóiparnak, amely a hatósági előírások, a megbetegedésektől való félelem, szorongás és gazdasági recesszió elegyének eredményeként következett be. Kérte figyelembe

venni, hogy a kormányrendelet hatályon kívül helyezése nem jelentette a vendégforgalom automatikus helyreállítását, a világjárvány okozta károk ezzel még nem hárultak el.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[16] A felperes az érdemben helyes elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte és másodfokú perköltségigényt is előterjesztett.

[17] Az elsőfokú bíróságnak érvelése szerint alapvetően jogkérdésben kellett dönteni, és helyesen állapította meg, hogy a kávézó bezárására figyelemmel is külön megállapodást kellett volna kötni a feleknek arra az időszakra, amikor az alperes a foglalkoztatási, illetve bérfizetési kötelezettségének nem tudott eleget tenni. Ennek hiányában a hatályos munkaszerződés és a csökkentett munkaidő megállapodás alapján munkabérfizetési kötelezettsége állt fenn az alperesnek. Így egyrészt a Kormányhivatall határozata alapján a támogatási összeget további havi 56.250 forint alapbérrel köteles lett volna az alperes kiegészíteni, majd a támogatás megszűnésétől a jogviszony megszüntetéséig a 40 óra/hét munkaidőre járó 225.000 forint munkabért kifizetni. A világjárványra vonatkozóan elrendelt veszélyhelyzet 2020. június 18-án a 282/2020. (VI. 17.) Korm.rendelet alapján megszűnt, az alperes működését jogszabály, hatósági intézkedés a továbbiakban már nem korlátozta. Ennek okán a munkáltató működését érintően nem állt fenn az Mt. 146. § (1) bekezdése szerinti elháríthatatlan külső ok, az alapbérre eltérő megállapodás hiányában – foglalkoztatása nélkül is – továbbra is jogosult volt 2020 júniusától októberéig.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[18] A fellebbezés nem alapos.

[19] A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet kizárólag a fellebbezés és az ellenkérelem keretei között bírálta felül a Pp. 370. § (1) bekezdése és 371. § (1) és (2) bekezdése alapján. Az alperes a fellebbezésében azt kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság nem értékelte azt a körülményt, hogy a munkabérfizetés és a felperes foglalkoztatásának elmaradására elháríthatatlan külső okból: a koronavírus okozta járványhelyzet és annak a vendéglátóiparra gyakorolt elhúzódó negatív hatása, ezzel összefüggésben a bevételkiesés okán került sor. A megállapított tényállás és az összecszerűség fellebbezés hiányában nem képezte a felülbírálat tárgyát.

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

[21] A felperes 2020. május 1-je és 2020. október 20-a közötti időszakot érintő igénye kapcsán az adott eset összes körülménye alapján arról kellett állást foglalni, hogy a járvány miatt kialakult helyzet mentesíti-e a munkáltatót a munkabérfizetési kötelezettség alól. Az új koronavírus miatti az élet- és vagyonbiztonságot veszélyeztető tömeges megbetegedést okozó humánjárvány következményeinek elhárítása, a magyar állampolgárok egészségének és életének megóvása érdekében Magyarország egész területére a 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet 2020. március 11-ével veszélyhelyzetet rendelt el. Ezt követően egyes munkáltatók tevékenységét, működését jogszabály korlátozta, így a 46/2020. (III. 16.) Korm. rendelet, de ezzel összefüggő volt a kijárási korlátozásról szóló 71/2020. (III. 27.) Korm. rendelet, illetve a védelmi intézkedésekről szóló 168/2020. (IV. 30.) és 211/2020. (V. 16.) Korm. rendeletek. Ezen jogszabályok alapján a vendéglátóipari helyek működése különböző mértékű korlátozással, de engedélyezett volt. A munkáltató működésének jogszabály általi megszüntetése (tilalma) vagy korlátozása minősülhet az Mt. 146. § (1) bekezdése szerinti elháríthatatlan külső oknak, de ennek megítélése mindig az eset összes körülményének gondos mérlegelésével állapítható meg.

[22] A peradatok alapján megállapítható a felperesi igénnyel kapcsolatban, hogy a Kormányhivatal 2020. május 24-én a peres felek közös kérelmére a felperes csökkentett munkaidős foglalkoztatása támogatására vonatkozó határozatot hozott. Ennek értelmében a kormányhivatal 2020. május 6-tól 3 hónap időtartamban támogatta a munkaerőpiaci program résztvevőjeként nyilvántartott munkavállaló csökkentett munkaidejű foglalkoztatása miatt a kérelem benyújtásának napján hatályos alaphéti személyi jövedelemadó előleggel és járulékokkal csökkentett összegének a kieső munkaidőre járó arányos részének a 70 %-át. A határozatban rögzítésre került a 70 %-os támogatás összege, ami havonta 96.359 forint és a munkáltató létszámtartási kötelezettsége a 2020. május 6. és szeptember 5. közötti időszakra. A határozat azonban azt is tartalmazza, hogy amennyiben a csökkent munkaidő a módosítás előtti munkaszerződés szerinti munkaidő felét meghaladja, a munkaadó és a munkavállaló egyéni fejlesztési időben állapodnak meg a csökkentett munkaidő miatt kieső munkaidő 30 %-ának megfelelő mértékben legalább a támogatás időtartamára. Az egyéni fejlesztési időre a munkáltató munkabért fizet, a munkavállaló pedig a munkaköréhez vagy a munkaadó tevékenységéhez kapcsolódó fejlesztés érdekében mentesül a munkavégzési kötelezettség teljesítése alól, de ez idő alatt a munkaadó rendelkezésére áll. A támogatással együtt a munkabér összege a támogatás időtartama alatt el kell, hogy érje a munkavállaló alaphétiét. A határozat rögzítette, hogy a munkáltatónak a támogatás ideje alatt és az azt követő egy hónapig fenn kell tartania az érintett munkavállaló munkaviszonyát, így a határozat alapján a 2020. május 6. és szeptember 5. közötti időszakra munkabérfizetési kötelezettsége volt az alperesnek. A határozat alapja egyébként a feleknek a támogatás igénybevételére vonatkozó közös kérelme volt, amelyben megállapodás történt a csökkentett – napi 2 órási – munkaidőről és az azzal arányos munkáltatói munkabérfizetési kötelezettség teljesítéséről a támogatás időtartamára. E körben arra utal a másodfokú bíróság, hogy a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (4) bekezdése értelmében a munkáltató és a munkavállaló megállapodása a veszélyhelyzet ideje alatt az Mt. rendelkezéseitől, így a 146. § (1) bekezdésétől is, eltérhetett.

[23] Az ezt követő időszakra nézve irányadó a 282/2020. (VI. 17.) Korm. rendelet, amelynek 1.§-a értelmében a Kormány az Alaptörvény 53. cikk (1) bekezdése alapján a 2020.

március 11-én kihirdetett, a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet szerinti, az élet- és vagyonbiztonságot veszélyeztető tömeges megbetegedést okozó humánjárvány megelőzése, illetve következményeinek elhárítása, a magyar állampolgárok egészségének és életének megóvása érdekében elrendelt veszélyhelyzetet 2020. június 18. napjától szüntette meg és ettől a naptól járványügyi készültség bevezetéséről rendelkezett a 283/2020. (VI. 17.) Korm. rendelet. Mindezekre figyelemmel a munkáltató működését közvetlen hatósági intézkedés, jogszabály ezen időponttól már nem érintette, az üzletek korlátozás nélkül működhettek. 2020. június 18-tól a járványügyi készültség nem gátolta az alperest abban, hogy a foglalkoztatási kötelezettségének eleget tegyen, az elháríthatatlan külső oknak nem tekinthető. Az elháríthatatlan külső ok esetköreit ugyanis szűken kell értelmezni. Az elháríthatatlanság azt jelenti, hogy az ok bekövetkezésének megakadályozása a technika adott szintje mellett nem lehetséges, vagy az adott esetben nem volt végbevihető, az csak olyan ok lehet, amelyre a munkáltatónak semmilyen ráhatása nincs. A vendégforgalom korábbiakhoz viszonyított nagymértékű visszaesése munkaszervezési kérdéseket, a munkavállalói létszám csökkentésének szükségességét felvetheti, de az, hogy az üzlet zárva tartott a veszélyhelyzet megszüntetése után, a munkáltató működésével összefüggő ok, amely az állásidőre járó alaphér fizetési kötelezettség alól nem mentesít. Az állásidő szempontjából annak nincs jelentősége, hogy a munkáltató gazdaságosan működtethető-e.

[24] A fentebb kifejtettek alapján az állapítható meg, hogy a járványhelyzet miatt elrendelt veszélyhelyzet ideje alatt – amikor korlátozással működhettek az üzletek – a közös megállapodás alapján benyújtott kérelemben és a hatósági határozatban megállapítottak szerint vállalta az alperesi munkáltató a munkabérfizetési kötelezettségét, az ott rögzített feltételek szerint. Az azt követő időszakra pedig a munkaviszony megszüntetéséig továbbra is munkabért kellett fizetnie az alperesnek, mert már nem voltak érvényben az alperesi vendéglátóhely üzemeltetését korlátozó rendelkezések.

[25] Mindezekre tekintettel találta megalapozottnak az elsőfokú bíróság döntését a másodfokú bíróság, és azt a fentiek szerint módosított indokolással a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján hagyta helyben.

Záró rendelkezés

[26] Az eredménytelenül fellebbező alperes a Pp. 83. §-a alapján köteles viselni a felperes másodfokú perköltségét, ennek mértékéről a Pp. 81. § (1) bekezdése és a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) és (5) bekezdése alapján határozott a másodfokú bíróság, figyelemmel a 4/A. § (1) bekezdésre is.

[27] Az alperes a fellebbezéssel érintett 1.245.000 forint pertárgyérték alapul vételével és az Itv. 46. § (1) bekezdése szerint számított le nem rótt fellebbezési eljárási illeték viselésére a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján köteles.

Budapest, 2022. március 24.

dr. Orosz Andrea s.k.
s.k.
a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.
előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla
bíró