

# JOGI FÓRUM PUBLIKÁCIÓ

**A pandémia hatása a munkaügyi ítélkezésre**

Szerző:

**Dr. Tóth-Sipos Rita**

2024. október 8.

## I. Bevezetés

A XXI. század eddigi legsúlyosabb járványát a SARS-CoV-2 vírus okozta, az első halálos kimenetelű megbetegedéseket a kínai Vuhán városában észlelték 2019 decemberében. A járványt 2020. március 11-én a WHO világjárvánnyá nyilvánította. A koronavírussal Magyarországon 2.185.816-an fertőződtek meg és a megbetegedés következtében 48.495 ember vesztette életét.<sup>1</sup> Nyilvánvaló volt, hogy a pandémia hatásai súlyosan fogják érinteni a munkaerő piacot és egy idő után ezek a negatív hatások munkajogi igényeket is fognak keletkeztetni. Jelen tanulmány írásakor a Bírósági Határozatok Gyűjteményében az elsőfokú munkaügyi ügyekre szűkítve a „Covid” kifejezésre keresve 160 ügy található, ezért tartottam fontosnak, hogy bemutassak néhány olyan ügyet melyek a Győri Ítéltábla munkaügyi tanácsa elé kerültek 2021 márciusától szinte napjainkig, mivel az utolsó ismertetett ügyben 2024 áprilisában született jogerős ítélet.

A Kormány 2020. március 11-én 15 órától 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<sup>2</sup>. A 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet<sup>3</sup> a veszélyhelyzet időtartama alatt előírt tilalmak, korlátozások betartása érdekében a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) szabályainak eltérő alkalmazását rendelte el a munkáltató által közölt munkaidő-beosztás tekintetében, a munkáltató a munkavállaló számára otthoni munkavégzést és távmunkavégzést egyoldalúan elrendelhetett, továbbá a munkavállaló egészségi állapotának ellenőrzése érdekében a szükséges és indokolt intézkedéseket megtehetett. Az e szabályoktól eltérő kollektív szerződéses rendelkezések alkalmazását is megtiltotta.

## II. A világjárvány első hatásai a munkáltatói döntésekre

A koronavírus járvány által a munkaviszonyokat érintően elsőként egy cégcsoporthoz tartozó munkavállalók azonnali hatályú felmondásainak jogszerűségének kérdése került az ítéltábla elé.

---

<sup>1</sup> Forrás: <https://pandemia.hu/koronavirus-magyarorszag/>.

<sup>2</sup> 40/2020. (III. 11.) Korm. rendelet a veszélyhelyzet kihirdetéséről.

<sup>3</sup> 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről 6. §.

Négy hasonló tényállású ügyet bíralt el az elsőfokú bíróság<sup>4</sup>, melyekben a felperesek határozatlan idejű munkaviszonyban álltak a cégcsoporthoz tartozó három vállalkozás egyikével. Az alperes által a koronavírus munkakörnyezetet érintő hatásai vizsgálatára készített kockázatértékelés megállapította, hogy a vírus terjedésének veszélye fennáll és utalt arra, hogy a kormány kommunikációja szerint a fertőzés kockázata csak növekedhet. A koronavírus fertőzés veszélye biztonsági óvintézkedésekkel (gyakoribb takarítás, fokozott kézhigiéne, szájmaszk használata) csökkenthető, de ezen követelmények betartása mellett is magas a fertőzés kockázata. A járványügyi helyzetben a munkáltató nem tudja garantálni az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, mert bármilyen körülményben jár is el, nem zárható ki, hogy a fertőzés a munkahelyen megjelenik, és egy munkavállaló megfertőződése maga után vonhatja további munkavállalók és családtagjaik megfertőződését. A kockázatértékelés végső konklúziót nem tartalmazott, abból nem volt levonható az a következtetés, hogy az alperesnél a termelést szüneteltetni kell. A kockázatértékelést követően az ügyvezető értekezleten tájékoztatta a munkavállalókat, hogy meglátása szerint a koronavírus helyzet Magyarországon is romlani fog, és a kockázatértékelés alapján nem tudja a biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani. Erre való tekintettel három lehetőséget ajánlott fel a munkavállalóknak: 1. megállapodnak abban, hogy a munkavállaló fizetés nélküli szabadságot vesz ki és az egészségbiztosítási ellátás fenntartása érdekében egészségügyi szolgáltatási járulékot fizet, 2. a munkaviszonyt közös megegyezéssel megszüntetik, így a munkavállaló álláskereső járulékokra lesz jogosult, 3. rövidített munkaidő alkalmazása: napi egy óra munkavégzésért havi 30.000 forint munkabért fizet az alperes, és ebből a munkavállaló fizeti az egészségügyi szolgáltatási járulékot. A felperesek a felajánlott lehetőségeket nem fogadták el, ezért az alperes a járványügyi veszélyhelyzet fennállásának időtartamára, illetve az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményének biztosíthatóságáig mentesítette őket munkavégzési kötelezettségük alól, és tájékoztatást adott arról, hogy a kieső munkaidő nem minősül állásidőnek, arra díjazás nem jár. A felperesek munkaviszonyaikat azonnali hatályú felmondással megszüntették joggal való visszaélésre, a munkáltató foglalkoztatási és bérfizetési kötelezettségének megsértésére hivatkozással.

Az elsőfokú bíróság a felperesek jogszerű felmondására tekintettel a munkaviszony megszüntetéséig meg nem fizetett munkabér helyett állásidőre járó alpbért ítélte meg a felpereseknek, továbbá

---

<sup>4</sup> Szombathelyi Törvényszék M.70.115-117/2020. számú ügyekben hozott ítéletei.

felmondási időre járó távolléti díj és végkielégítés megfizetésére kötelezte az alperest. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek fenntartása a munkáltató kötelezettsége, ezért adott esetben köteles is lehet a munkavállaló munkahelytől való távoltartására, amennyiben jelenléte más munkavállaló egészségét veszélyeztetné. A munkáltató tehát egyoldalú döntésével mellőzheti a foglalkoztatási kötelezettség teljesítését, de a teljesítésre képes és kész munkavállaló foglalkoztatásának elmaradása esetén annak következményeit viseli, ezért nem mentesülhetett az állásidőre járó díjazás megfizetése alól. A perbeli esetben a munkáltatói intézkedés alapjául nem hatósági, vagy orvosi intézkedés - elkülönítés, járványügyi zárlat, a munkavállaló keresőképtelenségének megállapítása - szolgált, hanem kizárólag a munkáltató mérlegelési jogkörében meghozott, többnyire elővigyázatossággal magyarázható döntése. Az alperes 2020 májusától teljes munkaidőre vett fel munkavállalókat - más mellett - felperesek munkakörébe is, annak ellenére, hogy a munkakörülmények, gyártási folyamatok a 2020 márciusi, illetve májusi időpontokhoz képest nem változtak. Ebből az elsőfokú bíróság szerint az a következtetés vonható le, hogy az alperes saját működése tekintetében és a munkahelyi kockázatértékelést ismét értelmezve biztosítottnak látta az egészséget nem veszélyeztető működést. Az ítéletábra az elsőfokú bíróság ítéleteit helyes indokai<sup>5</sup> alapján helybenhagyta, kifejtette, hogy téves az alperes koronavírus járványt „absztrakt módon” vis maiornak tekintő értelmezése, mivel megfelelő védekezéssel és munkaszervezéssel a biztonságos munkavégzés feltételei biztosíthatóak voltak.

### **III. Vis maior hatása a határozott idejű munkaviszonyokra**

A világvjárvány Magyarországon való megjelenését követően a jogirodalomban is éles vita kezdett kialakulni azzal kapcsolatban, hogy a munkáltatók működése körében elháríthatatlan külső oknak tekinthető-e pandémia. Elsők között publikált Arató Balázs azzal kapcsolatban, hogy a munkáltató a határozott idejű munkaviszonyt felmondással megszüntetheti-e a koronavírussal vagy az emiatt elrendelt intézkedéssel közvetlen okozati összefüggésben álló bevételcsökkenés miatt? A koronavírus hatására a működőképesség megőrzése érdekében szükséges forrásfelszabadítás lehet-e jogszerű indoka a határozott időre szóló munkajogviszony munkáltatói felmondására az Mt. 66. § (8) bekezdés

---

<sup>5</sup> Győri Ítéletábra Mf.30.021-022/2021., Mf.30.025/2021., Mf.30.027/2021. számú ügyben hozott ítéletei.

c) pontja alapján? A szerző álláspontja szerint az intézkedésre tudatos, válságkezelő akcióterv részeként, az okszerűség és a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét szem előtt tartásával kerülhet sor<sup>6</sup>. Ferencz Jácint és Wellmann Barna Bence Arató felvetését kifejezetten aggályosnak tartja. „Ugyanis a jövő valójában mindig kiszámíthatatlan, hiszen bármikor előfordulhatnak nem várt gazdasági vagy egyéb események. Ezért amennyiben valósnak és jogszerűnek fogadnánk el azt a hivatkozást, mely szerint az, hogy nem tudható, milyen lesz a jövőben a gazdasági helyzet, jogszerűen megalapozza az Mt. 66. § (8) bekezdés c) pontjában rögzített megszüntetési okot, teljes mértékben kiüresítené az Mt. 66. § (8) bekezdése által rögzített, a határozott idejű munkaviszony munkáltató általi felmondására vonatkozó, garanciális jellegű szabályokat. Az ugyanis minden esetben igaz, hogy senki nem tudja pontosan, milyenek lesznek a gazdasági (vagy egyéb társadalmi, politikai, egészségügyi stb.) viszonyok még a közeljövőben sem.„ A szerzőpáros szerint a koronavírus, illetve annak gazdasági vagy az emiatt elrendelt intézkedéssel közvetlen okozati összefüggésben álló bevételcsökkenésre, továbbá a koronavírus miatt a működőképesség megőrzése érdekében szükséges forrásfelszabadításra, melyek szinte kivétel nélkül az üzleti kockázat körébe sorolható körülményekre alapított intézkedéseket takarnak (létszámcsökkentés, átszervezés), csak határozatlan idejű munkaviszony esetén látják kétségtelenül elfogadhatónak és alkalmazhatónak a munkáltatói felmondást. Véleményük szerint az Mt. 66. § (8) bekezdés c) pontjára alapított felmondásnak csak nagyon szűk körben lehet helye a koronavírussal, illetve az annak következtében kialakult válsággal összefüggésben.<sup>7</sup>

A fenti tanulmányok megjelenésével közel egy időben felterjesztésre került az ítélőtáblára egy ügy, melynek felperese 2019. július 1-jétől 2022. június 30-ig létesített határozott idejű munkaviszonyt az alperessel szakmai igazgató munkakörben. A felperes feladata szakmai igazgatóként a felnőtt és az utánpótlás sportcsapat szakmai munkájának vezetése volt. Az alperes nonprofit gazdasági társaság, aki az NB1-es bajnokságban játszó női sportcsapatot működtetett, és 228 gyermek sport-oktatását végezte. Gazdálkodását társasági adó felajánlásból, önkormányzati támogatásból, képzési díjából, szponzorok támogatásából, mérkőzésekkel összefüggő - reklám és jegyértékesítés során befolyt -, valamint a játékosokkal kapcsolatos árbevételből finanszírozta. Az alperes 2020. március 21-jétől

---

<sup>6</sup> ARATÓ Balázs: „Az Mt. 66. § (8) bekezdésének c) pontja a koronavírus tükrében” *Munkajog* 2020/3. 19-23. <https://munkajogilap.hu/az-mt-66-%C2%A7-8-bekezdeseinek-c-pontja-a-koronavirus-tukreben/>.

<sup>7</sup> FERENCZ Jácint - WELLMANN Barna Bence: „Adalékok az Mt. 66. § (8) bekezdésének c) pontja szerinti munkaviszony-megszüntetéshez, a koronavírus-járvánnyal összefüggésben” *Munkajog* 2020/4. 14-19. <https://munkajogilap.hu/adalekok-az-mt-66-%C2%A7-8-bekezdeseinek-c-pontja-szerinti-munkaviszony-megszunteshez-a-koronavirus-jarvannyal-osszefuggesben/>.

elrendelte a munkavállalók számára a távmunkavégzést, ennek keretében a felperes otthonából látta el feladatainak egy részét. Az edzők a játékosok részére kis csoportban szabadtéri edzéseket tartottak, majd egyéni edzéstervet írtak elő, a felperes felügyelte az edzők munkáját, és a 2020. július 1-jén induló, következő sportszezon játékosainak szerződtetésével kapcsolatos feladatait is ellátta. A Sport Szövetség 2020. március 14-től a mérkőzéseket felfüggesztette, március 26-án a szezont lezárta. Az alperes a Covid-19 vírus járvány miatt kialakult helyzetre hivatkozva 2020. április 14-én kezdeményezte a felperes munkaszerződésének 2020. április 1. napjával történő módosítását. Ez alapján a felperes munkaideje és munkabére 50 százalékra csökkent volna, határozott idejű munkaviszonya 2020. június 30-ig állt volna fenn. A felperes a munkaszerződés módosítására irányuló javaslatot részben - munkaideje és munkabére 50 százalékra történő csökkentése tekintetében - elfogadta, azonban ellenezte határozott idejű munkaviszonya időtartamára vonatkozó módosítást, ezt követően az alperes azonnali hatályú felmondással a felperes határozott idejű munkaviszonyát megszüntette. Döntését azzal indokolta, hogy a Covid-19 koronavírus-járvány miatt kialakult rendkívüli egészségügyi és gazdasági helyzet, a Kormány ezzel kapcsolatos, korlátozó intézkedései, valamint a Sport Szövetség határozatai következtében felperes munkaviszonyának fenntartása a szerződése jelenlegi feltételeivel elháríthatatlan külső ok következtében lehetlenné vált. A korlátozó rendelkezések miatt csapatsport nem űzhető, az alperes nem tud edzéseket tartani, szakmai munkát végezni, helyzete ellehetetlenült, a jövőbeli támogatásai bizonytalanná váltak. A sporttevékenység jogszabályi korlátozása miatt az alperes számára elháríthatatlan külső ok miatt lehetlenné vált a felperes munkaviszonyának finanszírozása. Az alperes 2020. április 3. és 2020. július 1. között 19 új munkavállalóval kötött munkaszerződést. A megkötött munkaszerződések többsége egy év határozott időtartamra szóltak, négy munkavállalóval hároméves határozott időtartamú, négy munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyt létesített.

A felperes kereseti kérelmében munkaviszonya jogellenes megszüntetésére tekintettel az alperest tizenegy havi távolléti díjának megfelelő kártérítés megfizetésére kérte kötelezni. A felperes foglalkoztatása a Covid-19 vírus járvány ellenére nem vált lehetlenné az alperesnél, mert munkafeladatai egy részét a veszélyhelyzet miatti korlátozásoktól függetlenül otthonából akadálytalanul végezte. Az alperes 2020. április 14-én maga ajánlott fel egy munkaszerződés-módosítást, amely nem munkavégzés alóli felmentést, hanem munkaidő-csökkentést tartalmazott. A munkaszerződés-módosításból az is kiderült, hogy az alperes 2020. június 30-ig biztosítani tudta volna

a jogviszony finanszírozását. Az alperes 2020. július 1-jétől sportolókkal, edzőkkel, irodai dolgozókkal munkaviszonyt létesített, ezzel bérfizetésre vállalt kötelezettséget, ami cáfolta a felperes munkaviszonya megszüntetésének indokát, az anyagi ellehetetlenülést. A felperes munkaköri feladatai sem szűntek meg, azokat más munkavállaló munkakörébe utalta az alperes. A felperes munkaviszonya határozott idejű volt, az alperes az Mt. 79. § (1) bekezdés b) pont szerinti megszüntetési móddal a magas összegű fizetési kötelezettségét kívánta megkerülni a megszüntetés visszaélésszerű jogcímváltoztatásával, amit egyben a felperes munkaszerződés-módosítási javaslat elutasítása miatt szankcióként is alkalmazott. Az alperes álláspontja szerint intézkedése a saját jövőbeni biztonságos működésének fenntartására irányult, ennek érdekében volt szükség arra is, hogy a 2020. július 1-jétől induló szezonban felnőtt csapatot indítson a bajnokságban, és ennek érdekében munkaszerződéseket kössön. Az elsőfokú bíróság<sup>8</sup> a felperes kereseti kérelme szerint marasztalta az alperest. Ítélete indokolásában kifejtette, hogy önmagában a koronavírus-járvány és az emiatt kialakult veszélyhelyzet az alperes számára elháríthatatlan körülmények voltak. Ugyanakkor a határozott idejű munkaviszony jogszerűen csak akkor szüntethető meg a Covid-19 járvány miatt, ha az olyan hatással van az alperes működésére, ami lehetlenné tette a felperessel kötött munkaszerződésből származó kötelezettségek teljesítését. A felperes munkaköri feladatainak egy részét otthonról is végezte, kevesebb feladatára tekintettel a munkaidő és munkabér csökkentését célzó munkaszerződés-módosításhoz hozzájárult. Az alperes a tevékenységével a veszélyhelyzet ideje alatt sem hagyott fel, folyamatosan intézkedett a következő sportszezon beindítása érdekében, a játékosok szerződtetésében részt vett. A felperes munkájára az alperesnél a veszélyhelyzet ideje alatt is szükség volt, feladatai a munkaviszony megszűnése után is megmaradtak az alperes szervezetében. Az alperes működése elnehezült, de tevékenysége felhagyására, a felperesi feladatok megszüntetésére nem kényszerült, és olyan mértékű anyagi nehézségekkel sem kellett számolnia, ami miatt a felperes munkabérét nem tudta volna kifizetni, különösen úgy, hogy a felperes a munkabér drasztikus csökkentéséhez hozzájárult. Az alperes fellebbezése folytán az ítélet tábla elé került ítéletet az ítélet tábla helyben hagyta<sup>9</sup>, és kiemelte, hogy a pandémia okozta elháríthatatlan külső ok nem gyakorolt olyan hatást az alperes működésére, ami a felperes munkaviszonyának fenntartását lehetlenné tette, és kizárta volna az alperes fennálló szerződési kötelezettségének teljesítését.

---

<sup>8</sup> Székesfehérvári Törvényszék M.70.155/2020/23. számú ítélete  
<sup>9</sup> Győri Ítélet tábla Mf.30.024/2021. számú ítélete.



#### IV. Munkavállalói kötelezettségesség

A pandémia okán kialakult rendkívüli helyzet azonban nemcsak a munkáltatók foglalkoztatási nehézségei miatt vezettek munkaviszony megszüntetéshez, hanem néhány esetben a munkáltatók állapítottak meg olyan kötelezettségességet a munkavállalók terhére, amely a munkaviszony megszüntetéséhez vezetett.

A felperes határozott idejű munkaviszonyban, főigazgató munkakörben dolgozott az alperesnél. A Nemzeti Népegészségügyi Központ (NNK) 2020. március 24-én e-mailben küldött levélben felhívta a felperest, hogy amennyiben COVID-19 pozitív haláleset történik az általa vezetett intézményben, azt a megadott e-mail címre azonnal jelenteni kell. Az alperesnél COVID-19 vírus okozta haláleset 2020. április 4-én következett be először, majd április 5-én és 6-án is történtek ilyen halálesetek. A felperes felhívására az alperes egyik munkavállalója 2020. április 8-án megküldte a NNK-nak a halálesetekre vonatkozó jelentést, majd - mivel a 2020. április 6-án elhunytak közül egy érintett lejelentésére nem került sor - a hiányzó adatot 2020. április 8-án küldte el. Az Emberi Erőforrások Minisztérium (EMMI) államtitkárától érkezett megkeresésre a felperes 2020. április 9-én írásban tájékoztatta az egészségügyért felelős államtitkárt arról, hogy COVID exit jelentések tekintetében időbeli csúszás volt, azonban amikor a jelentés hiányát jelezték számára, a kijelölt munkavállaló a hiányt korrigálta, az összesítő jelentést azonnal megküldte, majd az adatot április 8-án pontosította. Az alperes 2020. április 9-én azonnali hatályú felmondást közölt a felperessel, amelynek indokolása szerint a felperes megszegte a koronavírus járvány kapcsán korábban előírt pontos és teljeskörű adatszolgáltatás követelményét azzal, hogy „az NNK felé az elhunyt személyekre vonatkozóan helytelen adatokat közölt”. A felperes munkaviszonyának megszüntetéséről a sajtó tájékoztatta a nyilvánosságot akként, hogy az EMMI közleménye szerint a felperes a koronavírus járvánnyal kapcsolatban olyan súlyos mulasztást követett el, amely indokolja, hogy átadja a hivatalát. A felperes is nyilatkozott a sajtónak munkaviszonya megszüntetéséről: „Az adatszolgáltatás tényszerű adatokat közölt, telefonon pontos és naprakész adatokat szolgáltatott az intézmény, az elektronikus adatszolgáltatás egy esetben valóban csúszott, emiatt szüntették meg a munkaviszonyomat.” A munkaviszony megszüntetésével összefüggésben a munkáltatói jogkört gyakorló emberi erőforrások minisztere 2020. május 20-án a sajtóban úgy nyilatkozott: „nemcsak ez volt a gond, hanem hogy egyszerűen nem követték az utasításokat és kialakult egy fertőző góc a kórházon belül. Az orvosigazgató a legújabb hír szerint

magára vállalta a hibákat, de a felelősséget egy személyben a kórház főigazgatója viseli.” A felperes keresetében az azonnali hatályú felmondás jogellenességének jogkövetkezményeként 24.000.000 forint távolléti díj<sup>10</sup>, valamint 30.000.000 forint sérelemdíj és késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Sérelemdíj iránti igénye<sup>11</sup> tekintetében kifejtette, hogy munkaviszonyának megszüntetése jogellenessége és radikális megszüntetési módja, magas társadalmi rangot és megbecsültséget jelentő beosztásának azonnali hatályú elvesztése, az évtizedeken keresztül felépített karrierjének kettétörése, az esemény nagy nyilvánosság elé kerülése a személyhez fűződő jogait jelentős mértékben sértette. A felperes megítélése szerint nemcsak vezetői karrierje tört ketté, de azzal megbélyegezve, hogy a járvány kezelésével összefüggésben felelősség terheli, hasonló méretű egészségügyi intézmény vezetésére eredményesen nem pályázhat. Az azonnali hatályú felmondás ténye és annak tartalma alkalmas a jóhírneve csorbítására. A felperes álláspontja szerint a sérelemdíj mértékének megállapításakor figyelembe kell venni, hogy az alperes munkaviszony megszüntetését követően elkövetett jogsértéseit, a menesztés utóéletét, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlójának a jóhírnevét sértő, valótlan tényeken alapuló sajtóban tett nyilatkozatait. Az elsőfokú bíróság ítéletével<sup>12</sup> kötelezte az alperest, hogy az azonnali hatályú felmondás jogellenességére tekintettel 24.000.000 forint távolléti díjat és késedelmi kamatát fizessen meg a felperesnek, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Az elsőfokú bíróság szerint az azonnali hatályú felmondás indokolása nem felelt meg a világosság követelményének. Az indokolásban szereplő „helytelen” adatközlés nem azonos a késedelmes adatszolgáltatással, ezért az azonnali hatályú felmondás szövegezéséből nem állapítható meg, hogy az alperes milyen helytelen adatszolgáltatásra tekintettel nem kívánta fenntartani a felperes munkaviszonyát. Ezen túlmenően az indokolásból objektíven nem volt megállapítható az, hogy a „helytelen” adatszolgáltatás mögött ténylegesen a felperes milyen magatartása állt. A sérelemdíj iránti igény vonatkozásában kizárólag az azonnali hatályú felmondás személyiségi jogsértő jellegét vizsgálta és megállapította, hogy a felperes által megjelölt körülmények olyanok, amelyek önmagukban a munkaviszony megszüntetéséből következnek, ezért nem alapozzák meg a felperes sérelemdíj iránti igényét. Mindkét peres fél fellebbezést nyújtott be az ítélettel szemben, az ítélet tábla az elsőfokú ítélet fellebbezett rendelkezéseit részben megváltoztatta<sup>13</sup>, kötelezte az alperest 4.000.000 Ft sérelemdíj és késedelmi kamata megfizetésére.

---

10 Mt. 79. § 1) bekezdés b) pontja és (2) bekezdése.

11 Jogalapként az Mt. 9. § (1) bekezdését és a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42-54. §-át jelölte meg.

<sup>12</sup> Tatabányai Törvényszék 52.M.70.226/2020/31. számú ítélete.

<sup>13</sup> Győri Ítélet tábla Mf.V.30.068/2021/10. számú ítélete.

A sérelemdíj iránti kereset tekintetében megállapította, hogy a tényállást helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, azonban abból helytelen következtetésekre jutott. Az EMMI közleménye és az EMMI miniszterének sajtóban megjelent nyilatkozata is a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódtak, azzal közvetlen összefüggésben álltak, mert tartalmukban az azonnali hatályú felmondás indokolását részletezték. A nyilatkozatok tartalmukban objektíve alkalmasak voltak a felperes jóhírnevének megsértésére. A sajtónyilatkozatok az azonnali hatályú felmondásban a világosság követelményének nem megfelelő felmondási indokot bővítették, a felperes szakmaisága, vezetői munkája tekintetében megfogalmazott kifogásokkal olyan negatív értékítéletet fejeztek ki, melyek a felperes személyére sértőek voltak, ezért részben megalapozták a felperes sérelemdíj iránti igényét. Az alperes felülvizsgálati kérelme folytán a Kúria ítéletével<sup>14</sup> a Győri Ítéletábrla ítéletét hatályában fenntartotta.

## **V. A kötelező védőoltás**

A koronavírus megjelenésével egyidőben számos kérdés jelent meg azzal kapcsolatban milyen lehetősége, jogosultsága van a munkáltatónak a munkavállaló egészségi állapotának ellenőrzésére, követelheti-e a fertőzéstől mentes állapot, illetve a védettség igazolását, milyen munkáltatói intézkedéseket tehet a fertőzésmegelőzése érdekében, illetve a már fertőzött munkavállaló távoltartására. Ezeknek a kérdéseknek a megválaszolására a kifejezett jogi szabályozás hiányában csak jogértelmezéssel lehetett választ keresni.<sup>15</sup> Magyarországon 2021 tavaszán a teljes lakosság átoltottságához elegendő vakcina állt rendelkezésre. Hazánk pillanatok alatt 9 millió szakértő hazája lett: „mRNS típusú vakcina, Pfizer-BioNTech, Moderna, Astra Zeneca, vektor alapú vakcina, Szputnyik V, Astra Zeneca, Johnson & Johnson, elölt koronavírusot tartalmazó vakcina, Sinopharm” nem telhetett el az ember ébrenléte alatt olyan 1-2 óra időtartam, ami alatt ne hallotta, olvasta volna ezeket a kifejezéseket. Mindenki, mindenhol, mindig erről beszélt. A lakosság körében három tábor alakult ki „a mindenáron oltakozni akarók”, „az engem csak ezzel a védőoltással olhatnak be” és „az oltás ellenesek” tábora. A jogalkotó a pandémia megfékezése érdekében számos, olykor meglepő intézkedést fogadott el. Nagy visszhangot keltett a koronavírus elleni védőoltás kötelező

---

<sup>14</sup> Kúria Mfv.VIII.10.062/2022/7. számú ítélete.

<sup>15</sup> KOZMA Anna - PÁL Lajos: „A védőoltásra kötelezés feltételei a munkaviszonyban” Munkajog 2021/4. 17-25.  
<https://munkajogilap.hu/a-vedooltasra-kotelezes-feltetelei-a-munkajogviszonyban/>.

igénybevételéről szóló 449/2021. (VII. 29.) Korm. rendelet<sup>16</sup>, amely az egészségügyben dolgozók számára tette kötelezővé a koronavírus elleni védőoltást. Emellett 2021 októberében a jogalkotó két különös és valamelyest vitatható lépést is tett. Egyfelől előírta a koronavírus elleni védőoltásnak az 599/2021. (X. 28.) Korm. rendeletben<sup>17</sup> az állami és önkormányzati intézményeknél foglalkoztatottak számára a koronavírus elleni kötelező védőoltás felvételét, másfelől a munkahelyek koronavírus elleni védelméről szóló 598/2021. (X. 28.) Korm. rendeletben<sup>18</sup> felhatalmazta a magánszféra munkáltatóit arra, hogy ha úgy ítélik meg, hogy a munkahelyi egészségvédelem a munkakör és a munkahely jellegéből kifolyólag megkívánja, előírassák a kötelező védőoltást az ott foglalkoztatottak számára.<sup>19</sup>

A Kozma - Pál szerzőpáros elsősorban arra kereste tanulmányában a választ, hogy a magánjogi jogviszonyokban lehet-e védőoltás a munkavégzés feltétele, lehet-e a munkavállalókat a védőoltás felvételére kötelezni, lehet-e védőoltás a jogviszony létesítés feltétele, a munkáltató köteles-e védőoltás felvételével kapcsolatos költségeket viselni, a védőoltás felvételének időtartamára mentesülés-e a munkavállaló a munkavégzési kötelezettsége alól, tartozik-e a munkáltató kártérítési felelősséggel a védőoltással kapcsolatban. A Herold - Rab társszerzők tanulmányuk záró gondolatát ekként fogalmazták meg: „Kritikai hangvételű tanulmányunk nem az 598/2021. (X.28.) kormányrendelet céljának - a védőoltások előírásának - szükségességét vonja kétségbe. E közvetett cél megvalósításának keretében értelmezésünk szerint a jogalkotó akarata általánosan arra irányult, hogy minél több személy legyen az oltások által védett állapotban a pandémia felívelő szakaszában. E közvetett cél szükségességével vitába szállni nem szeretnénk. Meglátásunk szerint - bár a szabályozási metodika unikális - a hivatkozott kormányrendelet éppenséggel beleeshet abba a globális tendenciába, amely a korábban tisztán magánjogi alapokon álló munkajogot és munkaviszonyt a közjog felé tereli. Ennek a folyamatnak a részeként eddig jellemzően kizárólag olyan jogalkotási termékeket láthattunk, amelyek a munkavállalói jogvédelmet mozdítják elő oly módon, hogy nem teszik a próbára a munkavállalót egyébként is megillető alapvető jogait.<sup>20</sup> Nem tagadható, hogy a jelen kormányrendelet - tekintettel arra, hogy a munkavédelmi tárgyú - a foglalkoztatotti jog-, illetve egészségvédelmet kívánja előmozdítani. Ugyanakkor meglátásunk szerint e jogvédelem ára most túl nagy. A jogalkotó ugyanis bizonytalan határok mentén olyan felhatalmazást adott a munkáltatónak,

---

<sup>16</sup> A továbbiakban: Rendelet I.

<sup>17</sup> A továbbiakban: Rendelet III.

<sup>18</sup> A továbbiakban: Rendelet II.

<sup>19</sup> HERDON István - RAB Henriett: „Hogyan írható elő kötelezően a védőoltás a gazdasági munkaviszonyokban?” *Közjogi Szemle* 2021/4. 1-10. [https://orac.hu/Hogyan\\_irhato\\_elo\\_kotelezoen\\_a\\_vedooltas\\_a\\_gazdasagi\\_munkaviszonyokban](https://orac.hu/Hogyan_irhato_elo_kotelezoen_a_vedooltas_a_gazdasagi_munkaviszonyokban).

<sup>20</sup> ZACCARIA Márton Leó: Idejétmúlt koncepció vagy garanciális minimum? *Avagy a munkavállalói alapjogok érvényesülése az uniós és a magyar jogban.* Budapest, HVG-ORAC, 2021. 289-314.

amilyen jogosítványokkal legfeljebb csak az állam maga élhetne. Az sem mellékes, hogy ez a felhatalmazás nem kizárólag a foglalkoztatotti, hanem a munkáltatói oldalról is vitatható, hiszen a felhatalmazás egyben egy jogalkotói elvárás is a munkáltatók felé, miszerint a munkáltatók kötelezettsége az, hogy a jelenleg terjedő megbetegedéseket megállítsák.”

A jogi szabályozást értékelő szakirodalmi kitekintést követően visszatérve az ítéletábrára felterjesztett határozatokra elmondható, hogy mindhárom védőoltásra kötelező kormányrendelet alkalmazása miatt történt igényérvényesítés. Az alábbiakban ismertetésre kerülő egyik ügyben a felperes a Rendelet II. alkalmazása miatti fizetésnélküli szabadságot tartotta jogellenesnek, a másik ügyben a Rendelet I. végrehajtására hivatkozással szüntette meg a felperes egészségügyi szolgálati jogviszonyát.

A felperes docens munkakörben oktatói tevékenységet végzett az Egyetemen. Az alperes 2021. december 1-jén hatályba léptetett az Egyetem rektori és kancellári közös utasításában - a munkahelyek koronavírus elleni védelméről 598/2021. (X. 28.) Korm.rendeletre (Rendelet) hivatkozva - elrendelte minden egyetemi foglalkoztatott számára a SARS-CoV-2 elleni védőoltás felvételét arra utalva, hogy a védőoltás alóli orvosi felmentés, illetőleg az oltás felvételének elmulasztása esetén a fizetés nélküli szabadság, valamint a védőoltás egy év utáni eredménytelen felvétele esetén a munkaviszony megszüntetésére fog sor kerülni. A felperes a védőoltást nem vette fel, azonban 2021. december 1-jén részére a Kormányhivatal igazolást állított ki a koronavírus fertőzésből való felgyógyulás tényét igazolva, amely 2022. június 1-éig volt érvényes. Az alperes 2022. január 24-én kelt iratában felhívta a felperest, hogy a védőoltás felvételét, illetve az oltás alóli mentesülését legkésőbb 2022. február 4-ig igazolja a tájékoztatásban foglaltaknak megfelelően. Figyelmeztette, hogy az igazolás határidőn belül történő bemutatásának elmaradása esetén az alperes jogosult elrendelni a foglalkoztatott részére a fizetés nélküli szabadságot. A felperes a felhívásban foglaltak ellenére a védőoltás felvételét vagy a felvétel alóli mentesülését 2022. február 4-éig nem igazolta. Ekkor az alperes fizetés nélküli szabadság kiadását rendelte el részére 2022. február 8-tól. Az alperes 2022. március 7-én egy újabb rektori és kancellári közös utasításban a koronavírus világjárvány elleni egyes védelmi intézkedések megszüntetéséről szóló 77/2022. (III. 4.) Korm. rendeletre hivatkozással a korábbi rektori és kancellári közös utasítást hatályon kívül helyezte. Az alperes ezt követően a felperes fizetés nélküli szabadságát 2022. március 11-től megszüntette, részére 2022. február 8-a és 2022. március 10-e közötti időszakra munkabért nem fizetett. A felperes keresetében a 2022. február

8-tól 2022. március 10-ig elrendelt fizetés nélküli szabadság jogellenességének megállapítását és erre az időszakra távolléti díja megfizetését kérte. A felperes álláspontja szerint az alperes a Rendelet alapján nem rendelhette el jogszerűen a fizetés nélküli szabadságot. Az alperes mérlegelés nélkül az Egyetem személyi állományába tartozó valamennyi fő- és mellékállásban foglalkoztatott számára általánosan előírta a védőoltás felvételét, és nem végezte el a 3088/2022. AB végzés [22] pontjában foglaltaknak megfelelően a védőoltás kötelező felvételének mérlegelési kötelezettségét. Az alperes nem hozott nyilvánosságra olyan szabályrendszert, amely alapján a foglalkoztatottak az utasítás kiadása után objektíven felmérhették volna esetleges szabályszerűtlen magatartásuk következményeit. A felperes a perfelvételi szakban előterjesztette az Alkotmánybíróság eljárásának kezdeményezése iránti kérelmét is. Arra hivatkozott, hogy a Rendelet alaptörvény-ellenes, mivel a fizetés nélküli szabadság egy éves időtartamának elrendelését, valamint a munkaviszony felmondását lehetővé tevő felhatalmazás időbeli hatálya túlnyúlik az Alaptörvény 53. cikk (3) bekezdésében foglalt veszélyhelyzeten, azaz 2022. május 31-én. Indokoltnak tartotta mindezt azért is, mert a kormányrendeletekben a védettségi igazolvánnyal rendelkezőknek nem biztosítottak mentességet. Az elsőfokú bíróság ítéletével<sup>21</sup> a felperes keresetét elutasította, mivel a Rendelet szabályai lehetővé tették a munkáltató számára, hogy alkalmazási feltételként írja elő munkavállalóinak a védőoltás felvételét. Az alperes a Rendelet előírásának megfelelően tájékoztatta a munkavállalókat, illetve a Rendelet és a saját belső utasítása szerint járt el, amikor felperesre vonatkozóan a fizetés nélküli szabadságot elrendelte. Az elsőfokú bíróság szükségtelennek tartotta a perbeli kérdéssel az Alkotmánybírósághoz fordulni tekintettel arra, hogy azonos tárgykörben már több határozatot hozott és a kormányrendeletek megsemmisítésére irányuló alkotmányjogi panaszt visszautasította. A felperes fellebbezése folytán eljáró Győri Ítéltábla ítéletével<sup>22</sup> az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, ítélete indokolásában kifejtette, hogy a Pp. 172. § (3) bekezdése értelmében a fizetés nélküli szabadság elrendelésének jogszerűségét a felperes által előterjesztett marasztalási kereset jogalapjaként kellett vizsgálni, amely alapján valamely jog vagy jogviszony fennállásának vagy fenn nem állásának megállapítása iránt akkor terjeszthető elő kereseti kérelem, ha a kért megállapítás a felperes jogainak az alperessel szemben való megóvása érdekében szükséges és a jogviszony természeténél fogva vagy a kötelezettség lejártának hiányában vagy valamely más okból marasztalás nem kérhető. Figyelemmel arra, hogy a felperes a fizetés nélküli szabadságának jogellenességére

---

<sup>21</sup> Veszprémi Törvényszék 25.M.70.036/2022/8. számú ítélete.

<sup>22</sup> Győri Ítéltábla Mf.V.30.059/2022/5. számú ítélete.

alapítottan távolléti díj megfizetése iránt marasztalási keresetet is előterjesztett, ezért az ügyben a megállapítási keresetet el kellett utasítani. Az alperes megfelelően tájékoztatta a felperest a kötelező védőoltásra vonatkozó munkáltatói intézkedésről. Az ítéletábra rámutatott arra is, hogy az Mt. 285. § (3) bekezdése szerint a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben igény abban az esetben érvényesíthető, ha a döntés kialakítására irányuló szabályokat a munkáltató megsértette, azonban ez a perbeli esetben nem volt megállapítható.

A felperes Alkotmánybíróság előtti eljárás kezdeményezése iránti igénye mindhárom bírósági szinten elutasításra került, ezért indítványozóként alkotmányjogi panaszt nyújtott be, melyet az Alkotmánybíróság befogadott. Kérése az eljáró bíróságok határozatainak és a Rendelet II. 2. § (1) és (8) bekezdése alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányult. Az indítványozó az Rendelet II. 2. § (1) és (8) bekezdése alaptörvény-ellenességét az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése, a II. cikk (1) bekezdése szerinti emberi méltósághoz való jogból levezetett egészségügyi önrendelkezési jog, valamint a XV. cikk alapján az egyenlő bánásmód követelménye sérelmére hivatkozva állította. Panaszát arra alapította, hogy a jogalkotó a Rendelet II. szabályainak megalkotásakor nem vette figyelembe, hogy fizetés nélküli szabadság elrendelésére akár a betegségéből való felgyógyulás tényét igazoló, határozott ideig érvényes védettségi igazolvánnyal rendelkező munkavállalók esetében is sor kerülhet. Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy ezen panaszelem tartalmát tekintve jogalkotói mulasztás megállapítására irányul, az alaptörvény-ellenességet a Rendelet II. szabályozási hiányosságára vezeti vissza. Az Alkotmánybíróság hangsúlyozta, hogy a Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény<sup>23</sup> 46. § (1)-(2) bekezdése a jogalkotói mulasztás megállapítását az Alkotmánybíróság által hatáskörei gyakorlása során hivatalból alkalmazható jogkövetkezményként szabályozza, így annak indítványozására az indítványozó nem jogosult.<sup>24</sup> Az indítványozó szerint az Alaptörvény II. cikkében foglalt emberi méltósághoz való jogból levezetett egészségügyi önrendelkezési jog, a XV. cikk (2) bekezdése szerinti hátrányos megkülönböztetés tilalma, valamint a XXVIII. cikk (1) bekezdésében foglalt tisztességes eljáráshoz való jog és részjogosítványainak sérelme egyaránt abból ered, hogy az eljáró bíróságok figyelmen kívül hagyva az ügy alapjogi összefüggéseit, nem értékelték azt a tényt, hogy az indítványozó a fizetés nélküli szabadság elrendelésekor érvényes védettségi igazolvánnyal rendelkezett, s önkényesen

---

23 A továbbiakban: Abtv.

24 Az Alkotmánybíróság 3201/2024. (V.31.) AB végzése [30]-[31], [https://public.mkab.hu/dev/dontesek.nsf/0/9933af3695659911c1258aad00531ee6/\\$FILE/3201\\_2024\\_AB\\_v%C3%A9gz%C3%A9s.pdf](https://public.mkab.hu/dev/dontesek.nsf/0/9933af3695659911c1258aad00531ee6/$FILE/3201_2024_AB_v%C3%A9gz%C3%A9s.pdf).

elzárkóztak az Abtv. 25. §-a szerinti normakontroll-eljárás kezdeményezésétől. Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy az eljáró bíróságok felismerték és figyelmet szenteltek az ügy alapjogi aspektusainak. A kúriai döntés részletesen kitért a koronavírus elleni védőoltás kötelező igénybevételének elrendelésével kapcsolatos 3128/2022. (IV.1.) AB határozatra, amely rámutatott, hogy a védőoltás felvételének munkáltató általi elrendelése és a kötelezettség elmulasztásának szankcionálása az testület álláspontja szerint nem jelent az indítványozók egészségügyi önrendelkezési jogába való aránytalan és a jog lényeges tartalmát sértő beavatkozást. A jogkorlátozás elrendelésének legitím célja jelen ügyben is az élethez- és egészséghez való jog intézményvédelmi oldalának érvényesítése volt, amely érdekében a szabályozás közvetlen kényszert nem tartalmazott. A munkavállalók a munkáltató tájékoztatása alapján egyértelműen körülhatárolt döntési helyzetben voltak, a kilátásba helyezett jogkövetkezmények mérlegelése mellett önállóan dönthettek a védőoltás felvételéről, illetve meghatározott esetben - a vonatkozó eljárásrend betartásával - mentesülhettek a védőoltás felvételi kötelezettség alól. Az Alkotmánybíróság rögzítette, hogy a jogerős bírói döntés nem azért tekintette az oltási kötelezettséget elmulasztó indítványozóval szemben alkalmazott munkajogi jogkövetkezményeket jogszerűnek, mert figyelmen kívül hagyta azt a körülményt, hogy az indítványozó érvényes védettségi igazolvánnyal rendelkezett, hanem mert úgy ítélte meg az indítványozó mentesülését az utasításban meghatározott módon nem igazolta. A bíró akkor fordulhat az Alkotmánybírósághoz, ha az előtte folyamatban levő egyedi ügy elbírálása során olyan jogszabályt kell alkalmaznia, amelynek alaptörvény-ellenességét észleli, vagy amelynek alaptörvény-ellenességét az Alkotmánybíróság már megállapította. Az Alkotmánybíróság a bírói kezdeményezés feltételeit részletező 3058/2015. (III. 31.) AB végzésében foglaltakkal összhangban jelen ügyben is hangsúlyozta, hogy egyedi normakontroll eljárást csak bíró kezdeményezhet, s az indítványnak tartalmi szempontból is teljes egészében az indítványozására jogosult bírótól kell származnia. Ekként az alkalmazandó jogszabály alaptörvény-ellenességének észlelése - mint az eljárás megindításának előfeltétele - is az eljáró bíró feladata. Jelen ügyben megvizsgálva az ügy alapjogi összefüggéseit a Kúria és az Ítélőtábla is részletesen indokolt döntésében arra a következtetésre jutott, hogy az alkalmazandó jogszabály nem hordoz olyan, jogértelmezéssel nem feloldható alaptörvény-ellenességet, amely okán bírói normakontroll eljárás kezdeményezésének lenne helye. Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy az indítványozó alkotmányjogi panaszában valójában az alapügyben eljáró bíróságok jogértelmezésének és jogalkalmazásának kritikáját fogalmazta meg. Tévesnek tartja az ügyében hozott kúriai döntést és a jogerős ítéletet, s egy számára



kedvező tartalmú új döntés meghozatalát kívánja elérni. Az Alkotmánybíróság gyakorlata szerint azonban önmagában az a körülmény, hogy az indítványozó nem ért egyet a bíróságok döntésével és annak indoklásával, nem elégséges érv a támadott döntés alaptörvény-ellenességének alátámasztására. Mindezek alapján az Alkotmánybíróság arra a következtetésre jutott, hogy az indítvány nem tartalmaz olyan indokot, ami alapvető alkotmányjogi jelentőségű kérdést vetne fel, vagy a bírói döntés érdemére kiható alaptörvény-ellenesség kételyét támasztaná alá, ezért azt is visszautasította.<sup>25</sup>

A tanulmány bevezetőjében utaltam arra, hogy az ítéletábla előtt 2021 márciusától voltak olyan munkaügyi perek, amelyek a világvárossal kapcsolatosak és 2024 áprilisában hozta az ítéletábla az utolsó jogerős ítéletet, azonban ez némileg pontosításra szorul, mivel az alábbiakban ismertetett ügyben az ítéletábla először 2023 nyarán hozott jogerős ítéletet és az ügyben felülvizsgálati kérelem immáron másodszor kerül a Kúria elé.

A felperes sterilizáló munkakörben dolgozott az alperesnél, 2021. március 1-től tevékenységét egészségügyi szolgálati jogviszony keretében látta el. Az alperes 2021. szeptember 15-én tájékoztatta a felperest, hogy a koronavírus elleni védőoltást nem vette fel, illetve a beoltottság tényét nem igazolta, egyúttal felhívta, hogy 15 napon belül a védőoltást vegye fel, és ezt a jogszabályban foglaltak szerint hitelt érdemlően igazolja vagy amennyiben az oltás felvétele részére egészségügyi indokból ellenjavallt, és ezt orvosi szakvélemény is alátámasztja, mentesül a jogszabályi kötelezettség alól, továbbá tájékoztatta ezek elmaradása esetén a hátrányos jogkövetkezményekről. A felperes 2021. szeptember 20. és október 10. között keresőképtelen állományban volt. 2021. szeptember 25-én jobb keze második ujját megvágta, ezért tetanuszoltásban részesült, az ambuláns lapot kiállító kezelőorvos javaslata szerint az ezt követő két hétben védőoltás beadása a felperes részére nem javasolt. A felperes a tetanusz oltást követően belázasodott, melyről az alperest értesítette. Az alperes főigazgatójának megkeresésére a foglalkozás-egészségügyi szakorvos 2021. október 12-én arról adott tájékoztatást, hogy „hozzáértők” szerint a koronavírus elleni védőoltás felperesnek beadható, mivel nem volt olyan típusú reakciója, amely miatt az oltás beadása ellenjavallt. A felperes 2021. október 13-án megjelent a HR osztályon, ahol azt a tájékoztatást kapta,

---

<sup>25</sup> Az Alkotmánybíróság 3201/2024. (V.31.) AB végzése [35]-[42], [https://public.mkab.hu/dev/dontesek.nsf/0/9933af3695659911c1258aad00531ee6/\\$FILE/3201\\_2024\\_AB\\_v%C3%A9gz%C3%A9s.pdf](https://public.mkab.hu/dev/dontesek.nsf/0/9933af3695659911c1258aad00531ee6/$FILE/3201_2024_AB_v%C3%A9gz%C3%A9s.pdf) .

hogy a foglalkozás-egészségügyi szakorvos véleménye szerint beoltható, azonban a felperes úgy nyilatkozott, hogy a tetanuszoltásra figyelemmel nem kívánja magát beoltatni. Az alperes a 2021. október 13-án közölt azonnali hatályú felmondással a felperes egészségügyi szolgálati jogviszonyát 2021. október 1-én megszüntette, melynek indoka az volt, hogy a felperes a védőoltás-felvételi kötelezettségét elmulasztotta. A felperes egészségügyi szolgálati jogviszonyának megszüntetését követően 2021. október 14-től álláskereső járadékban, majd nyugdíj előtti álláskereső segélyben részesült. A felperes a Kormányhivatal Járási Hivatala közvetítésével és önállóan is megkísérelt olyan munkáltatónál elhelyezkedni, ahol az oltás felvétele nem volt foglalkoztatási feltétel. A felperes 2022. október 1-jén létesített munkaviszonyt, a COVID-19 vírussal szembeni védőoltást a jogviszonya megszűnését követően sem vette fel. A felperes kereseti kérelmében jogviszonya jogellenes megszüntetésére tekintettel kérte az alperes kötelezését elmaradt jövedelem címén kártérítés, és végkielégítés megfizetésére. A felperes keresetlevelében előadta, hogy munkaviszonya megszüntetésére keresőképtelensége ideje alatt került sor, ezért az alperes nem biztosította számára a védőoltás utólagos felvételét. A felperes hivatkozott a Rendelet I. 1. § (13) bekezdésére, valamint a foglalkozás-egészségügyi szakorvos szóbeli tájékoztatására. A felperes előadta továbbá, hogy több oltóponton azt a tájékoztatást kapta, a tetanuszoltás utáni lázra tekintettel 1,5-2 hónapig nem oltathatja be magát. A felperes vitatta a foglalkozás-egészségügyi szakorvos írásba foglalt véleményét, mely szerint oltható. Hangsúlyozta, nem értékelhető terhére, hogy ellentmondásos orvosi vélemények születtek, bizonytalan helyzetben volt, így vele szemben az azonnali hatályú felmondás joga nem volt gyakorolható. Az alperes ellenkérelmében előadta, hogy a foglalkozás-egészségügyi szakorvos írásbeli tájékoztatása alapján a felperes részére a védőoltás beadása nem volt ellenjavalt, ennek ellenére a felperes a védőoltást nem vette fel, ezért a Rendelet I. kötelező rendelkezése alapján az alperes a felperes munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással megszüntette. Az alperes szerint a Rendelet I. 1. § (13) bekezdésének rendelkezését azokra a foglalkoztatottakra kell alkalmazni, akik 2021. szeptember 15. napját megelőzően mentesültek a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól. A Rendelet valamennyi egészségügyi dolgozóra a 2021. szeptember 15. határidőt állapította meg, míg az ezt követő határidőt nem a Rendelet I., hanem a munkáltató biztosította az érintett egészségügyi dolgozók részére. Az alperes szerint kizárólag a Rendelet I. 1. § (5) bekezdésében foglalt orvosi szakvélemény alapján mentesülhetett a foglalkoztatott, a keresőképtelen állomány nem adott alapot arra, hogy a foglalkoztatott a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés megszűnését követő 30 nap után vegye

fel a védőoltást, a Rendelet I. 1. § (8) bekezdése a munkáltató felhívásáról és nem az oltás határidejéről rendelkezik. Az alperes hivatkozott a 3537/2021. (XII.22.) AB határozat [64] bekezdésére<sup>26</sup> is. Az alperes felperes kereseti kérelmének összecszerúségét arra tekintettel vitatta, hogy a felperes kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget, mivel a védőoltást jogviszonyának megszűntetése után sem vette fel, ezért utasították el jelentkezését több munkáltatónál is.

A Tatabányai Törvényszék ítéletével<sup>27</sup> helyt adott a felperes kereseti kérelmének, mivel a Rendelet I. 1. § (13) bekezdésére figyelemmel a felperes a munkáltatói felhívástól számított 15 napon belül, 2021. szeptember 20-ig keresőképtelen állományban volt - amely időtartam alatt felperes a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség teljesítése alól mentesült -, és a mentesülés megszűnését (2021. október 10.) követő harminc napon belül volt köteles a koronavírus elleni védőoltást felvenni. A felmondás indokának a felmondás közlésekor kell fennállnia<sup>28</sup>, ezért a jogvita elbírálása szempontjából nem volt jelentősége annak, hogy a felperes később beoltatta-e magát. Az alperes fellebbezése folytán a Győri Ítéltábla<sup>29</sup> a Tatabányai Törvényszék ítéletét megváltoztatta és a felperes keresetét elutasította, mivel álláspontja szerint a Rendelet I. 1. § (13) bekezdése értelmében annak a foglalkoztatottnak volt lehetősége a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség teljesítése alóli mentesülést követő 30 napon belül felvenni a védőoltást a hátrányos jogkövetkezmények alkalmazása nélkül, aki a Rendelet I. 1. § (3) bekezdés a) pontjában meghatározott határnapiig, 2021. szeptember 15-éig mentesült a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség teljesítése alól. A felperes 2021. szeptember 15-éig munkában állt, keresőképtelensége miatt 2021. szeptember 20-tól mentesült a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség teljesítése alól, ezért a felperesnek a Rendelet I. 1. § (8) bekezdése értelmében az alperes 2021. szeptember 16-án közölt felhívását követő 15 napon belül volt lehetősége az oltás felvételére. Ennek nem tett eleget, és a Rendelet I. 1. § (4), (5) bekezdései szerint nem igazolta, hogy részére egészségügyi indokból ellenjavalt a védőoltás felvétele. Ezért az alperes a Rendelet I. 1. § (9) bekezdése alapján jogszerűen szüntette meg 2021. október 13-án azonnali hatályú felmondással a felperes jogviszonyát. A Kúria a felperes felülvizsgálati kérelme alapján közbenső ítéletet<sup>30</sup> hozott,

---

26 Az Alkotmánybíróság 3537/2021. (XII.22.)AB végzése.  
[https://public.mkab.hu/dev/dontesek.nsf/0/f842ceaf58ca79b4c12587640033d130/\\$FILE/3537\\_2021%20AB%20hat%C3%A11roza t.pdf](https://public.mkab.hu/dev/dontesek.nsf/0/f842ceaf58ca79b4c12587640033d130/$FILE/3537_2021%20AB%20hat%C3%A11roza t.pdf) .

27 Tatabányai Törvényszék 52.M.70.172/2021/36. számú ítélete.

28 Kúria Mfv.I.10.041/1993., Mfv.I.10.176/2019/4. számú ítéletei.

29 Győri Ítéltábla Mf.V.30.021/2023/5. számú ítélete.

30 Kúria Mfv.II.10.121/2023/4. számú ítélete.

mellyel a Győri Ítéltábla Mf.V.30.021/2023/5. számú ítéletét hatályon kívül helyezte, a Tatabányai Törvényszék 52.M.70.172/2021/36. számú ítéletét a jogellenes jogviszony megszüntetés megállapítása tekintetében helybenhagyta, a kereset összecszerúságát illetően pedig a másodfokú bíróságot a fellebbezés elbírálására utasította. A Kúria határozata indokolásában kifejtette, hogy a Rendelet I. 1. § (13) bekezdése nem szűkíti az oltási kötelezettség teljesítésének határidejét 2021. szeptember 15-re, és nem is utal vissza az 1. § (3) bekezdésében foglaltakra, ezért a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség teljesítése alóli mentesülését követő 30 napon belül volt köteles a felperes az oltás felvételére, mivel ezen időszak 2021. október 11-én kezdődött, a 30 napos határidőt innen kell számítani, és az 2021. november 9-én telt le, ezért a 2021. október 13-i azonnali hatályú felmondás jogellenes. Az alperes az eljárás során mindvégig - fellebbezésében is - állította, hogy a felperes nem tett eleget kárenyhítési kötelezettségének, ezzel kapcsolatban azonban a Győri Ítéltábla téves jogi álláspontja miatt nem foglalt állást, ezért a Kúria a kereset összecszerúságát illetően a Győri Ítéltáblát a fellebbezés elbírálására utasította. A Győri Ítéltábla a megismételt eljárásban megállapította, hogy a felperes a veszélyhelyzet időszakában egészségügyi dolgozóként az alkalmazási feltételt nem teljesítette, saját elhelyezkedési lehetőségét beszűkítette. A felperestől a kárenyhítési kötelezettség tekintetében elvárható volt, hogy az egészségügyi szakképzettségének megfelelő elhelyezkedési lehetőségeket ne utasítsa vissza, ezért azzal, hogy 2022. januártól a saját képzettségének megfelelő munkakörökbe a kiközvetítését nem fogadta el, a kárenyhítési kötelezettségét megszegte. A felperest megillette a döntés, hogy a védőoltást fel kívánja venni vagy sem, de ez a döntése azzal a következménnyel járt, hogy a szakképzettségének megfelelő egészségügyi munkakörben a veszélyhelyzet időszakában nem helyezkedhetett el. Ennek megfelelően az ítéltábla 2021. október 1-től 2022. január 4-ig állapította meg a felperes elmaradt jövedelmét, amibe be kellett számítani megtérült jövedelemként az álláskeresői járadékot. A megismételt másodfokú eljárást követően a felperes ismét felülvizsgálati kérelmet nyújtott be, melyben előadta, hogy 2022 januárjában az álláskeresői feltételeket módosította, olyan munkahelyre való kiközvetítését kérte, ahol a védőoltás felvétele nem volt alkalmazási feltétel. Álláspontja szerint ezzel a magatartásával megtett mindent a tőle elvárható mértékben az Mt. 172. § (1) bekezdés b) pontja szerinti kárenyhítési kötelezettségének teljesítése érdekében. Hivatkozott a Pécsi Ítéltábla<sup>31</sup> Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett határozatára, melyből kiemelte, hogy a következetes ítélkezési gyakorlat szerint a munkavállaló kárenyhítési kötelezettsége nem korlátlan,

---

31 Pécsi Ítéltábla Mf.I.30.007/2022/7/I. számú ítélete.

és nem is arra szolgál, hogy a munkáltatót a kártérítési kötelezettség alól mentesítse, továbbá a Kúria precedensértékű ítélete<sup>32</sup> szerint kárenyhítési kötelezettség megítélésekor figyelembe kell venni a munkavállaló személyi körülményeit, életkorát, egészségi állapotát, családi és munkahelyi körülményeit. Ebben a körben értékelendők a saját elvárásai is, amikor a saját képzettségének, végzettségének és szakmai igényének megfelelő munkahelyet és munkakört keres, amelyre a munkáltató jogellenes intézkedését követően kényszerült. A felperes a jogviszonya megszűnését követően haladéktalanul bejelentkezett az állami foglalkoztatási hatósághoz, álláskeresői járadékot, majd nyugdíj előtti segínyt igényelt, továbbá álláskeresőként regisztráltatta magát. A felperes igazolta, hogy több álláshelyre is pályázott, azonban álláskeresőként nem vezetett eredményre. A felperesnek - az alperes általi jogviszony megszüntetést követően - jogában állt eldönteni, hogy a koronavírus elleni védőoltást beadatja-e; a jogviszonya megszüntetésén felül ehhez egyéb hátrányos jogkövetkezmény - jogszabályi rendelkezés hiányában - nem fűződhetett. A felperes szerint az alperes az Mt. 82 (1) bekezdése szerint köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt. Az alperes az elsőfokú eljárás során a kereseti kérelem összességét nem vitatta, még a kártérítési igény tekintetben sem, ezért a Győri Ítéletábrla túlterjeszkedett a Pp. 370. § (1) bekezdése értelmében a fellebbezési korláton, amely miatt ítélete jogsértő. A kézirat lezárásáig a felperes felülvizsgálati kérelme nem került elbírására.

## **VI. A koronavírus járvány halálos áldozata hozzátartozóinak kárigénye**

Az utolsó jogesetben hozzátartozói kárigény ügyében kellett a bíróságoknak döntést hozni, az ítéletábrlára eddig egyetlen ilyen, a Covid-19 okozta tragikus kimenetelű foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos ügy került felterjesztésre.

A néhai munkavállaló (Néhai) családja, férje és gyermekei indítottak pert az alperessel szemben. A Néhai az alperes Belgyógyászati - Hematológiai Osztályán (osztály) dolgozott osztályvezető főnővér helyettesként. A koronavírus járvány kitörése után az alperes minden osztályán egy „felelős” került kijelölésre, akinek feladata volt, hogy az alperes higiéniai osztályával kapcsolatot tartson, a koronavírus járvánnyal kapcsolatos ismereteket továbbadja az adott osztályon dolgozó

---

32 Kúria Mfv.I.10.036/2019/7. számú ítélete.

munkatársaknak, ilyen feladatot látott el Néhai is. Néhai a koronavírus-járvánnyal kapcsolatos alperesi intézkedéseket teljes mértékben betartotta, ennek ellenére egy Beteg ápolása során megfertőződött. Néhai felnőttkori II. típusú cukorbetegségben szenvedett, melyre gyógyszert szedett. Az osztályvezető főnővér a Beteg osztályon történt ápolása idején észlelte, hogy Néhaiak náthás a hangja, szárazon köhög, ezért a munkából hazaküldte. Néhai és a főnővér naponta beszélt telefonon, a főnővérnek tudomása volt Néhai romló állapotáról és szorgalmazta, hogy menjen kórházba. Néhai koronavírus tesztjének eredménye az első tünetek jelentkezését követő 5. napon lett pozitív, ezen a napon az alperes kórházi kezelésre felvette Néhait, aki azonban két heti kezelést követően elhunyt. A Magyar Államkincstár határozatában Néhai koronavírus megbetegedését foglalkozási megbetegedésként fogadta el, mivel az osztályon koronavírus fertőzöttsége igazolódott egy általa is kezelt betegnél. Az alperes a határozattal szemben jogorvoslással nem élt.

A felperesek személyenként 4.000.000 - 4.000.000 forint sérelemdíj megfizetésére kérték kötelezni az alperest. Az alperes védekezését arra alapította, hogy Néhai nem az alperesnél végzett munkája során kapta el a halálát okozó megbetegedést, mivel aktív közösségi életet élt, álláspontja szerint nem zárható ki, hogy Néhai volt, aki a Betegét megfertőzte. Néhai csak öt nappal a tünetek megjelenését követően vette igénybe a kórházi kezelést. Az alperes a foglalkozási megbetegedést megállapító államkincstári határozattal kapcsolatban arra hivatkozott, hogy azért nem élt jogorvoslással, mert a kialakult gyakorlata szerint annak elismerése segítette a koronavírussal fertőzött munkavállalóit annak érdekében, hogy 100 %-os táppénzt kapjanak. Az elsőfokú bíróság ítéletével<sup>33</sup> kötelezte az alperest, a felpereseknek személyenként 3.200.000 forint megfizetésére. Az elsőfokú bíróság az orvosszakértői véleményben írtakra figyelemmel megállapította, hogy Néhai halálát okozó koronavírus fertőzést az alperesnél való munkavégése során kapta el, kizárt annak lehetősége, hogy a Betegét Néhai fertőzte meg - tekintettel a koronavírus betegség lefolyásának időbeli sajátosságaira is. Az elsőfokú bíróság a sérelemdíj összegének megállapításánál figyelembe vette, a Néhaival fennállt szereteten alapuló közeli hozzátartozói viszonyt, továbbá, hogy Néhai halála váratlanul, gyorsan következett be, Néhait a kórházba kerülése után nem látogathatták, és el sem búcsúzhattak tőle. A sérelemdíj összegét csökkentő tényezőként értékelte az elsőfokú bíróság, hogy Néhai annak ellenére, hogy szakképzett egészségügyi dolgozóként tudta, hogy a koronavírus

---

33 Székesfehérvári Törvényszék 72.M.70.042/2022/124. számú ítélete.

kockázatát súlyosbító cukorbetegségben szenved, állapotrosszabbodásakor nem vette időben igénybe a kórházi kezelést, ami hozzájárulhatott a betegség halálos kimeneteléhez. Az ítélet<sup>34</sup> az elsőfokú bíróság ítéletét megalapozottnak találta és helybenhagyta.

## VII. Összegzés

A világjárvány hatására a bíróságoknak korábban is felmerült kérdéseket kellett más megvilágításban vizsgálni: „Mikor kell a munkáltatónak állásidőre díjazást fizetni?”; „Sérelemdíjra jogosítja-e a munkavállalót, ha felmondását utóbb a sajtóban indokolja a miniszter?”; Ugyanakkor olyan kérdésre is meg kellett találni a helyes választ, amellyel korábban a munkaügyi ítélkezési gyakorlat nem szembesült: „Lehet-e a határozott idejű munkaviszonyt vis maiorra hivatkozással megszüntetni?” Számos olyan kérdés, amelyekre a világjárvány elleni védekezés érdekében hozott jogszabályi rendelkezések nélkül más helyes válaszok adhatóak.

Az ügyek többségében a felek elfogadták a jogerős döntést, de arra is volt példa, hogy felülvizsgálati kérelemmel fordultak a Kúriához, egy esetben pedig a felperes alkotmányjogi panaszban kérte az ítélet alaptörvény-ellenességének megállapítását és megsemmisítését.

---

<sup>34</sup> Győri Ítélet<sup>34</sup> az elsőfokú bíróság ítéletét megalapozottnak találta és helybenhagyta.