



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.023/2023/7.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Varga M. Ügyvédi Iroda (címe, ügyintéző: felperesi jogi képviselő ügyvéd) által képviselt **felperes neve** (címe1) **felperesnek** a alperesi jogi képviselő (címe2, eljáró ügyintéző: dr. Kozma Anna ügyvéd) által képviselt **alperes neve** (címe3.) **alperes** ellen munkavállalói azonnali hatályú felmondás jogkövetkezményei iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 33.M.70.395/2021/29. számú ítélete ellen az alperes által 33. sorszámmon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 113.904 (száztizenháromezer-kilencszáznégyszáztíz) forint másodfokú perköltséget, valamint 364.493 (háromszázhatvannégyezer-négyyszázkilencvenhárom) forint meg nem fizetett fellebbezési illetéket az Adó- és Vámhatóság illetékbevételei számlája javára. Az eljárási és fellebbezési illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes 1995. november 13-tól állt az alperes alkalmazásában határozatlan idejű munkaviszonyban segédmunkás munkakörben.

[2] A felperes 2020. április 20. napjától 2021. március 30-ig keresőképtelen beteg volt.

[3] A Megyei Kormányhivatal 2021. január 5. napján kelt határozatával a felperes megváltozott munkaképességű személyek ellátásának megállapítására irányuló kérelmét elutasította arra hivatkozással, hogy a felperes keresőtevékenységet végez és rendszeres pénzellátásban részesül. A határozat szerint a felperes egészségi állapota 2020. szeptember 25-től 58 %-os, B2 minősítési csoportba tartozik. Egészségi állapota alapján foglalkoztathatósága a rehabilitációval helyreállítható, azonban a komplex minősítés szakmai szabályáról szóló rendeletben meghatározott egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt.

[4] A Megyei Kormányhivatal komplex minősítést végző Szakértői Bizottság az alábbiakat állapította meg:

„Az igénylő egészségi állapotát, személyes körülményeit, panaszait, egészségkárosodásának jellegét, az ebből származó kizáró és korlátozó tényezőket és a munkaerő piaci esélyeit figyelembe véve rehabilitációja jelenleg nem javasolt, de megmaradt egészségi állapota alapján foglalkoztatható, keresőtevékenységet végezhet. Egészségkárosodása miatt leszűkült a választható foglalkozások száma. Az ellátható munkakörök száma a térségben csekély, tartós támogatással vagy védett körülmények között történő foglalkoztatásra van esély. A rehabilitációs szolgáltatások és támogatás segítségével sincs reális esély a nyílt munkaerő piacon történő elhelyezésére. Össz-szervezeti egészségkárosodása 42 %-os. A rehabilitáció szempontjából figyelembeveendő kizáró tényezők a munkakörnyezetben és a munkavégzésben: ép hallást igénylő munka végzése, fokozott érzelmi pszichés megterhelés, nehéz fizikai megterhelés. A foglalkozási rehabilitálhatóság minősítése: nem javasolt.”

[5] A felperes a házi orvos által kiállított keresőképtelen állományról szóló orvosi igazolás alapján 2021. március 31-től keresőképes volt. A felperes 2021. március 31-től nem vált munkaképtelenné, könnyű fizikai, ép hallást nem igénylő, fokozottan nem balesetveszélyes, fokozott érzelmi és pszichés megterhelést nem jelentő munkakörben keresőtevékenységre alkalmas volt az egészségi állapota alapján.

[6] A 2021. április 6. napján kelt I. fokú soron kívüli munkaköri alkalmassági vélemény szerint a felperes segédmunkás munkakör ellátására nem alkalmas.

[7] Az alperes 2021. május 5. napján kelt levelével tájékoztatta a felperest, hogy a táppénz joga 2021. március 30-án lejárt, az orvosi alkalmassági vélemény alapján munkakörében nem alkalmas munkavégzésre, erre tekintettel a munkáltatót foglalkoztatási-, illetve munkabér fizetési kötelezettség nem terheli. Tájékoztatta továbbá a felperest, hogy a végzettségének megfelelő, illetve a komplex minősítést végző szakértői bizottság által

megadott orvosi rehabilitáció kizáró tényezői szerint másik munkakört nem tud felajánlani a felperesnek. A fentiekre tekintettel társadalombiztosítási jogviszonya szünetel.

[8] Az alperes a felperes részére 2021. március 31. napjától munkabért nem fizetett és őt nem is foglalkoztatta.

[9] A felperes 2021. szeptember 23. napján munkavállalói azonnali hatályú felmondással megszüntette a munkaviszonyát. A felmondás indokolása szerint a felperes 2021. március 31-től keresőképes, az üzemorvos azonban megállapította, hogy segédmunkás munkakörben munkavégzésre nem alkalmas. Ezt követően az alperes közölte, hogy másik munkakört felajánlani nem tud, azonban a munkaviszonyt egészségi alkalmatlanságomra hivatkozással nem szüntette meg, sőt felszólította a felperest arra, hogy maga kezdeményezze a munkaviszonya megszüntetését. Miután a felperes nem volt hajlandó a munkaviszonyt felmondani, az alperes számára kérése ellenére sem biztosított munkát, pedig az Mt. 51. § (1) és (3) bekezdés alapján kötelessége lett volna a képzettségének és állapotának megfelelő másik munkakört felajánlani. Az alperes a munkaviszonyt továbbra is fenntartotta, de munkát nem biztosított, a felperest 2021.03.31. napjától állásidőre helyezte, de az alpbér fizetésére vonatkozó kötelezettségének – az Mt. 146. § (1) bekezdésében foglaltak ellenére – nem tett eleget. Az alperes ezzel a döntésével a felperest anyagilag ellehetetlenítette, mert így 2021.03.31. napja óta semmilyen jövedelme nincs, holott jelenleg is munkaviszonyban áll, egyúttal megakadályozta azt is, hogy rehabilitációs járulékból részesüljön. A felperes az alperest felszólította a jogsértő állapot rendezésére, azonban ez nem vezetett eredményre. Az alperes a munkaviszonyt azért nem szüntette meg egészségi alkalmatlanságra alapított rendes felmondással, hogy ne kelljen a felperes részére a munkáltatói rendes felmondás alapján járó 9 havi végkielégítést és a 90 nap felmentési időre járó távolléti díjat megfizetni. Ezen magatartásával az alperes megsértette az Mt. 6. és 7. §-ban rögzített általános magatartási követelményeket, különösen a joggal való visszaélés tilalmát.

Kereset és ellenkérelem

[10] A felperes keresetében 976.320.- forint felmentési időre járó távolléti díj, 2.147.904.- forint végkielégítés és ezen összegek után 2021. október 6. napjától járó késedelmi kamatok, valamint 1.431.936.- forint állásidőre járó alpbér és ezen összeg után 2021. július 1-től járó késedelmi kamatok megfizetését kérte.

[11] Hivatkozásképpen előadta, hogy az alperes súlyosan megsértette az Mt-ben előírt kötelezettségeit azzal, hogy a keresőképes felperessel kapcsolatban sem a foglalkoztatási, sem a munkabér fizetési kötelezettségének nem tett eleget. A foglalkozás-egészségügyi vizsgálat alkalmatlan eredményét követően az alperes másik munkakört nem ajánlott fel, hanem megpróbálta a felperes rábeszélni arra, hogy inkább rehabilitációs ellátást igényeljen, mivel a keresőtevékenysége 2021. április 7. napján megszűnt. Az alperes ezzel nem a valóságnak megfelelő tájékoztatást adott a felperes részére, ugyanis a felperes folyamatosan munkaviszonyban állt az alperessel és az alperes folyamatosan fizette a felperes után az egészségügyi szolgáltatási járulékot. Az alperes 2021. május 5-én levélben közölte a felperessel, hogy számára az állapotának megfelelő másik munkakört felajánlani nem tud,

azonban a felperes munkaviszonyát nem szüntette meg. A levélben valótlánul állította, hogy a felperes társadalombiztosítási jogviszonya szünetel, ugyanis maga az alperes fizette be az egészségügyi szolgáltatási járulékot havonta a felperes után. Az alperes azért adott folyamatosan valótlán és jogszerűtlen tájékoztatást a felperesnek munkajogi státuszáról, hogy ezzel megpróbálja a felperest rávenni arra, hogy a felperes maga kezdeményezze a munkaviszonya felmondással történő megszüntetését azért, mert az alperes foglalkoztatni nem tudta a felperest, felmondani pedig nem kívánt, mivel így a felperes jogosulttá vált volna végkielégítésre és felmondási időre. A felperes nem kívánta a munkaviszonyát megszüntetni, a nyugdíjig hátralévő kb. egy évet az alperesnél kívánta munkaviszonyban eltölteni és szeretett volna dolgozni. A felperes lánya tárgyalt az alperessel arról, hogy az alperes tegyen eleget a foglalkoztatási kötelezettségének, ám az alperes ezt megtagadta, a felperest állásidőre helyezte, azonban alapbért részére nem fizetett. A felperes 2021. augusztus 19-én kelt levélben felszólította az alperest, hogy ajánljon fel a felperesnek a képzettségének és egészségi állapotának megfelelő másik munkakört, vagy ha erre nem képes, akkor szüntesse meg a felperes munkaviszonyát és fizesse ki az ezzel kapcsolatos járandóságokat, kérte továbbá az állásidőre járó bér megfizetését is. Az alperes 2021. szeptember 14-i levelében a felperes követelését minden magyarázat nélkül elutasította. Miután a munkaköri alkalmassági vizsgálat során megállapításra került, hogy a felperes az egészségi állapota változása miatt a munkaszerződésben meghatározott munkaköre betöltésére már nem volt alkalmas, az alperes eldönthette, hogy a felperes munkaviszonyát az Mt.64 . § (1) bekezdés b) pontja és 66. § (2) bekezdése alapján felmondja, vagy a munkaviszonyát fenntartja és eleget tesz foglalkoztatási kötelezettségének. Ez utóbbi esetben köteles lett volna az Mt. 51. § (3) bekezdése alapján a felperes egészségi állapotának megváltozására tekintettel a munkafeltételeket vagy az általa betöltött munkakört az Mt. 6. §-ában foglaltak figyelembevételével úgy módosítani, hogy az a felperes egészségi állapotának megfelelően. Az alperes ezen kötelezettségét nem teljesítette, súlyosan megsértette az Mt. 6. § (2) bekezdésében foglalt jóhiszeműség és tisztesség elvét, amikor a felperes számára több alkalommal szándékosan félrevezető tájékoztatást adott a munkaviszonyból származó jogairól. Hivatkozott az EBH2017.M.16. számon közzétett eseti döntésre.

[12] Az alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy az alperest foglalkoztatási kötelezettség nem terhelte, melyre tekintettel az állásidőre járó alapbér iránti igény megalapozatlan. A felperes a táppénzre jogosultság lejártát követően is keresőképtelennek minősült, mivel a munkakörének ellátására foglalkozás-egészségügyi szempontból nem volt alkalmas. E körben hivatkozott a Kúria Mfv.X.10.038/2021/6. számú és az Mfv.10.438/2018/4. számú ítéleteiben foglaltakra. Az Mt. alapján az alperest nem terheli más munkakör felajánlására vonatkozó kötelezettség és a jogviszony megszüntetésére sem volt köteles. Hangsúlyozta, hogy az Mt. 51. § (3) bekezdésében írt munkáltatói kötelezettség – a felperes teljesítésre képes állapota esetén – kizárólag a munkaszerződés szerinti munkakör keretei között értelmezhető, ám a felperes ezen szerződés szerinti munkakörében nem volt teljesítésre képes (munkára képes) állapotban. A magán munkajogban munkaviszony megszüntetési kötelezettség egyik felet sem terheli.

[13] Egyidejűleg nem állítható valamely tételes jogi előírás és az általános magatartási követelmények sérelme. Az alperes pusztán tájékoztatta a felperest arról, hogy hogyan veheti igénybe a megváltozott munkaképességű személyek ellátását, nem akadályozta meg az ellátás igénybevételét, mert az a munkaviszony fennállása alatt is igényelhető, egyébiránt az alperes 2021. március 30-tól járulékot sem fizetett.

Az elsőfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[14] Az elsőfokú bíróság a kereset szerint marasztalta az alperest végkielégítés, felmondási időre járó távolléti díj és állásidőre járó bér megfizetésében.

[15] A határozat indokolása szerint a felperest terhelte a perben az azonnali hatályú felmondás jogszerűségének bizonyítása, annak igazolása, hogy keresőképes volt, ezért az alperest foglalkoztatási és munkabérfizetési kötelezettség terhelte, ennek hiányában az állásidőre járó alaphír megilleti. A felperes keresőképeségének megítélése orvosi szakkérdés volt, ezért a bíróság a felperes indítványára igazságügyi orvosszakértőt rendelt ki a perben. Az elsőfokú bíróság az igazságügyi orvosszakértői vélemény és annak kiegészítése alapján megállapította, hogy a felperes 2021. március 31-től nem vált munkaképtelenné, könnyű fizikai, ép hallást nem igénylő, fokozottan nem balesetveszélyes, fokozott érzelmi és pszichés megterhelést nem jelentő munkakörben keresőtevékenységre alkalmas volt az egészségi állapota alapján. A foglalkozás-egészségügyi szakorvos helytállóan állapította meg, hogy a felperes segédmunkás munkakörben – amely nehéz fizikai munkakör – keresőképtelen volt. A háziorvos tanúvallomása szerint is a felperes 2021. március 31-én nehéz fizikai munkakört nem tudott végezni, könnyű fizikai munkát igen, a felperes munkára képes volt.

[16] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy tekintettel arra, hogy a felperes 2021. március 31-től nem vált keresőképtelenné, ezért az alperest foglalkoztatási és munkabér fizetési kötelezettség terhelte a Kúria Mfv.II.10.214/2016. számú határozata alapján. E határozat szerint, amennyiben a munkavállaló a munkaszerződés szerinti munkakörben egészségi alkalmatlanság miatt nem foglalkoztatható de nem keresőképtelen és a munkáltató fenntartja a munkaviszonyt, az Mt. 51. § (1) bekezdéséből következően a foglalkoztatási kötelezettsége, mint a munkaviszonyból eredő alapvető munkáltatói kötelezettség és a munkaviszony egyik tartalmi eleme, fennáll, egymagában a munkakörre az egészségügyi alkalmatlanság e kötelezettséget nem szünteti meg és nem is függeszti fel. Hivatkozott arra, hogy a Kúria az ítéletben kifejtette, hogy az Mt. 1. §-ában megfogalmazott célja a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályainak megállapítása, melyet a törvény a munkáltató oldalán fennálló követelményként fogalmaz meg. A törvény 51. § (1) bekezdése a foglalkoztatási kötelezettséget, mint a munkáltató alapvető kötelezettségét jelölje meg, amelynek tartalmát a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok határozzák meg. Az előbbiekből következően a foglalkoztatási kötelezettség nem korlátozódik a munkaszerződésben megállapodott munkakörben történő foglalkoztatásra, e kötelezettséghez munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott több jogintézmény kapcsolódik. E körbe tartoznak az Mt. 53. §-ban szabályozott munkáltatói jogosultságok a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra, melyre egyoldalú munkáltatói intézkedéssel kerülhet sor. A munkáltatónak tehát az Mt-ben szabályozott többirányú jogosultsága áll fenn a munkaviszony tartalommal kitöltésére, ha a munkaviszonyt a munkavállalónak a munkaszerződése szerinti munkakörére való egészségügyi alkalmatlansága ellenére nem szünteti meg.

[17] Kifejtette, hogy az alperes által hivatkozott Mfv.X.10.038/2021/6. számú ítélet nem alkalmazható, mert annak irányadó tényállása szerint a felperes a táppénzre jogosultság

lejártát követően sem volt keresőképes, míg jelen perben a felperes keresőképes volt. Ugyancsak nem alkalmazható az alperes által hivatkozott Mfv.X.10.438/2018/4. számú ítélet eltérő tényállás folytán, mert a hivatkozott ügyben az alperes kérte a felperestől, hogy jelölje meg azt, hogy az egészségi állapota milyen munkavégzést tesz lehetővé, eljárása a tisztességes és jóhiszemű joggyakorlás követelményének megfelelt, az alperes a helyzet megoldására törekedett, felajánlott másik munkakört és kérte a felperest olyan hivatalos egészségügyi nyilatkozat beszerzésére, amely tartalmazza, hogy milyen feltételekkel foglalkoztatható állapotrosszabbodás veszélye nélkül, továbbá felhívta a munkahelyen való megjelenésre. Jelen ügyben azonban az alperes a felperes megváltozott egészségi állapotának megfelelő munkakört nem ajánlott fel a felperesnek.

[18] Mindezek alapján az alperest foglalkoztatási és munkabérfizetési kötelezettség terhelte, mely alapvető kötelezettség, így ezek megsértése a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség szándékos, jelentős mértékű megszegésnek minősül, az azonnali hatályú felmondás jogszerű.

[19] Az állásidőre járó bér kapcsán ismételten hivatkozott a Kúria Mfv.II.10.214/2016. számú határozatában foglaltakra, és arra, hogy a munkáltató állásidő fizetési kötelezettség alóli mentesülés két feltétele közül az egyik, a külső ok nem áll fenn abban az esetben, ha a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségét a munkavállalónak a munkakörére való egészségügyi alkalmatlansága miatt nem tudja teljesíteni, de a munkaviszonyt fenntartja. Az alperes által hivatkozott Mfv.X.10.438/2018/4. számú ítélet eltérő tényállású volt, mert ott a Kúria keresőképeség hiányában állapította meg, hogy az alperest foglalkoztatási kötelezettség nem terheli.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[20] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést kérve az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság ítélete sérti a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 279. § (1) bekezdését és 346. § (5) bekezdését, valamint az Mt. 51. § (1)-(3) bekezdését, 52.§ (1) bekezdés a-b) pontját, 146. § (1) bekezdését, 78. § (1) bekezdés a) pontját, továbbá a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) 44. § a) pontját, 45. § (1) bekezdését, valamint a keresőképtelenség és a keresőképeség orvosi elbírálásáról és annak ellenőrzéséről szóló 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rendelet 1. § (1)-(2) bekezdését, 5. §-át, 6. § (1) bekezdését, 8. § (5) bekezdését és 13. §-át.

[21] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítékokat okszerűtlenül értékelte, a tényállást kirívóan iratellenesen állapította meg és helytelen, jogszabálysértő jogi következtetést vont le. Az érdemi döntés azon a megállapításon alapul, hogy az eljárás során a felperes bizonyította, hogy 2021. március 31-től keresőképes volt. Ezt a következtetést a törvényszék egyrészt a beszerzett igazságügyi orvosszakértői vélemény, másrészt pedig a felperes háziorvosának tanúvallomásának alapján állapította meg. Azonban az elsőfokú bíróság a megállapítás során egyáltalán nem vizsgálta a keresőképtelenség jogszabályi

fogalmát, továbbá a keresőképtelenség, illetve a keresőképesség elbírálására vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket. A betegség miatti keresőképtelenség fogalmát az Ebtv. 44. § a) pontja úgy határozza meg, hogy keresőképtelen, aki betegség miatt munkáját nem tudja ellátni. A 45. § szerint a betegség okozta keresőképtelenség elbírálásánál az a foglalkozás, illetve az a munkakör az irányadó, amelyben a biztosított a keresőképtelenségét közvetlenül megelőzően dolgozott. Ezen rendelkezések szerint tehát a keresőképtelenség tényét mindig a konkrét munkakör vonatkozásában kell vizsgálni és nem általában (bármely) munkakör, tevékenység tekintetében. A betegség miatti keresőképtelenség fogalma nem egy általános, teljes munkaképtelenséget jelent. Ezt támasztja alá a hivatkozott kormányrendelet 5. §-ának és 6. § (1) bekezdésének az előírása is. Mindezekből az is következik, hogy keresőképesnek az minősül, aki nem keresőképtelen. Emellett a keresőképessé nyilvánítás kötelezettsége nem a táppénzjogosultság fennállásától vagy annak megszűnésétől függ. Relevánsak továbbá a kormányrendelet 8. § (5) bekezdésének és 13. §-nak az előírásai.

[22] Az igazságügyi orvosszakértői szakvéleményből megállapítható, hogy a felperes munkakörében (mely nehéz fizikai munkakör) nem volt alkalmas munkavégzésre, másfelől pedig kifejtette a szakértő, hogy a háziorvosi gyakorlatban tapasztalható, hogy a táppénzjogosultság lejártakor a háziorvos (aki valójában nincs tisztában azokkal a részletekkel, hogy a beteg munkakörében való foglalkoztatásának pontosan melyek a kizáró, illetve korlátozó feltételei) formálisan nyilvánítja keresőképesnek a beteget. Az orvosszakértő a felperes vonatkozásában egyértelműen rögzítette, hogy orvosi értelemben 2021. március 31-én korábbi kereső foglalkozását ellátni nem volt képes. A felperes háziorvosa a gyakorlatban tapasztalható megoldás szerint eljárva tágan értelmezte a keresőképességet, nevezetesen úgy, hogy volt olyan szakma, amiben ezen a napon dolgozhatott a felperes. A felperes háziorvosa a tanúvallomása során megerősítette ezt a gyakorlatot, elmondta, hogy „amikor a segélyezhetősége lejár valakinek, akkor a táppénzes állományát meg kell szüntetni és igazolást kell kiállítani, amelyben szerepel a keresőképesség. Nincs más rovat, mint hogy keresőképessé kell nyilvánítani. Nem az adott munkakör tekintetében lesz keresőképes az ellátott, ez a munkáltató orvosi vizsgálatának a kompetenciájába tartozik. [...] Ha valakinek lejár a táppénzes állománya, akkor automatikusan kerül kiállításra a keresőképességről szóló igazolás. Elméletileg létezhet, de sohasem szoktunk olyan orvosi igazolást kiállítani, ha valakinek lejár a táppénzes állománya, hogy továbbra is keresőképtelen”. Ezen tanúvallomásra az ítélet egyáltalán nem utal. A tanú maga is úgy nyilatkozott, hogy a felperes nehéz fizikai munkát nem, csak egyszerű könnyű munkát tudna elvégezni és e tekintetben egy teljesen más munkakört, a portás munkakört hozta fel.

[23] Az elsőfokú bíróság nem vonta értékelési körébe, hogy sem az Ebtv., sem a kormányrendelet nem ír elő olyan kötelezettséget, hogy a táppénzre való jogosultság kimerítését követően keresőképességről szóló igazolást kellene kiállítani, a kormányrendelet 5. §-a szerint az orvosnak csak akkor kell a biztosítottat keresőképessé nyilvánítania, ha az egészségi állapota javulásának következtében a saját konkrét munkaköre elvégzésére már alkalmas. Egyébiránt a tanú nyilatkozatával szemben a kormányrendelet 13. §-a kifejezetten rendelkezik arról az eljárásról, ha a biztosított a táppénzre való jogosultság kimerítését követően továbbra is keresőképtelen. A felperes személyes meghallgatása során is úgy nyilatkozott, hogy ő azért gondolta magát keresőképesnek, mert udvaros munkakört el tudott volna látni.

[24] Mindezek alapján megállapítható, hogy az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta, hogy a keresőképtelenséget illetve keresőképességet mindig a munkavállaló konkrét munkaköre vonatkozásában kell vizsgálni. Az elsőfokú bíróság a keresőképtelenség fogalma alatt - tévesen - a teljes munkaképtelenséget értette, figyelmen kívül hagyta, hogy az igazságügyi orvosszakértő és a házi orvos tanúvallomása szerint egyaránt a felperes a saját konkrét munkaköre vonatkozásában orvosi értelemben keresőképtelen volt.

[25] Az elsőfokú bíróság a jelen eljárásban megalapozatlanul tekintette irányadónak a Kúria Mfv.II.10.214/2016. számú határozatát. A perbeli tényállás lényeges és érdemi kérdésben tér el a hivatkozott elvi határozat alapjául szolgáló tényállástól, méghozzá abban, hogy a házi orvos a vonatkozó Ebtv. és a kormányrendelet rendelkezéseitől eltérően értelmezte a keresőképesség fogalmát. Ugyanakkor alaptalanul foglalt állást úgy az elsőfokú bíróság, hogy a jelen perben nem lehet irányadónak tekinteni az alperes által hivatkozott Mfv.X.10.038/2021/6. számú határozatot. Az elsőfokú bíróság érvelésével szemben jelen perben felperes házi orvosa vélhetően szintén beutalta a felperest a megváltozott munkaképességű személyek ellátása ügyében hatáskörrel bíró kormányhivatalhoz. Ez megállapítható a kormányrendelet 8. § (5) bekezdésének előírásából valamint a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól szóló 2011. évi CXCI. törvény (a továbbiakban: Mmtv.) végrehajtását szolgáló, a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaival kapcsolatos eljárási szabályokról szóló 327/2011. (XII. 29.) Korm. rendelet (Mmr.) 6. § (5) bekezdés és (6) bekezdés a) pontjából. Jelen perben is megállapítható, hogy a felperes keresőképtelen volt, a perbeli igazolás csupán köznyelvi értelemben tartalmazta azt, hogy a felperes keresőképes, így a hivatkozott határozat irányadó. Vagyis alkalmazni kell az ítélet azon megállapítását, hogy a munkavállaló teljesítésre kész és képes állapotát a munkaszerződéses munkakör keretei között lehet értelmezni, a munkáltatót a foglalkoztatási kötelezettség akkor terheli, ha a munkavállaló teljesítésre kész és képes állapotban van. Irányadó továbbá az ítélet [70] bekezdésében írtak is.

[26] Ugyancsak alaptalanul állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a Kúria Mfv.X.10.438/2018. számú döntése sem irányadó. A kúriai döntés alkalmazhatósága szempontjából nem annak volt jelentősége, hogy a hivatkozott döntés tényállása szerint a munkáltató másik munkakört ajánlott-e fel, hanem annak, hogy mindkét ítélet tényállásának lényeges eleme, hogy a táppénzre való jogosultság lejártá után a munkavállaló a keresőképtelenségét nem igazolta megfelelően. Ezen döntés is rámutatott, hogy a keresőképesség hiányában a munkáltatót foglalkoztatási kötelezettség nem terheli és ennek hiányában kizárt az állásidőre való díjazás is. Lényeges továbbá az ítélet azon megállapítása, hogy ha a munkavállaló a rendelkezésre állási kötelezettségét – bármely okból – nem teljesíti, az állásidő szabályainak alkalmazása nem jöhet szóba. Mindezekből az következik, hogy a keresőképtelen munkavállaló számára nem osztható be a munkaidő és nem kötelezhető munkavégzésre.

[27] Az Mt. 51. § (3) bekezdésben foglaltak nem jelentenek más munkakör felajánlására vonatkozó kötelezettséget, az alperest kizárólag a munkaszerződés szerinti munkakör keretei között terhelhette volna az itt szabályozott munkáltatói kötelezettség, ám a felperes a szerződés szerinti munkakörében bizonyosan nem volt teljesítésre képes. Az Mt. 52. § (1) bekezdés a)-b) pontja szerinti munkára képes állapot kizárólag a munkaszerződés szerinti munkakör vonatkozásában értelmezhető. A keresőképtelen munkavállaló a munkaszerződés szerinti munkakörét illetően nem tekinthető munkára képes állapotban lévőnek, ezt önmagában kizárja a törvény erején alapuló rendelkezésre állási és munkavégzési

kötelezettség alóli mentesülés ténye. A perbeli időben alkalmazandó Mt. 146. § (1) bekezdése szerint állásidő díjazásra nem jogosult, aki keresőképtelenség címén mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól. Egyrészt azért, mert ilyen esetben a munkáltatót nem terheli a foglalkoztatási kötelezettség, másrészt azért, mert a keresőképtelen munkavállaló számára a munkaidő nem osztható be és teljesítés nem írható elő. Mindezekből következően az azonnali hatályú felmondás is jogszerűtlen.

[28] A felperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság megfelelően feltárta a tényállást, a bizonyítás eredményét helyesen mérlegelte és az ítélet indokolása megfelelt a Pp. 346. § (5) bekezdésében foglaltaknak. Az elsőfokú bíróság a háziorvos tanúvallomása, az általa kiállított orvosi igazolás, az igazságügyi orvosszakértői vélemény, annak kiegészítése, valamint a Megyei Kormányhivatal által lefolytatott vizsgálat alapján megalapozottan állapította meg azt, hogy a felperes 2021. március 31-től keresőképes volt. Miként azt a komplex minősítést végző szakértői bizottság összefoglaló véleménye is tartalmazza, a felperes megmaradt egészségi állapota alapján foglalkoztatható, keresőtevékenységet végezhet. A szakértői bizottság tehát már a táppénzjogosultság lejárta előtt is keresőtevékenység végzésére alkalmasnak találta a felperest orvosszakmai szempontból. Az igazságügyi orvosszakértői vélemény kiegészítése összefoglalóan az alábbi megállapításokat tette: a felperes a háziorvos értelmezése és a szakorvosi gyakorlat szerinti értelmezésében egészségi állapota alapján keresőképes volt, nem volt munkaképtelen, a korábbi munkakörében alkalmatlan volt, kvázi keresőképtelen. Az igazságügyi orvosszakértői vélemény kiegészítése is rámutat arra, hogy ahhoz, hogy a felperes foglalkozás egészségügyi orvosi vizsgálatát az alperes elrendelhesse, a felperesnek szükségszerűen keresőképesnek kellett lennie, mert a keresőképtelenség időtartalma alatt a kötelező soron kívüli foglalkozás-egészségügyi szakorvosi vizsgálat nem végezhető, figyelemmel a 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 7. § (1) bekezdés d) pontjára.

[29] Az alperes megalapozatlanul kifogásolja, hogy a háziorvos tanúvallomására, melyben a tanú általánosságban elmondta a szokásos eljárást, az elsőfokú bíróság az ítéletében nem hivatkozott. Ennek az az oka, hogy a tanú ezt követően konkrét nyilatkozatot tett és megerősítette, hogy a felperes 2021. március 31-én munkára képes állapotban volt. Így bizonyítást nyert, hogy a felperes 2021. március 31-től érvényes keresőképességéről szóló orvosi igazolás nem csak a szokások alapján és azért került kiállításra, mert lejárt a felperes táppénzes jogosultsága, hanem azért, mert a kezelőorvos meggyőződött arról, hogy a felperes meggyógyult.

[30] Hivatkozott arra, hogy az alkalmassági vizsgálat eredményének megismerése után az alperes másik munkakört a felperesnek nem ajánlott fel, hanem megpróbálta a felperest rábeszélni arra, hogy inkább rehabilitációs ellátást igényeljen és valótlanul azt állította, hogy a keresőtevékenysége 2021. április 7. napján megszűnt. Ez az állítás nem valós, a felperes folyamatosan munkaviszonyban állt az alperessel és az alperes folyamatosan fizette az egészségügyi szolgáltatási járulékot. Következő levelében is valótlanul állította az alperes, hogy a felperes társadalombiztosítási jogviszonya szünetel.

[31] Helytállóan állapította meg az ítélet, hogy a per eldöntése szempontjából irányadó a Kúria Mfv.II.10.214/2016. számú határozata, melynek tényállása megegyezik a jelen per tényállásával. Ugyanakkor az alperes által hivatkozott másik két kúriai határozat

tényállása teljesen eltér, ugyanis azok esetében a munkavállaló nem volt keresőképes, ezért a munkáltatót nem terhelte foglalkoztatási kötelezettség. Ezen túlmenően az egyik ügyben a munkáltató a tisztességes és jóhiszemű joggyakorlás követelményének megfelelő magatartást tanúsította, amikor a helyzet megoldására törekedett, másik munkakört ajánlott fel és kérte a felperest olyan hivatalos egészségügyi nyilatkozat beszerzésére, amely tartalmazza azt, hogy milyen feltételekkel foglalkoztatható állapotrosszabbodás veszélye nélkül.

[32] A felperes mind a háziorvos, mind a Megyei Kormányhivatal szakértői bizottsága, és a perben kirendelt igazságügyi orvosszakértő szerint is keresőképes állapotban volt, melyet az alperes sem vitatott, hiszen erre tekintettel kötelezte a felperest a foglalkozás-egészségügyi vizsgálat elvégzésére. Mindezekre tekintettel - miután az alperes a felperest keresőképesnek tekintette - terhelte az Mt. 51. §-ban foglalt foglalkoztatási kötelezettség. Miután az alperes a felperes munkaviszonyát nem szüntette meg, ezért köteles lett volna az Mt. 51. § (3) bekezdése alapján a felperes egészségi állapotának megváltozására tekintettel a munkafeltételeket vagy az általa betöltött munkakört az Mt. 6. §-ban foglaltak figyelembevételével úgy módosítani, hogy az a felperes egészségi állapotának megfelelően. Az alperes ezen kötelezettségének nem tett eleget.

[33] Az idézett kúriai határozat is alátámasztja, hogy a munkavállaló adott munkakör betöltésére való egészségügyi alkalmatlansága nem tekinthető elháríthatatlan külső oknak. Az alperes a felperes jogi képviselőjének felszólítására sem ajánlott a felperesnek a képzettségének és egészségi állapotának megfelelő másik munkakört, nem fizetett állásidőre alpbért és nem volt hajlandó a munkaviszony felmondással való megszüntetésére sem. Így a munkavállalónak nem maradt más lehetősége, mint az azonnali hatályú munkaviszony megszüntetés. Az alperes arra okot adott, mert a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan megszegte azzal, hogy sem a foglalkoztatási, sem a munkabérfizetési kötelezettségét hónapokon keresztül nem teljesítette.

[34] Az alperes észrevételében előadta, hogy a felperes alaptalanul állítja, hogy a felperes keresőképes állapotát igazolta volna a komplex minősítést végző szakértői bizottság összefoglaló véleménye. A komplex minősítést végző szakértői bizottság nem a konkrét keresőképtelenséget vizsgálta, hanem azt minősítette, hogy a felperes megváltozott munkaképességű személynek minősül-e és jogosult-e a rehabilitációs vagy rokkantsági ellátásra. Azt vizsgálta, hogy milyen fokú a felperes egészségi állapota, össz-szervezeti egészségkárosodása, ez alapján melyik minősítési kategóriába tartozik, továbbá a foglalkoztathatósága szempontjából milyen kizáró, illetve korlátozó tényezőket kell figyelembe venni, és javasolt-e a foglalkoztatási, illetve a szociális rehabilitációja. Jelen perben a komplex minősítést végző szakértői bizottság összefoglaló véleményét nem lehet önmagában vizsgálni és olyan kiterjesztő módon értékelni, ahogy azt a felperes tette, a vélemény ugyanis nem a felperes keresőképességéről szól.

[35] Hangsúlyozta, hogy az igazságügyi orvosszakértői vélemény is kifejezetten különbséget tett keresőképtelenség és munkaképtelenség között. Egyértelműen úgy foglalt állást, hogy a táppénz lejártakor a felperes korábbi munkakörében nem volt alkalmas munkavégzésre, emellett rögzítette, hogy nem volt teljes mértékben munkaképtelen, mert végezhetett volna olyan könnyű fizikai munkát, ami nem igényel ép hallást, nem fokozottan balesetveszélyes és nem jelent fokozott érzelmi és pszichés megterhelést. A felperes fellebbezési ellenkérelme ennek csupán egyes elemeit emelte ki. Emellett lényeges, hogy az

igazságügyi orvosszakértői vélemény kifejezetten különbséget tett a háziorvosi gyakorlatban tapasztalható „formális”, azaz „köznyelvi értelemben” vett és az „orvosi értelemben” vett keresőképesség között. Hangsúlyozta, hogy a felperes „orvosi értelemben 2021. március 31-én korábbi kereső foglalkozását ellátni nem volt képes (erre azóta sem képes).” betegség neve beteg nem alkalmas nehéz fizikai munkára. Rámutatott arra, hogy a háziorvosi gyakorlatban tapasztalható, hogy a táppénz jogosultság lejártakor a háziorvos csupán „formálisan” nyilvánítja keresőképesnek a beteget, tágan értelmezve a keresőképesség jogszabályi fogalmát: nem a keresőképtelenség előtti tényleges konkrét munkakörben való foglalkoztatás feltételeit vizsgálva, hanem csupán azt veszi alapul, hogy általában van olyan szakma, amiben a biztosított munkát végezhet. Mindezzel igazolta, hogy a háziorvosi gyakorlat ténylegesen eltér a hivatkozott jogszabályi rendelkezésektől. Ennek megítélése jogkérdés, melyről a bíróságnak kell döntenie. A háziorvos tanúvallomásában foglalt nyilatkozatrészek önmagukban nem alkalmasak annak alátámasztására, hogy a háziorvos a felperes konkrét munkakörét illetően valóban meggyőződött volna arról, hogy meggyógyult, már nem keresőképtelen.

[36] Alaptalan a felperes azon hivatkozása is, hogy a felperes keresőképességének ténye azért volt megállapítható, mert az alperes azt nem vitatta, és maga is az igazolás szerint járt el, amikor elrendelte a felperes foglalkozás-egészségügyi vizsgálatát. Miután a peres eljárást a felperes indította, ezért a Pp. 265. § (1) bekezdése alapján neki kell bizonyítania az állított tények valóságát. Megismételte, hogy nem minősülhet keresőképesnek az a munkavállaló, aki orvosi szakvélemény alapján egészségi okból nem alkalmas a munkaköri feladatainak ellátására. Mindezekre tekintettel a felperes alaptalanul tulajdonít jelentőséget – önmagában – az alkalmassági vizsgálat elrendelésének.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[37] A fellebbezés – az alábbiak szerint – megalapozatlan.

[38] Az alperes fellebbezésében megalapozatlanul hivatkozott a Pp. 346. § (5) bekezdésének sérelmére. Az elsőfokú bíróság a Pp. 346. § (5) bekezdésében foglalt indokolási kötelezettségének eleget tett. Önmagában az indokolási kötelezettség megsértése nem állapítható meg amiatt, hogy a levont jogkövetkeztetéssel a fél nem ért egyet (Mfv.II.10.169/2017/5.). A bíróságoknak a határozatukat a szükséges mértékben kell megindokolniuk, amelynek körét az adott ügy jellege és az eljárás során tisztázásra váró körülmények terjedelme határozza meg (Mfv.I.10.137/2017/5.). Az, hogy a fél számára esetlegesen az indokolás nem meggyőző, nem a jogi indokolási kötelezettség megsértése körében sérelmezhető, hanem az anyagi jogszabályhely megsértése és annak megfelelő értelmezése körében (Mfv.III.10.260/2019/5, Kfv.VI. 38.374/2019/6.).

Keresőképtelenség és egészségügyi alkalmatlanság

[39] Részben megalapozott az alperes fellebbezése a keresőképtelenség tekintetében, mind a szakértői vélemény minősítése, mind pedig a jogi értelmezés kapcsán. Nem volt vitatott, hogy a felperes a segéd munkakör ellátására alkalmatlan volt. Ezzel kapcsolatosan az igazságügyi szakértői vélemény és annak kiegészítése megalapozottan hívta fel a figyelmet a gyakorlatban tapasztalható anomáliákra a keresőképtelenség fogalmával és értelmezésével kapcsolatban, és helytállóan utalt arra is, hogy mindezek – figyelemmel arra, hogy a felperes alkalmatlan a munkaköre ellátására – nagyjából jogkérdéssé minősíti az esetet. A perben is alkalmazandó jogszabályok különféle fogalmakat használnak: más a keresőképtelenség, a munkaképtelenség, az egészségügyi alkalmatlanság és a megváltozott munkaképesség fogalma és azok megállapítása is más-más eljárásban, más kritériumok alapján történik eltérő céllal. Kétségtelen azonban, hogy ezen jogintézmények között lehet és a perbeli esetben van is kapcsolat. Ilyen nyilvánvaló kapcsolat, hogy a keresőképtelenség és keresőképesség orvosi elbírálásáról és annak ellenőrzéséről szóló 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rendelet 7.§ (1) bekezdés a) és c) pontjai szerint soron kívüli munkaköri vagy szakmai alkalmassági vizsgálatot kell végezni, ha a munkavállaló egészségi állapotában olyan változás következett be, amely feltehetően alkalmatlanná teszi az adott munkakör egészséget nem veszélyeztető és biztonságos ellátására, illetve a 30 napos keresőképtelenséget követően.

[40] A másodfokú bíróság egyetértett az alperes észrevételében előadott azon körülmény tekintetében is, hogy a komplex minősítést végző szakértői bizottság szakvéleménye a keresőképesség megítélése szempontjából nem bír jelentőséggel. A jogszabályok ugyanis meghatározzák, hogy az egyes fogalmak alatt mit kell értékelni. Az Mmvt. – a törvényjavaslat indokolása szerint - a megváltozott munkaképességű személyek számára biztosított ellátások egységes rendszerét hozza létre, melynek célja az, hogy megteremtse a feltételeket a megváltozott munkaképességű személyek megmaradt, fejleszthető képességeire épülő foglalkoztatás központi rehabilitációjának, társadalmi reintegrációjának, foglalkoztatásának elősegítésére. A törvény két fő hangsúlyos területet tartalmaz: egyrészt a kieső jövedelem pótlását célzó pénzügyi ellátásokat, másrészt pedig a rehabilitációt segítő szolgáltatásokat. A felperes egészségkárosodásának és megváltozott munkaképességének ugyanakkor egyértelműen volt munkajogi szempontból jelentősége, méghozzá több szempontból is. Egyrészt a per során és a fellebbezési ellenkérelemben is hivatkozott Mt. 51.§ (3) bekezdése alkalmazhatósága tekintetében, másrészt pedig a foglalkozás-egészségügyi vizsgálat mikénti lefolytatása szempontjából.

[41] A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy ugyancsak más az egészségügyi alkalmasság és a keresőképtelenség fogalma, melyektől eltér a munkaképesség. Miként azt a Kúria Mfv. 10.038/2021/6. számú határozatában is rögzítette, a keresőképesség és a táppénzre jogosultság egymástól elkülönült, bár szoros kapcsolatban álló fogalmak és a keresőképtelenség abban az esetben is fennállhat, amennyiben a munkavállaló nem jogosult társadalombiztosítási ellátásra. A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a keresőképtelen munkavállaló nem feltétlenül alkalmatlan a munkakör ellátására. A keresőképtelenséggel kapcsolatos orvosi vizsgálat nem teljesen azonos követelmények mentén történik, mint az egészségügyi alkalmatlanság vizsgálata, más a vizsgáló szerv és a vizsgálat célja is: a 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rendelet 1.§ (1) bekezdése szerint a keresőképtelenség elbírálásának célja, hogy a betegszabadság, illetőleg táppénz igénybevételéhez megállapítsa és igazolja, hogy a munkavállaló (biztosított) a munkáját betegsége vagy beteg gyermeke ápolása miatt ellátni nem tudja. A keresőképtelenség vizsgálatánál azonban a kiindulópont ugyanúgy a munkavállaló munkaköre, mint az egészségügyi alkalmasság vizsgálatánál: az Ebtv. 45.§ (1) bekezdése szerint a betegség okozta keresőképtelenség elbírálásánál az a

foglalkozás, illetőleg az a munkakör az irányadó, amelyben a biztosított a keresőképtelenségét közvetlenül megelőzően dolgozott. A keresőképtelenség és keresőképesség orvosi elbírálásáról és annak ellenőrzéséről szóló 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rendelet 6. § (1) bekezdése előírja, hogy a biztosított a keresőképtelenségének elbírálásához köteles az orvost tájékoztatni munkavégzésének (tevékenységének) az egészségi állapotával összefüggő körülményeiről, annak egészségi szempontból lényeges elemeit a betegdokumentációban rögzíteni kell.

[42] A munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 1. § a) pontja szerint e rendelet alkalmazásában munkaköri alkalmassági vizsgálat: annak megállapítása, hogy egy meghatározott munkakörben és munkahelyen végzett tevékenység által okozott megterhelés a vizsgált személy számára milyen igénybevételt jelent és annak képes-e megfelelni. A 3.§ (4) bekezdése meghatározza a munkaköri és a szakmai alkalmasság vizsgálatának célját, mely annak elbírálása, hogy a munkavállaló, illetve a tanuló vagy a hallgató, az álláskereső:

- a) a munkavégzésből és a munkakörnyezetből eredő megterhelés által okozott igénybevétele
 - aa) egészségét, testi, illetve lelki épségét nem veszélyezteti-e,
 - ab) nem befolyásolja-e egészségi állapotát kedvezőtlenül,
 - ac) nem okozhatja-e utódai testi, szellemi, pszichés fejlődésének károsodását;
- b) esetleges idült betegsége vagy fogyatékossága a munkakör ellátása, illetőleg a szakma elsajátítása és gyakorlása során nem idéz-e elő baleseti veszélyt;
- c) a járványügyi szempontból kiemelt jelentőségű munkakörökben, illetve szakmákban történő munkavégzés esetén személyi higiénés és egészségi állapota nem veszélyezteti-e mások egészségét, foglalkoztatható-e az adott munkakörben;
- d) milyen munkakörben, illetve szakmában és milyen feltételek mellett foglalkoztatható állapotrosszabbodás veszélye nélkül, amennyiben átmenetileg vagy véglegesen megváltozott munkaképességű;
- e) foglalkoztatható-e tovább jelenlegi munkakörében, illetve folytathatja-e tanulmányait a választott szakmában;
- f) szenved-e olyan betegségben, amely miatt munkaköre ellátása során rendszeres foglalkozás-egészségügyi ellenőrzést igényel;
- g) külföldön történő munkavégzés esetén egészségi szempontból várhatóan alkalmas-e az adott országban a megjelölt szakmai feladat ellátására.

[43] Azon fellebbezési hivatkozással is egyetértett a másodfokú bíróság, hogy nem minősülhet keresőképesnek az a munkavállaló, aki az orvosi szakvélemény alapján egészségi okból nem alkalmas a munkaköri feladatainak az ellátására. Ennek alapvető oka, hogy az Ebtv. 44. § a) pontja számos keresőképtelenségre jogosító esetet nevesít, de az a) pont szerint keresőképtelennek minősül, aki betegsége miatt munkáját nem tudja ellátni. Emellett a 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rendelet 1.§ (2) bekezdése is megteremti a kapcsolatot, amikor kimondja, a keresőképtelenség elbírálása a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) 44. §-ában felsorolt esetekben történik. Ugyanakkor a kiindulópont azonos: A Kúria Mfv. 10.438/2018/4. számú határozatában (BH2020.82.) is kimondta: a munkavállaló munkaköre betöltésére alkalmatlan, következésképpen keresőképtelen volt. A keresőképtelenség elbírálásánál ugyanis az azt közvetlenül megelőző munkakör, illetve foglalkozás az irányadó. Emellett a keresőképtelenség és keresőképeség orvosi elbírálásáról és annak ellenőrzéséről szóló 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rendelet 5. §-a ugyancsak úgy rendelkezik, hogy ha a biztosított az egészségi állapota javulásának következtében munkája elvégzésére már alkalmas, illetőleg, ha az általa ápolott gyermek egészségi állapota miatt további ápolást már nem igényel, a keresőképtelenséget elbíráló orvosnak a biztosítottat keresőképesé kell nyilvánítania.

[44] A másodfokú bíróság szerint tehát ilyen esetben az egészségügyi alkalmatlanság egyet jelent a keresőképtelenséggel. A felperest a háziorvosa 2021. március 31. napjától keresőképesé nyilvánította, de a háziorvos tanúkénti meghallgatásakor elmondta, hogy a vizsgálatkor azt tapasztalta, hogy a felperes nehéz fizikai munkát nem tudott volna végezni, egyszerű munkát, könnyű munkát, pl. portást el tudott volna látni. A kirendelt igazságügyi szakértő megállapította, hogy a felperes korábbi, nehéz fizikai munkakörében nem volt alkalmas a munkavégzésre, de nem volt munkaképtelen, könnyű fizikai, ép hallást nem igénylő, fokozottan nem balesetveszélyes, fokozott érzelmi és pszichés megterhelést nem jelentő munkakörben kereső tevékenységre alkalmas volt egészségi állapota alapján. Az igazságügyi szakértő helytállóan mutatott arra is rá, hogy a keresőképtelenség és az egészségügyi alkalmatlanság kapcsolata részben jogkérdés, de arra is, hogy a munkáltatónak a munkavállalójával szembeni további munkajogi kötelezettségének vizsgálata egy ilyen kialakult helyzetben jogkérdés.

[45] A másodfokú bíróság kiemeli, hogy a munkaképtelenség fogalmát a munkavédelemlről szóló 1993. évi XCIII. törvény 87.§ 5/B. tartalmazza, melynek elősorban a munkabalesetek kapcsán van jelentősége. E szerint munkaképtelen: az a munkavállaló, aki a balesettel vagy egészségkárosodással összefüggő és gyógykezelést igénylő állapota miatt munkát nem tud végezni, függetlenül attól, hogy erre az időtartamra táppénzben részesül vagy sem.

Foglalkoztatási kötelezettség

[46] Az Mt. perbeli időben alkalmazandó 55. § (1) bekezdés a) pontja szerint a munkavállaló mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a keresőképtelensége időtartamára. 2023. január 1-től ezen rendelkezés kiegészítésre került a munkakör ellátására egészségi okból való alkalmatlanság esetével. Az Mt. 51. § (3) bekezdés szerint a munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára

fejlettségére egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. Ebből kifolyólag az alperes a felperest eredeti, segédmunkás munkakörében nem is foglalkoztathatta. Ugyanakkor az Mt. 51.§ (3) bekezdésének második fordulata a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel fogalmaz meg munkáltatói kötelezettséget, rögzítve, hogy a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást - a 6. §-ban foglaltak figyelembevételével - megfelelően módosítani.

[47] A másodfokú bíróság szerint azonban megalapozatlan az alperes fellebbezése a foglalkoztatási kötelezettség értelmezése és azon jogi álláspontja tekintetében, mely szerint azt kizárólag az adott munkakör tekintetében találta alkalmazandónak. A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a hivatkozott kúriai határozatoknak nem volt tárgya az Mt. 51.§ (3) bekezdése, mely az ésszerű alkalmazkodás elvének egyik szabálya, továbbá időközben az EUB gyakorlata is változott e körben. A kúriai határozatok azonban az alapvető magatartási követelményeknek, és ezek között az együttműködés, valamint a jóhiszeműség és tisztesség elvének kiemelt jelentőséget tulajdonítottak.

[48] Helytállóan utalt az elsőfokú bíróság e körben a Kúria Mfv.II.10.214/2016. számú határozatára, mely szerint az Mt. 1. §-ában megfogalmazott célja a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályainak megállapítása, melyet a törvény a munkáltató oldalán fennálló követelményként fogalmaz meg. A törvény 51. § (1) bekezdése a foglalkoztatási kötelezettséget, mint a munkáltató alapvető kötelezettségét jelöli meg, amelynek tartalmát a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok határozzák meg. Az előbbiekből következően a foglalkoztatási kötelezettség nem korlátozódik a munkaszerződésben megállapodott munkakörben történő foglalkoztatásra, e kötelezettséghez munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott több jogintézmény kapcsolódik. [...] A munkáltatónak tehát az Mt.-ben szabályozott többirányú jogosultsága áll fenn a munkaviszony tartalommal kitöltésére, ha a munkaviszonyt a munkavállalónak a munkaszerződése szerinti munkakörére való egészségügyi alkalmatlansága ellenére nem szünteti meg. [...] A munkavállalók munkavégzéssel összefüggő képességei, azok változásai nem függetlenek a munkaviszonytól, a munkáltató működésétől, tevékenységétől. A hivatkozott határozat szerint ilyen munkáltatói jogosultság a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, de ugyancsak ilyen a felperes által hivatkozott és az azonnali hatályú felmondásban is szereplő Mt. 51. § (3) bekezdése, mely egyértelmű kötelezettségként került szabályozásra.

[49] E körben utal arra a másodfokú bíróság, hogy az azonnali hatályú felmondás is kifejezetten rögzíti, hogy az alperes a felperes kérése ellenére sem biztosított munkát, pedig az Mt. 51. § (1) és (3) bekezdése alapján kötelessége lett volna számára a képzettségének és állapotának megfelelő másik munkakört felajánlani, mely azonban nem történt meg. A felperes ugyanis 2021. augusztus 19-én kelt levelében is felszólította az alperest az Mt. 51. § (3) bekezdésére hivatkozással arra, hogy a foglalkoztatási kötelezettségének tegyen eleget és jelölje meg az alkalmazandó munkakört és munkaidő-beosztást. Egyben figyelmeztette, hogy ennek elmulasztása esetén azonnali hatályú felmondással fog élni.

[50] Az Mt. 51. § (3) bekezdése rögzíti, hogy a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, a munkaidőbeosztást – a 6. §-ban foglaltak figyelembevételével – megfelelően módosítani. A felek között ezen jogszabályhely értelmezésével kapcsolatban is vita alakult ki arra tekintettel, hogy az

kizárólag a munkakörön belül vagy a munkakörön kívül is tartalmaz kötelezettséget. A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy ezen jogszabályi rendelkezést nem lehet elkülönülten vizsgálni az Mt. egyéb jogszabályi rendelkezésektől. Az Mt. 51. § (3) bekezdése a munkafeltételek és a munkaidő-beosztás megfelelő módosítását tartalmazza, nem pedig munkakör felajánlási kötelezettséget. Ugyanakkor az Mt. 51. § (5) bekezdése az Mt. hatályba lépésétől kezdődően előírja, hogy a fogyatékossgal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról, és ennek része az Mt. 51.§ (3) bekezdésében meghatározott szabály is. E körben lényeges, hogy a felperes fogyatékossgai támogatást is kapott (33.M.70.395/2021/7. számú tárgyalási jegyzőkönyv 4. oldal), továbbá a kormányhivatal is megállapította, hogy egészségi állapotának mértéke 58%, a felperes megváltozott munkaképességűnek minősül. A felperes ugyanakkor megmaradt egészségi állapota alapján foglalkoztatható volt, keresőtevékenységet végezhetett meghatározott korlátozásokkal.

[51] E körben irányadó a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK tanácsi irányelv (a továbbiakban: foglalkoztatási keretirányelv), valamint a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ egyezmény (a továbbiakban: CRPD) melyet Magyarország is ratifikált és a 2007. évi XCII. törvénnyel hirdetett ki. E szerint az „ésszerű alkalmazkodás” az elengedhetetlen és megfelelő módosításokat és változtatásokat jelenti, amelyek nem jelentenek aránytalan és indokolatlan terhet, és adott esetben szükségesek, hogy biztosítsák a fogyatékossgal élő személy alapvető emberi jogainak és szabadságainak a mindenkit megillető, egyenlő mértékű élvezetét és gyakorlását. Ugyanezen egyezmény „Munkavállalás és foglalkoztatás” című 27. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik: A részes államok elismerik a fogyatékossgal élő személyek munkavállaláshoz való jogát, másokkal azonos alapon; ez magában foglalja egy, a fogyatékossgal élő személyek számára nyitott, befogadó és hozzáférhető munkaerő-piacon szabadon választott és elfogadott munka révén nyerhető megélhetés lehetőségének jogát. A részes államok védik és segítik a munkához való jog érvényesülését –ideértve azokat is, akik a munkavégzés ideje alatt váltak fogyatékossgal – azáltal, hogy megteszik a szükséges lépéseket, akár törvényalkotás útján is, annak érdekében, hogy többek között:

i) biztosítsák, hogy a munkahelyen ésszerű elhelyezés legyen biztosítva a fogyatékossgal élő személyek számára,

k) támogassák a fogyatékossgal élő személyeknek szóló szakképzési és szakmai rehabilitációt, a munkában tartási és munkába való visszatérést segítő programokat.

[52] Miként arra az EUB C-485/20. számú ügyben hozott határozata is utal, a 2000/78 irányelvnek mind a címéből és a preambulumból, mind pedig a tartalmából és a céljából az tűnik ki, hogy általános keretet kíván létrehozni a minden személy számára biztosítandó, „a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott” egyenlő bánásmódhoz, hatékony védelmet nyújtva számukra az irányelv 1. cikkében említett okok valamelyikén – köztük a fogyatékossgal alapuló hátrányos megkülönböztetés ellen (2021. július 15-i Tartu Vangla ítélet, C-795/19, EU:C:2021:606, 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Ez az irányelv a hatálya alá tartozó területen konkretizálja az immár az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 21. cikkében foglalt hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét. Ezenkívül a Charta 26. cikke kimondja, hogy az Unió

elismeri és tiszteletben tartja a fogyatékossgal élő személyek jogát az önállóságuk, társadalmi és foglalkozási beilleszkedésük, valamint a közösség életében való részvételük biztosítását célzó intézkedésekre (2021. október 21-i Komisia za zashtita ot diskriminatsia ítélet, C-824/19, EU:C:2021:862, 32. és 33.pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Az EUB esetjoga szerint a fogyatékossgal alatt olyan hosszú időtartamú korlátozottságot kell érteni, amely különösen valamely testi szellemi vagy lelki ártalmon alapul, és az érintettet – egyéb akadállyal együtt – akadályozza a teljes hatékony és más munkavállalókkal történő egyenlő szerepvállalásában, a szakmai életben való részvételben. Ez összhangban áll a CDPR egyezményvel. Az ítélet kimondja, hogy a 2000/78/EK tanácsi irányelv 5. cikkét úgy kell értelmezni, hogy az e cikk értelmében vett „a fogyatékos személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodás” fogalma magában foglalja azt, hogy a munkavállalót, beleértve a felvételét követően próbaidőt töltő munkavállalót, akit fogyatékossga miatt alkalmatlannak nyilvánítottak a munkaköre alapvető feladatainak ellátására, olyan másik munkakörbe kell áthelyezni, amelyre vonatkozóan rendelkezik a megkövetelt képzettséggel, képességekkel és munkára készséggel, feltéve, hogy az ilyen intézkedés nem ró aránytalanul nagy terhet a munkáltatóra. Az ítélet konkrétumokat is említ így pl. a munkaidő beosztásának és a feladatok szétosztásának a fogyatékosok igényeihez és rögzíti, hogy az ENSZ egyezmény 2. cikke 4. bekezdésével összefüggésben értelmezett 5. cikk az ésszerű alkalmazkodás fogalmának tág meghatározását szorgalmazza.

[53] Hangsúlyozza a másodfokú bíróság, hogy az Mt. 66.§ (7) bekezdésének az Mt. 51.§ (3) és (5) bekezdésével való együttes értelmezéséből is levezethető a nem kizárólag az eredeti munkakörre szorító foglalkoztatási kötelezettség szélesebb körű értelmezése. Az Mt. 66.§ (7) bekezdése ugyanis úgy rendelkezik, hogy a munkáltató a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonyát a munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el. Hangsúlyozza a másodfokú bíróság, hogy 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rendelet 3.§ (4) bekezdés d) pontja szerint a foglalkozás-egészségügyi vizsgálat során azt is vizsgálni kell, hogy milyen munkakörben, illetve szakmában és milyen feltételek mellett foglalkoztatható állapotrosszabbodás veszélye nélkül a munkavállaló, amennyiben átmenetileg vagy véglegesen megváltozott munkaképességű. Nincs arra utaló adat, hogy ennek vizsgálata megtörtént volna. A Kúria Mfv. 10.438/2018/4. számú határozata szerint pedig annak is jelentősége van, hogy a felek milyen magatartást tanúsítottak, az alapvető magatartási követelményeket, a jóhiszeműség és tisztesség elvét betartották-e.

[54] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az alperesnek semmilyen tényelőadása nem volt az elsőfokú és a fellebbezési eljárásban, miszerint ténylegesen vizsgálta volna a felperes munkakörét, foglalkoztatási lehetőségeit az Mt. 51.§ (3) bekezdése szempontjából, illetőleg a más munkakör-felajánlásának lehetőségét. Az alperesnek mindösszesen a felek peren kívüli levelezésében volt egy erre vonatkozó nyilatkozata, mely a perben már nem került előadásra. A peradatok szerint az alperes semmilyen intézkedést nem tett egyszerűen azon oknál kifolyólag, mert úgy ítélte meg, hogy a felperes felé nem tartozik munkakör felajánlási kötelezettséggel. A perben is következetesen azt a jogi álláspontot képviselte, hogy azt nem igényelheti a felperes, hogy a munkaköri feladatok közül csak bizonyosak elvégzésére kötelezze a munkáltató (33.M.70.395/2020/22. számú tárgyalási jegyzőkönyv), mellyel összefüggésben szükségtelennek tartotta a munkakör vizsgálatára

vonatkozó bizonyítási indítványt is. A másodfokú bíróság figyelemmel a fent kifejtettekre ezzel nem ért egyet. Az alperes magatartása végig elzárkózó volt, melyet igazolnak a becsatolt levelek: az alperes 2021. április 7-én tájékoztatta a felperest, hogy a mellékelt nyomtatvány benyújtása szükséges a rehabilitációs ellátás igényléséhez és hogy a felperes kereső tevékenysége megszűnt 2021. április 7-én. Május 5-i levelében tájékoztatta, hogy a munkáltatót foglalkoztatási, illetve munkabérfizetési kötelezettség nem terheli az alkalmassági vélemény alapján, a felperes végzettségének megfelelő, illetve a komplex minősítést végző szakértői bizottság által megadott orvosi rehabilitáció kizáró tényezői szerinti másik munkakört nem tud felajánlani, valamint arról is, hogy a felperes társadalombiztosítási jogviszonya szünetel, ezért felperesnek kell fizetnie az egészségügyi szolgáltatási járulékot. Ezt követően ugyanakkor a NAV arról tájékoztatta a felperest, hogy fennáll az egészségügyi szolgáltatásra való jogosultsága. Lényeges, hogy a felperes 2021. augusztus 19-én felszólította az alperest, hogy az Mt. 51. § (3) bekezdésére és a felperes egészségi állapotának változására tekintettel a munkafeltételeket, illetve a munkaidő-beosztást megfelelően módosítsa, az alperes erre úgy válaszolt, hogy a korábbi álláspontját továbbra is fenntartja.

[55] A felperes tehát többször kinyilvánította, hogy rendelkezésre áll és kéri a foglalkoztatását, természetesen nem a segédmunkás munkakörben, melyben alkalmatlan, hanem az alperes által az Mt. 51.§ (3) bekezdésben meghatározott munkakörben. Az alperes ennek ellenére a felperest 2021. március 31-től 2021. szeptember 3-ig nem foglalkoztatta és állásidőre járó bért sem fizetett neki.

[56] A másodfokú bíróság egyetértett azzal, hogy az egészségügyi alkalmatlanságra tekintettel az alperes a felperest az eredeti munkakörében nem foglalkoztathatta, de a foglalkoztatási kötelezettség a konkrét perbeli esetben nem értelmezhető szűken, csak az adott munkakörre vonatkozóan. Az alperes köteles volt az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosítása körében a felperes foglalkoztatási lehetőségeit megvizsgálni, az elengedhetetlen és megfelelő módosításokat, amelyek nem jelentenek aránytalan és indokolatlan terhet, végrehajtani, mely kötelezettségét elmulasztotta. Az alperes a perben nem állította, de nem igazolta, hogy bármilyen intézkedést tett volna annak érdekében, hogy a felperest tovább tudja foglalkoztatni és megvizsgálta volna az ésszerű alkalmazkodás szem előtt tartásával a felperes foglalkoztatásának lehetőségeit és azt aránytalan tehernek minősítette volna. Az Mt. 51.§ (3) bekezdése kifejezett utalást tartalmaz az Mt. 6.§-ban rögzített alapvető magatartási követelményekre. Ennek vizsgálata körében helytállóan tulajdonított jelentőséget az elsőfokú bíróság a felek magatartásának és kommunikációjának, az alperes elzárkózó magatartásának.

[57] Az elsőfokú bíróság a fentiek alapján helytállóan állapította meg, hogy az azonnali hatályú felmondás jogszerű, a minősített kötelezettségszegés megállapítható. A foglalkoztatási kötelezettség megszegése és elháríthatatlan küldő ok hiánya folytán a felperest megilleti az állásidőre járó bér is.

[58] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság érdemben helyes ítéletét helybenhagyta.

Záró rész

[59] A sikertelenül fellebbező alperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján a felperes másodfokú perköltségének megfizetésére, melynek összege a felperes költségfelszámításán és a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdésén alapul, miután a felperes a díjmegállapodásra vonatkozó megbízási szerződést nem csatolt.

[60] A tárgyi költségfeljegyzési jogos perben a le nem rótt fellebbezési illetéket a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján az alperes köteles megfizetni, az illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdésén alapul.

[61] Tájékoztatja a bíróság az alperest, hogy az illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 1003200001070044-09060018 számú illetékbevételi számlájára kell megfizetnie; megfizetése során közleményként fel kell tüntetni az ítéltábla megnevezését, az ítéltábla e határozatának számát és a fizetésre kötelezésre kötelezett adóazonosító számát.

[62] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 371. § alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

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

Budapest, 2023. május 11.

dr. Vajdas Sándor s.k.

dr. Kulicity Mária s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró