



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.039/2023/9.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Dr. Rác Réka Ügyvédi Iroda (jogi képviselő címe, ügyintéző: dr. Rác Réka ügyvéd) által képviselt **felperes** (felperes címe) **felperesnek** a Pál és Kozma Ügyvédi Iroda (jogi képviselő címe¹, ügyintéző: dr. Kozma Anna ügyvéd) által képviselt **alperes** (alperes címe) **alperes** ellen jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 23.M.71.144/2021/47. sorszámú ítélete ellen az alperes által 48. számon előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érinti, fellebbezett részében az elmaradt munkabér tekintetében helybenhagyja és keresetfelemlés folytán az alperest további 899.889 (nyolcszázkilencvenkilencezer-nyolcszáznyolcvankilenc) forint munkabér és ezen összeg után 2023. február 19-től a kifizetésig járó, a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamat, valamint 89.000 (nyolcvankilencezer) forint másodfokú perköltség megfizetésére kötelezi.

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 1997. július 1. napjától állt az alperes alkalmazásában közalkalmazotti jogviszonyban ténckari tag munkakörben, utolsó havi illetménye 295.300.- forint volt. Az alperes 2015. január 30-án és március 24-én minősítette a felperest, melynek során a felperes több minősítési résszempontra is „nem megfelelő” értékelést kapott. Az alperes ezt követően a felperes közalkalmazotti jogviszonyát 2015. április 20. napján kelt felmentéssel megszüntette a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. (a továbbiakban: Kjt.) 30. § (1) bekezdés c) pontja

alapján tartós alkalmatlanságra hivatkozással. A közalkalmazotti jogviszony a felperes keresőképtelen betegállományára tekintettel 2016. május 7. napján szűnt meg.

[2] A felperes 2016. május 20-tól 2019. március 22-ig rehabilitációs ellátásban részesült. A komplex minősítés szerint a felperes egészségi állapotának mértéke 2016. március 1. napjától 50%-os, C1 minősítésű kategóriába tartozik. A felperes rehabilitálható, de tartós foglalkoztatási rehabilitációt igényel, aminek időtartama 36 hónap. 2016. június 29-én a felperesnek csípő protézis műtétje volt, mely műtétet követően 12 hétig volt keresőképtelen beteg. A rehabilitációs járadék megszűnését követően a felperes 2019. október 8-tól 88 napon keresztül álláskeresési járadékban részesült. A felperes 2022. január 10-én új, részmunkaidős munkaviszonyt létesített havi bruttó 100.000.- forint összegű munkabérrel.

[3] A felperes a felmentéssel és a minősítéseivel szemben is munkaügyi pert kezdeményezett. A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság ügyszám1. számú ítéletével a minősítéseket megsemmisítette, mely döntést a Fővárosi Törvényszék, mint másodfokú bíróság ügyszám2. számú ítéletével helybenhagyott.

Kereset és érdemi ellenkérelem

[4] A felperes keresetében elsődlegesen a jogviszonya helyreállítását és az alperes kötelezését kérte 22.188.406.- forint elmaradt munkabér és kamatai megfizetésére. Másodlagos kereseti kérelme 3.081.924.- forint elmaradt jövedelem és kamatai, 2.521.000.- forint végkielégítés és kamatai megfizetésére irányult.

[5] Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmentés indoka nem világos, nem valós és nem okszerű, a felmentés sérti az egyenlő bánásmód követelményét, életkor miatti közvetett diszkriminációt valósít meg.

[6] Az alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felmondás jogszerű és megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét. A kereseti kérelem összecszerúségét is vitatta, egyrészt arra hivatkozott, hogy a felperes 2016. május 20-a és 2019. március 22-e közötti időszakra elmaradt illetményre semmilyen módon nem tarthat igényt, mivel nála az orvosi rehabilitációs szerv 50%-os egészségi állapotot állapított meg, a felperes alkalmatlan volt és nyilvánvalóan nem tudta volna a balettművész munkakörét betölteni akkor sem, ha a közalkalmazotti jogviszonya fennmarad. Másrészt arra hivatkozott, hogy a felperes megsértette a kárenyhítési kötelezettségét. A felperes nem igazolta, hogy bármely munkáltatónál megpróbált volna elhelyezkedni, vagy bármilyen képzésen részt vett volna annak ellenére, hogy azzal számolnia kellett, hogy balettművészként nem fog tudni a nyugdíjkorhatára eléréséig dolgozni. Nem igazolta azt sem, hogy kísérletet tett volna saját vállalkozása elindítására vagy bármely állásközvetítéssel foglalkozó céget megkeresett volna. Mindez azt mutatja, hogy a felperes semmit sem tett annak érdekében, hogy a közalkalmazotti jogviszonya megszűnése után keresőtevékenységet folytasson, ezért a rehabilitációs ellátás megszűnése utáni időszakra sem tarthat igényt elmaradt illetményre. Harmadrészt állította, hogy a felperesi számítások hibásak, az elmaradt illetményt a felperes irányadó távolléti díja alapján kell megállapítani havi 295.300.- forinttal.

Az elsőfokú bíróság döntése

[7] Az elsőfokú bíróság ítéletével a felperes munkaviszonyát helyreállította és kötelezte az alperest 22.188.406.- forint elmaradt munkabér és kamatai, valamint 189.075.- forint perköltség megfizetésére.

[8] A határozat indokolása szerint a felmentés indoka valótlan, így a felmentés jogellenes és sérti az egyenlő bánásmód követelményét is. A kulturális intézményekben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának átalakulásáról szóló 2020. évi XXXII. törvény jogviszonyváltást előíró rendelkezései pedig nem képezhették akadályát a foglalkoztatási jogviszony helyreállításának, mint az egyenlő bánásmód megsértése esetén érvényesülő elsődleges szankciónak.

[9] Az elmaradt munkabér tekintetében rögzítette, hogy az elsőfokú bíróság a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 83. § (3) bekezdése alapján kötelezte az alperest a felperes elmaradt munkabére megfizetésére. A törvény az elmaradt munkabér mértékét nem határozza meg, ezért az Mt. 146. § (3) bekezdés e) pontjára figyelemmel a munkabért távolléti díjjal kell fizetni. Nem helytálló az alperes azon hivatkozása, hogy csak a felmentés időpontjában irányadó 295.300.- forint illetné meg a felperest, a jogviszony helyreállítása esetén a munkáltatónak meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét, a munkabér pedig havonta esedékes és annak összege az esedékesség időpontjában járó összeg. Amennyiben tehát az időközben emelkedett, akkor helyreállítás esetén is az emelt összegű munkabért kell megfizetni.

[10] Rögzítette, hogy a felperes elmaradt bérigényét nem érinti, hogy 2016. május 20. és 2019. március 22. között rehabilitációs ellátásban részesült, mivel a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény (továbbiakban: Mmtv.) perbeli időben hatályos rendelkezései szerint az ellátott a rehabilitációs ellátás mellett is folytathat kereső tevékenységet, azonban a 10. § (2) bekezdés b) pontja szerinti jövedelemkorlát elérése esetén az ellátását meg kell szüntetni. A rehabilitációs ellátásra való jogosultság tehát nem zárta volna ki azt, hogy a felperes kereső tevékenységet folytasson és abból jövedelme származzon.

[11] A felperes elmaradt bérigényét nem érinti az a tény sem, hogy a felperes egészségi állapota 2016. május 20. és 2019. március 22. között 50%-os volt. Az elsőfokú bíróság a perben az alperes indítványára igazságügyi orvosszakértői véleményt szerzett be, amely megállapította, hogy a felperes az egészségi állapota miatt a munkakör betöltésére alkalmatlan. A szakvélemény megállapításait a felperes nem fogadta el és azzal szemben ortopéd szakorvosi véleményt csatolt. Az - bár nem minősül szakvéleménynek - de arra alkalmas volt, hogy a szakvélemény megalapozottságát kétségbe vonja, az alábbiak miatt: a véleményt adó ortopéd szakorvos a felperes személyes vizsgálata alapján állította fel a diagnózist, mellyel szemben a perben beszerzett szakvélemény elkészítésekor a felperest csak általános orvos vizsgálta meg, ortopéd-traumatológos orvos, foglalkozás-orvostani szakorvos nem. Az ortopéd szakorvos véleménye szerint a felperest az egészségi állapota alkalmassá tette volna arra, hogy akár táncoljon is, például a balett repertoár karakter szerepeit, tehát a kisebb mechanikai terhelést jelentő sétálós szerepeket korlátozás nélkül ellássa. Erre vonatkozóan példaként említette magántáncos magántáncost, aki a felpereséhez hasonló csípőprotézis műtét után aktív táncművészként folytatta a karrierjét. Ezért ortopéd mozgásszervi szempontból a felperes a táncművész karrierje folytatására a műtétje és egészségi állapota mellett is alkalmas lett volna. Az elsőfokú bíróság szerint az ortopéd szakorvos a felperes munkakörével járó igénybevételt azért is jól ismeri, mivel a felesége

balettművész, aki a Balett tagja is volt. Mindezek tehát alkalmasak voltak arra, hogy a perben beszerzett igazságügyi szakértői vélemény megalapozottsága vonatkozásában az elsőfokú bíróságban kételyt ébresszenek. Az elsőfokú bíróság kitért arra, hogy nem tartotta szükségesnek magántáncos tanúkénti meghallgatását, mert az alperes nem vitatta, hogy az ő esetében is hasonló műtét elvégzésére került sor, mint a felperes esetében, a műtétet követően továbbra is táncosként dolgozott és a műtétet is ugyanaz a szakorvos végezte, mint a felperesnél. Azt is rögzítette az elsőfokú bíróság, hogy az alperes a beszerzett szakértői vélemény felperes által jelzett hibáinak, ellentmondásainak tisztázását nem indítványozta.

[12] Fentiek mellett az elmaradt bérigény tekintetében nem hagyható figyelmen kívül az sem, hogy az alperesnek - ésszerű mértékben - alkalmazkodnia kellett volna a felperes egészségi állapotához azzal, hogy megvizsgálja, hogy mely szerepeket tudta volna a felperes a csípőprotézis műtétjét követően is eltáncolni, még akkor is, ha a felperes keresőképtelensége megszűnésének időpontjában az Mt. 51.§ (3) bekezdésének második fordulata, mely szerint a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást - a 6. §-ban foglaltak figyelembevételével - megfelelően módosítani, még nem volt hatályos. Utalt az elsőfokú bíróság a 2000/78/EK irányelv 5. cikkére, ami a munkáltató ésszerű alkalmazkodásának kötelezettségéről szól. E kötelezettség abban áll, hogy a fogyatékkal élő munkavállalóval való egyenlő bánásmód keretében a munkáltatónak alkalmazkodnia kell a fogyatékból eredő szükségletekhez, amennyiben ez az egyenlő esélyű foglalkoztatást lehetővé teszi, mégpedig addig a mértékig, amíg ez aránytalan terhet nem okoz a munkáltatónak. Az Európai Unió Bíróságának ítélkezési gyakorlata a „fogyatékkal élő munkavállaló” fogalmát szélesen, az ENSZ Fogyatékkal Élő Személyek Jogairól szóló Egyezményének (UNCRPD) 1. cikkében szereplő fogalommal azonos terjedelemben értelmezi: a fogyatékos magában foglalja az orvosilag gyógyíthatónak, illetve gyógyíthatatlannak minősített betegség által okozott kóros állapotot, mivel ez a betegség olyan korlátozottsággal jár, amely különösen valamilyen testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását a szakmai életben, és ez a korlátozottság hosszan tartó (lsd. C-335/11. és C-337/11. sz. HK Danmark egyesített ügyek). Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a csípőprotézise miatt a felperes ebbe a körbe tartozik. Az Európai Unió Bíróságának legújabb gyakorlata szerint az ésszerű alkalmazkodás kötelezettsége magában foglalja akár a munkakör módosítására vonatkozó ajánlattételt is, amennyiben ez szükséges a fogyatékoshoz való alkalmazkodáshoz, és ez aránytalan terhet nem ró a munkáltatóra (lsd. C-485/20. sz. HK Rail -ügy). Az összes körülmény mérlegelése alapján az elsőfokú bíróságnak az volt az álláspontja, hogy jelen esetben az alperesnek – szükség esetén módosított munkakörben – fennállt volna a foglalkoztatási kötelezettsége, amely bérfizetési kötelezettséggel is járt volna.

[13] A kárenyhítési kötelezettség kapcsán az elsőfokú bíróság utalt arra, hogy a felperes 2016. május 20. - 2019. március 22. között rehabilitációs ellátásban részesült. Rögzítette, hogy az Mmtv. 6.§ (2)-(3), 7.§ (4) bekezdése szerint a rehabilitációs ellátásban részesülő személy a rehabilitációs hatósággal történő együttműködésre köteles, amelynek keretében teljesíti a rehabilitációs tervben foglalt kötelezettségeket. A felperes állította és ezt az alperes nem vitatta, hogy az ellátás folyósításának időtartama alatt az együttműködési kötelezettségét maradéktalanul teljesítette, és az ellátás folyósítása nem került felfüggesztésre. A felperes a kárenyhítési kötelezettsége teljesítésének igazolására csatolta a Hivatal által kiállított „Egyéni cselekvési terv” -et, illetve az „Álláskereső kiskönyvé”-t, amelyek a

Osztályon történt jelentkezéseit igazolják. Állította és igazolta továbbá, hogy a Hivatal1-gyel megállapodást kötött, aminek a célja a munkaerőpiacra történő visszajutása volt, és igazolta azt is, hogy a megállapodásban megjelölt, program száma „Megváltozott munkaképességű emberek támogatása” elnevezésű projekt keretében történő megjelenési kötelezettségét teljesítette. Emellett szerződést kötött a Alapítvánnyal, ami a megváltozott munkaképességű személyek részére nyújt alternatív munkaerő-piaci szolgáltatásokat, így pl. tájékoztatást, munkavállalói profil elkészítését, munkavállalásra történő felkészítést, munkaközvetítést, illetve az elhelyezkedés után a betanulás és munkahelyi beilleszkedés segítését. A felperes a rehabilitációs ellátás folyósítása megszűnését követően, 2019. október 08. napján álláskeresői járadék iránti igényt nyújtott be, és annak alapján 88 napon keresztül álláskeresői járadékban részesült. A felperes a per utolsó tárgyalásán részletesen nyilatkozott arra vonatkozóan is, hogy hol, mikor és hány alkalommal próbált meg foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesíteni, azonban az a végzettsége, képzettsége, szakmai tapasztalta, valamint a koronavírus világiárvány miatti munkaerőpiaci helyzet miatt nem járt eredménnyel. Ezzel ellentétes tényeket az alperes nem tudott bizonyítani, bár a bizonyítás e körben őt terhelte. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság megállította, hogy a felperes - figyelembe véve a méltányolható egyéni körülményeit is - mindent megtett annak érdekében, hogy a megváltozott munkaképessége ellenére a kiesett jövedelmét pótolja, tehát a kárenyhítési kötelezettségének eleget tett. Ezért az elsőfokú bíróság a keresetfelelemelés szerinti összegben kötelezte az alperest az elmaradt illetmény megfizetésére.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[14] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést kérve az elsőfokú bíróság ítélete elmaradt munkabérre vonatkozó részében történő megváltoztatását oly módon, hogy a másodfokú bíróság az alperest terhelő marasztalás összegét szállítsa le elsődlegesen 126.557.- forint és kamataira, másodlagosan 815.104.- forint és kamataira, harmadlagosan 4.086.700.- forint és kamataira, negyedlegesen pedig 8.411.900.- forint és kamataira.

[15] Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú ítéletnek az elmaradt munkabér összegét megállapító rendelkezése megalapozatlan, iratellenes. Az elsőfokú bíróság a tényállás ismertetése körében még csak említést sem tett róla, hogy a megismételt eljárásban az alperes indítványára igazságügyi orvosszakértő került kirendelésre, azt pedig végképp nem ismertette, hogy a szakértő milyen véleményt adott, holott annak alapvető jelentősége van a perben. Ezzel megsértette a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: régi Pp.) 221. §-át.

[16] Előadta, hogy a balettművész munkakör betöltésének alapvető feltétele a munkaköri orvosi egészségi alkalmasság. A perben kirendelt igazságügyi orvosszakértői vélemény megállapította, hogy a felperes a munkaköre betöltésére alkalmatlan volt 2016. június 29-i műtétét követően és ezen munkaköri alkalmatlanság a mai napig fennáll. Az elsőfokú bíróság az orvosszakértői véleményt teljes mértékben figyelmen kívül hagyta, egy, a felperes által becsatolt ambuláns lapra írt orvosi nyilatkozatra tekintettel, melyre az ítéletét is alapította. Az elsőfokú bíróság ítéletben szereplő érvelése elfogadhatatlan. Egyrészt a szakvéleményt orvosszakértői intézet adta, a szakértői kérdéseket olyan szakértők bevonásával válaszolta meg, akik az adott szakterületen szaktudással és a lehető legnagyobb jártassággal rendelkeznek. Nem tudni, hogy az eljáró bíróság miből vonta le azt a következtetést, hogy a szakvélemény aláírója, szakorvos2 szakorvos általános orvosnak minősül. Másrészt a szakvéleményben feltüntetésre került, hogy a szakvélemény

elkészítésében foglalkozás-orvostan szakvizsgával rendelkező vezető főorvos, valamint ortopéd és traumatológiai szakvizsgával rendelkező egyetemi tanársegéd is részt vett, tényszerűen nem igaz tehát, hogy a szakvélemény csak egy általános orvosi vizsgálat alapján készült. Ezen túlmenően a szakértői véleményben egyértelműen szerepel az is, hogy a felperes testi vizsgálatára is sor került a szakértői intézetben, mégpedig jóval részletesebb, teljes testre kiterjedő módon, mint az az ambuláns lapon szerepel. Így az orvosszakértői vélemény megállapításait az ambuláns lapon írtak alapján kétségbe vonni nem lehet. Laikus hozzáállás továbbá a csatolt ambuláns lap tartalmát azért figyelembe venni, mert a nyilatkozatot adó orvos házastársa maga is balettművész. Kifejtette, hogy a felperes munkaköri alkalmasságáról egy ortopéd szakorvos nem adhat véleményt, arról ugyanis kizárólag foglalkozás-orvostan szakvizsgával rendelkező orvos nyilatkozhat, aki egyébként a szakértői vélemény elkészítésében részt is vett. A szakértői vélemény azt is kimondta, hogy a felperes legfeljebb olyan munkakörökben volt foglalkoztatható, mint balett-tánc művészet tanár, vagy kulturális intézményi szaktechnikus, azonban a perben nem merült fel olyan adat, és ilyet a felperes sem állított, hogy a felperes az ezek ellátásához szükséges képzettséggel rendelkezne.

[17] Megalapozatlan az elsőfokú bíróság azon megállapítása is, hogy az alperes a beszerzett szakértői vélemény felperes által jelzett hibáinak, ellentmondásainak tisztázását nem indítványozta. Az alperes a 44. számú jegyzőkönyvben úgy nyilatkozott, hogy az orvosszakértői véleményt elfogadja, annak alapján kérte a felperes elmaradt munkabér iránti igényének az elutasítását. Ebből teljesen nyilvánvaló, hogy ezen nyilatkozat magában foglalta, hogy a felperes által csatolt ambuláns lapon írtakat is vitatta. Az elsőfokú bíróságnak minimálisan az lett volna a kötelezettsége, hogy felhívja az alperest nyilatkozattételre, és a kirendelt szakértőt szembesíti az ambuláns lapon írtakkal, vagy felhívja a szakértői vélemény kiegészítésére, pontosítására. Ezen eljárási cselekmények azonban elmaradtak.

[18] Vitatta az elsőfokú bíróság által kifejtetteket az ésszerű alkalmazkodás körében. Előadta, hogy a perben kirendelt igazságügyi orvosszakértői vélemény szerint a felperes a tánc kari tag munkakör betöltésére alkalmatlan volt, nem korlátozásokkal, hanem teljes egészében. Az ésszerű alkalmazkodás körében az alperes így arra nyilvánvalóan nem volt köteles, hogy a felperest olyan szerepekre ossza be, amely könnyebb, ugyanis ezen szerepek eltáncolása is munkaköri feladatnak minősül, amelyre a felperes alkalmatlan. Így az alperesnek legfeljebb másik munkakörre vonatkozó felajánlási kötelezettsége lett volna, azonban az alperesnél semmiféle olyan másik munkakör nincs, amely megfelelt volna a felperes végzettségének és fizikai állapotának. Ilyen munkakört a felperes sem jelölt meg, nyilván azért, mert ő maga is tudja, hogy az alperesnél ilyen nincs.

[19] A szakértői vélemény alapján tehát egyértelműen megállapítható, hogy a felperes a munkaköre betöltésére alkalmatlan volt 2015. május 20-tól, egészen 2022. december 14-ig, így elmaradt munkabérre sem lehet ezen időszakban jogosult, melyre tekintettel mindösszesen 126.557.- forint munkabér illeti meg.

[20] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság a távolléti díj összegét is tévesen határozta meg, az elmaradt munkabért 295.300.- forint alapul vételével kell megállapítani. Az alperes azt sem a peres eljárásban, sem a fellebbezésében nem vitatta, illetve vitatja, hogy a felperes a közalkalmazotti jogviszonya fennállt volna, akkor a besorolás szerinti illetménye emelkedett volna. Határozott álláspontja azonban az, hogy ez a távolléti díj összegét nem változtatja meg, mert a távolléti díj összegét az esedékesség időpontjában a felperes esetében a távollét kezdő időpontjában, azaz a felmentéskor kell kiszámítani és az elmaradt munkabérrel díjazott időszakban mindvégig ezzel kell számolni. Az ellenkező értelmezés az Mt. 83. § egyetlen rendelkezéséből sem következik. A felperes legfeljebb az Mt. 83. § (3) bekezdése szerinti „egyéb kár” címén követelhetette volna a besorolás szerinti illetménye jogszabály szerinti

emelésének elmaradásából eredő kiesését, azonban a felperesnek ilyen kereseti követelése nem volt.

[21] Ezen túlmenően a felperes az őt terhelő kárenyhítési kötelezettségnek sem tett eleget, melyre az alperes a 2020. október 19-i kelt ellenkérelmében hivatkozott. A felperes nem vett részt semmilyen képzésben, semmilyen kísérletet nem tett saját vállalkozás indítása iránt, semmilyen állasközvetítéssel foglalkozó céget nem keresett meg. Nyilvánvaló, hogy az alperes azt nem tudja igazolni, hogy a felperes semmilyen képzésben nem vett részt, azt azonban a perben – felperesi vitatás híján – egyértelműen bizonyítást nyert, hogy a felperes nem vett részt semmilyen képzésben, semmilyen kísérletet nem tett saját vállalkozás indítása iránt és semmilyen állasközvetítéssel foglalkozó céget nem keresett meg. A felperes 2016. május 8. és 2012. március 22. között semmiféle kísérletet nem tett kereső tevékenység folytatására, miközben a rehabilitációs szerv határozata szerint a felperes rehabilitálható, magyarul foglalkoztatható volt. Az a körülmény, hogy a felperes az ellátás folyósításához szükséges együttműködési kötelezettségét teljesítette a hatóság felé, még nem jelenti, hogy a munkajogi szabályok szerint őt terhelő kárenyhítési kötelezettségét is teljesítette. A felperes arra sem adott elő semmit, hogy 2019. március 23. és 2019. október 8. között milyen intézkedést tett jövedelemszerző tevékenység folytatása érdekében. A felperes a hivatkozása ellenére a Alapítványnál semmilyen érdemi képzésben nem vett részt. Álláskereső kísérletét nem igazolta, azt sem, hogy az általa hivatkozott áruházban jelentkezett volna. A koronavírus járvány miatt kialakult helyzet sem indokolhatta a felperes munkavállalásának az akadályát, főleg, hogy a felperes egyetlen olyan állásra való jelentkezést sem igazolt, amely a járványhelyzet miatt került elutasításra. tanú2 tanú a 35. számú jegyzőkönyvben teljesen egyértelműen elmondta, hogy a felperes 2019. óta nem dolgozott és nem is akart dolgozni, tekintve, hogy a felperes férje jól keres és abból a jövedelemből élnek, a felperes pedig a háztartással, a gyerekneveléssel van elfoglalva. A tanú vallomása igazolja, hogy a felperes nem tett eleget az őt terhelő kárenyhítési kötelezettségnek, egész egyszerűen nem is akart semmilyen jövedelemszerző tevékenységet folytatni, a férje jövedelméből él és élt. A felperes maga is úgy nyilatkozott a hivatkozott jegyzőkönyvben, hogy „szívesen foglalkozna gyerekekkel” ami csak egy távoli tervnek minősül, de alátámasztotta, hogy a férje jövedelméből él. Ezt igazolja, hogy a felperes 2022. január 10-én a férje által tulajdonolt vállalkozással létesített részmunkaidős munkaviszonyt, amely munkaviszony alapján a felperes bizonyára nem végez munkát, tekintve, hogy „egyéb ügyintéző” munkakört betölteni számítógépes ismeret nélkül aligha lehet. A felperes a jogviszonya megszűnését követő több mint 7 évben annyit tudott felmutatni, hogy kapott 88 napig álláskereső járadékot, a 2019. tavaszi versenyzidőszak alatt a Sportegyesületnek dolgozott összesen 3-4 alkalommal pár órát ingyenesen, majd pár órát a Kft-nél, végül 2022. január 10-én a férje cégében létesített részmunkaidős munkaviszonyt. Mindezzel a felperes nem tett eleget az őt terhelő kárenyhítési kötelezettségnek.

[22] Mindezekre tekintettel előadta, hogy elsődlegesen a felperes mindösszesen 2016. május 8. és 2016. május 20. közötti időre lehet jogosult elmaradt munkabérre 126.557.- forint összegben. Másodlagosan arra az esetre, ha az orvosszakértői véleményben írt munkaköri alkalmatlanság ellenére a felperest megilleti elmaradt munkabér, a felperes legfeljebb az álláskereső járadék folyósításának az idejére, azaz három hónapra, továbbá a Kft-nél történt munkavégzés idejére, egy hónapra lehet jogosult elmaradt munkabérre, 815.104.- forint összegben. Harmadlagosan a felperes a rehabilitációs ellátás folyósításának az idejére nem tarthat igényt elmaradt munkabérre, tekintve, hogy a jogviszonya fennállása esetén sem tudta volna a munkafeladatait a munkaképesség csökkenése miatt ellátni és így nem részesült volna munkabérben. Az ezt követő időszakban pedig a felperes az őt terhelő kárenyhítési kötelezettségét nem teljesítette, elvárható lett volna, hogy a felperes legalább a mindenkori garantált bérminimumnak megfelelő összegű jövedelemre tesz szert. Így összesen

a felperest 2019. március 22. és 2022. december 14-e közötti időszakra 4.086.700.- forint illette volna meg. Negyedlegesen előadta, hogy a felperes az őt terhelő kárenyhítési kötelezettségét nem teljesítette, legalább a mindenkori garantált bérminimumnak megfelelő összegű jövedelemre szert tehetett volna, ezért 2016. május 8. és 2022. december 14-e közötti időszakra legfeljebb bruttó 8.411.900.- forint összegű elmaradt munkabér illeti meg.

[23] A felperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult, továbbá a keresetét felemelte 23.088.295.- forint és ezen összeg után 2019. szeptember 20-tól járó késedelmi kamatok megfizetésére. Hivatkozásképpen előadta, hogy az ítélet indokolásának [50] bekezdése említi és értékeli az orvosszakértői véleményt. Ezzel kapcsolatosan fenntartja, hogy a felperest kizárólag szakorvos2 vizsgálta meg, a vélemény adásába bevont szakorvos3 és szakorvos4 nem. Ezen túl továbbra is vitatja, hogy a felperes balettáncos munkaköri feladataira vonatkozó alkalmatlansága - a szakértői vélemény szerint - a rehabilitáció idejére és az azt követő időszakra is fennállt volna. Ezért alappal mellőzte az elsőfokú bíróság a szakértői véleményt. Helyesen állapította meg azt is az elsőfokú bíróság, hogy az alperesnek ésszerű mértékben alkalmazkodnia kellett volna a felperes egészségi állapotához, megvizsgálva, hogy mely szerepeket tudott volna ellátni a csípőprotézis műtétje után. Egyébiránt a felperes elmaradt bérigényét nem zárta ki a rehabilitációs ellátásban részesülés ténye.

[24] A távolléti díj összege tekintetében hivatkozott az Mt. 148. § (3) bekezdésére. Határozottan vitatta azon alperesi állítást, mely szerint a felperes semmiféle kísérletet nem tett kereső tevékenység folytatására. E körben hivatkozott az elsőfokú ítélet [52] bekezdésében kifejtettekre, annak igazolására, hogy a felperes mindent megtett annak érdekében, hogy a kiesett jövedelmét pótolja, tehát a kárenyhítési kötelezettségnek eleget tett. Ezen túlmenően felemelte a keresetét a 2022. december 19-től 2023. április 18-ig terjedő időszakra: a felperes részére 2022. december 19-től 2023. április 18-ig 1.023.975.- forint + 139.633.- forint + 189.630.- forint jár, amiből le kell vonni 348.000.- forint, 40.909.- forint és 64.440.- forint megtérült jövedelmet.

[25] Az alperes a keresetfelemelést vitatta az elsőfokú eljárásban előadottakra figyelemmel.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

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

[27] A másodfokú bíróság a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: régi Pp.) 253.§ (3) bekezdése szerint eljárva csak a fellebbezési (csatlakozó fellebbezési) kérelem és a fellebbezési ellenkérelem korlátai között vizsgálta az elsőfokú ítéletet, így nem érintette a jogerőre emelkedett helyreállításra kötelező elsőfokú ítéleti rendelkezést.

[28] Megalapozatlan a fellebbezés a régi Pp. 221.§ (1) bekezdésének sérelme tekintetében. Az elsőfokú bíróság az indokolási kötelezettségnek eleget tett, a szakértői véleményt és annak megállapításait a jogi indokolás körében rögzítette. A következetesen érvényesülő bírói gyakorlat szerint 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.VII.38.374/2019/6.).

[29] Az Mt. a munkaviszony helyreállítását a jogellenes munkaviszony megszüntetés kivételes jogkövetkezményeként szabályozza, amikor valamely súlyos jogellenesség, kiemelten védett jogi helyzet sérült, így például ha a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik. Ezekben az esetben nem érvényesül az Mt. 82.§ (2) bekezdésében meghatározott kártérítési limit sem, a munkáltató az elmaradt munkabér megfizetésére maradéktalanul köteles, a teljes reparáció elve az irányadó. Emellett az Mt. 83.§ (2) bekezdése előírja, hogy a munkaviszony helyreállítását követően keletkezett, a munkaviszonyban töltött időhöz kapcsolódó jogosultság tekintetében a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) és annak helyreállítása közötti tartamot munkaviszonyban töltött időnek kell tekinteni.

[30] Az egyes törvényeknek az új Polgári Törvénykönyv hatálybalépésével összefüggő módosításáról szóló 2013. évi CCLII. törvény 175. § (14) bekezdése 2014. március 15-ével kibővítette az Mt. 83. §-át. A módosítás kiegészítette a munkavállaló munkaviszonyának helyreállításakor követendő, a munkáltató által fizetendő kártérítési szabályokat, ezzel kettéválasztva a jogellenes munkajogviszony-megszüntetés anyagi kompenzációs szabályait. Míg korábban a jogellenes munkaviszony megszüntetés anyagi jogkövetkezményei egységesen kerültek szabályozásra, ezt követően a szabályozás elkülönült. A munkaviszony helyreállítása esetén sui generis szabályozás érvényesül. Az Mt. 83. § (3)-(4) bekezdése meghatározza, hogy mi az az összeg, amit az elmaradt munkabér és az egyéb járandóság összegének számításánál le kell vonni és azt eltérően szabályozza a munkáltató kártérítési felelősségénél szabályozott Mt. 172. § (1) bekezdésében foglaltaktól: más a munkabér számítása alapja és mások a levonandó tételek is.

[31] Az Mt. 83. §-a szabályozza a munkaviszony helyreállítása esetén a munkavállalót megillető járandóságokat. A (2)-(4) bekezdések szerint a munkaviszony helyreállítását követően keletkezett, a munkaviszonyban töltött időhöz kapcsolódó jogosultság tekintetében a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) és annak helyreállítása közötti tartamot munkaviszonyban töltött időnek kell tekinteni. Meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét, egyéb járandóságát és ezt meghaladó kárát. Elmaradt munkabérként a munkavállaló távolléti díját kell figyelembe venni. Az elmaradt munkabér és egyéb járandóság összegének számításánál le kell vonni, amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna.

A távolléti díj összege

[32] Megalapozatlan az alperes fellebbezése a távollét díj összezszerűsége tekintetében. Az Mt. 83. § (3) bekezdése előírja, hogy elmaradt munkabérként a munkavállaló távolléti díját kell figyelembe venni. A távolléti díj számításáról az Mt. 148. § (1) bekezdése rendelkezik, mely szerint a távolléti díjat

- a) az esedékessége időpontjában érvényes alaphár (136. §), pótlékátalány (145. §),
- b) az esedékesség időpontját megelőző utolsó hat hónapra (irányadó időszak) kifizetett

ba) teljesítménybér (150. §),

bb) bérpótlék (151. §) figyelembevételével kell megállapítani.

A (2) bekezdés meghatározza az esedékesség időpontját is, az alábbiak szerint: az esedékesség időpontja

a) a távollét kezdő időpontja,

b) a végkielégítés tekintetében

ba) a munkáltatói felmondás közlésének az időpontja,

bb) a 77. § (1) bekezdés b) és c) pontja esetén a munkaviszony megszűnésének időpontja, vagy

c) kártérítési felelősség megállapítása esetén a kár bekövetkezésének időpontja, ha a munkaviszony ezt megelőzően megszűnt, a munkaviszony megszűnésének időpontja.

A (3) bekezdés szerint az (1) bekezdés a) pontjában meghatározott díjazást, ha a távollét tartama során összege módosul, a távollét módosítást követő tartamára a távolléti díj számítása során a módosított összeget kell figyelembe venni.

[33] Helytállóan utalt az elsőfokú bíróság arra, hogy az Mt. 155. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló részére járó munkabért – eltérő megállapodás hiányában – utólag legalább havonta egy alkalommal kell elszámolni. Helyesen járt el az elsőfokú bíróság, amikor az Mt. 148. § (3) bekezdése szerint eljárva figyelembe vette a kötelező illetményemelés összegét a távollét módosítást követő tartamára. Emellett utal a másodfokú bíróság arra, hogy a munkaviszony helyreállítás, mint kivételes jogintézmény az in integrum restitutio-t szolgálja, mellyel ellentétes lenne az alperesi jogértelmezés.

Rehabilitációs ellátás és alkalmatlanság

[34] Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az Mmvt. perbeli időben alkalmazandó rendelkezései (7.§) nem zárják ki a keresőtevékenység folytatását és a munkabérben részesülés, ezért önmagában az, hogy a felperes rehabilitációs ellátásban részesült, nem vonja maga után, hogy elmaradt munkabérre nem jogosult.

[35] Nem volt vitatott a peres eljárásban, hogy a felperes 12 hétig keresőképtelen volt, mely időre nem érvényesített elmaradt munkabérigényt.

[36] Az alperes állította, hogy a felperes egészségügyileg alkalmatlan volt a munkaköre ellátására, ezért nem illette meg elmaradt munkabér a peresített időszakban. Helytállóan hivatkozott az alperes fellebbezése eljárási szabálysértésre a szakértői vélemény kapcsán: az elsőfokú bíróság nem a régi Pp. 182. § (3) bekezdése szerint járt el, amikor az igazságügyi szakértői véleményt az ambuláns lapra hivatkozással mellőzte, mint bizonyítékot. Ilyenkor a tényállás feltárása körében a bíróság kötelezettsége, hogy a régi Pp. 182. § (3) bekezdése szerint a szakértői vélemény kiegészítésére kerüljön sor, illetve tisztázza az esetleges ellentéteket. Az elsőfokú bíróság nem mellőzhette volna az ambuláns lap alapján a szakértői véleményt, és a mellőzés indokai sem voltak helytállóak.

[37] Ugyanakkor a másodfokú bíróság szerint azért nem volt ezen eljárási szabálysértés az ügy érdemére kiható, mert az Mt. 83. § (3) bekezdése és az amögött húzódó jogalkotói szándék, továbbá az egyéb jogszabályi rendelkezések nem teszi lehetővé annak vizsgálatát a munkaviszony helyreállítása iránti perben, hogy a felperes alkalmas volt-e a munkakör betöltésére. A felperesi munkavállaló alkalmatlanságára hivatkozással sem a

munkaviszony helyreállítása nem mellőzhető, de az elmaradt munkabér megfizetése alól sem mentesülhet a munkáltató. A munkaviszony helyreállítása iránti per folyamatban léte alatt a felperes nem áll munkaviszonyban, ezért nem alkalmazható az Mt. 147. § (1) bekezdése szerinti állásidő jogintézménye sem, hiszen a munkáltatót ebben az időszakban foglalkoztatási kötelezettség nem terheli, a munkavállaló pedig rendelkezésre állásra és munkavégzésre nem köteles. A munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 2.§-a a munkaköri, szakmai és személyi higiénias alkalmasság, valamint a foglalkoztathatóság szakvéleményezésének eseteit rögzítve meghatározza a rendelet hatályát. A munkaviszony helyreállítása iránti per egyik felsorolt esetben sem tartozik. Munkaköri alkalmasság orvosi vizsgálata és véleményezése azokra a munkavállalókra tartalmaz előírásokat, akiket a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 87. § 9. pontja szerinti szervezett munkavégzés (a továbbiakban: szervezett munkavégzés) keretében foglalkoztatnak.

[38] Miként azt a Kúria Mfv.10.214/2016/4. (EBH2017. M.16.) számú határozatában megállapította, 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.

[39] Az alperes – ha a felperes munkaviszonya fennállt volna – egészségügyi alkalmatlanság esetén, köteles lett volna a felperes munkakörét megvizsgálni és – figyelemmel a felperes megváltozott munkaképességére is – azt is vizsgálni, hogy milyen munkakörben, illetve szakmában és milyen feltételek mellett foglalkoztatható állapotrosszabbodás veszélye nélkül (33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 3.§ (4) bek. d) pont). Emellett 2018. január 1-től hatályos az Mt. 51.§ (3) bekezdése, mely szerint a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást - a 6. §-ban foglaltak figyelembevételével - megfelelően módosítani.

[40] Az elsőfokú bíróság ítéletében továbbá helyesen hivatkozott az Mt. 51.§ (5) bekezdésében szabályozott ésszerű alkalmazkodás követelményére, és annak az EUB döntéseiben kialakított gyakorlatára, mind a „fogyatékossgal élő munkavállaló” fogalma körében, mind a tekintetben, hogy az ésszerű alkalmazkodás kötelezettsége magában foglalja akár a munkakör módosítására vonatkozó ajánlattételt is, amennyiben ez szükséges a fogyatékossgához való alkalmazkodáshoz, és ez aránytalan terhet nem ró a munkáltatóra (Ird. C-485/20. sz. HR Rail -ügy). Az EUB a döntésben úgy foglalt állást, hogy a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 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. A 2000/78 irányelv (20) és (21) preambulumbekkezdésével összefüggésben értelmezett 5. cikkének szövegéből kitűnik, hogy a munkáltató a konkrét egyedi helyzetet figyelembe véve köteles megtenni a megfelelő, azaz hatékony és gyakorlati intézkedéseket annak érdekében, hogy a fogyatékkal élő személy számára lehetővé váljon a munkához jutás, a munkában való részvétel vagy az előmenetel, illetve az át- vagy továbbképzés, anélkül hogy ez aránytalanul nagy terhet róna a munkaadóra. Emlékeztetni kell arra, hogy a 2000/78 irányelvet lehetőleg az ENSZ-egyezménnyel összhangban kell értelmezni. Márpedig az ENSZ-egyezmény 2. cikkének harmadik bekezdése szerint a fogyatékosok alapján történő hátrányos megkülönböztetés a hátrányos megkülönböztetés minden formáját magában foglalja, beleértve az észszerű alkalmazkodás megtagadását is. Ami konkrétan az említett irányelv (20) preambulumbekkezdését illeti, amely a megfelelő intézkedések között említi „a hatékony és gyakorlati intézkedéseket [...], hogy a munkahelyeket a fogyatékosok igényeinek megfelelően alakítsák ki, például a munkaidő beosztásának és a feladatok szétosztásának a fogyatékosok igényeihez igazításával”, a Bíróság már kimondta, hogy [...], ugyanezen irányelvnek az ENSZ-egyezmény 2. cikke negyedik bekezdésével összefüggésben értelmezett 5. cikke az „észszerű alkalmazkodás” fogalmának tág meghatározását szorgalmazza (lásd ebben az értelemben: 2013. április 11-i HK Danmark ítélet, C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222, 49. és 53. pont). Annak meghatározása érdekében, hogy a kérdéses intézkedések aránytalan terhet jelentenek-e, figyelembe kell venni a felmerülő pénzügyi költségeket, a szervezet vagy vállalkozás nagyságát és pénzügyi erőforrásait, valamint a köztámogatások vagy bármely más támogatás lehetőségét. Ez irányadó az Mt. 51.§ (3) és (%) bekezdésben foglalt előírások értelmezése kapcsán. A felperes nem vitatottan megváltozott munkaképességű volt, emellett az Mt. 66.§ (7) bekezdése, valamint a 2020. november 1-ig alkalmazandó Kjt. 30/A. § (1) bekezdése is kötelezően előírta a munkáltatón belül, a munkáltató irányítása alatt álló másik munkáltatóhoz, illetve a munkáltató fenntartója által fenntartott más, e törvény hatálya alá tartozó munkáltatóhoz az iskolai végzettségének és szakképzettségének, szakképesítésének, továbbá - egészségügyi alkalmatlanság esetén - egészségi állapotának megfelelő másik betöltetlen munkakör felajánlásának lehetőségéről való tájékoztatást. Irányadó továbbá a fogyatékosokkal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó fakultatív jegyzőkönyv, melyet a 2007. évi CXII. törvény hirdetett ki.

[41] Mindezek alapján csakis fennálló munkaviszonyban, a munkáltatót terhelő foglalkoztatási kötelezettség terjedelme és az eset konkrét körülményei alapján lehet állást foglalni abban a kérdésben, hogy a munkavállaló alkalmatlansága esetén miként kellett volna eljárni, illetőleg jogosult-e állásidőre járó díjazásra, ezek a munkaviszony helyreállítása iránti perben nem vizsgálhatóak. A perbeli esetben a felperes az érvényesített időszakban nem volt keresőképtelen beteg, a munkabér megfizetése iránti igénye nem az Mt. 146.§ (1) bekezdésén, hanem a 83.§ (3) bekezdésén alapult, ezért esetleges alkalmatlanságának a perben relevanciája nem volt.

Kárenyhítési kötelezettség

[42] Az Mmvt. 6. § (2) bekezdés előírja, hogy a rehabilitációs ellátásban részesülő személy a rehabilitációs hatósággal történő együttműködésre köteles, melynek keretében teljesíti a rehabilitációs tervben foglalt kötelezettségeket. A (3) bekezdés szerint a (2) bekezdés szerinti együttműködési kötelezettség keretében a rehabilitációs ellátásban részesülő

személy köteles a) a rehabilitációs hatóságnál a rehabilitációs tervben meghatározott időpontban megjelenni,

b) értesítési kötelezettségét teljesíteni

c) aktívan munkahelyet keresni,

d) a felajánlott

da) rehabilitációs szolgáltatást, valamint a támogatott képzési lehetőséget elfogadni

db) megfelelő munkahelyhez jutást elősegítő munkaerő-piaci programban részt venni és

dc) megfelelő munkahelyre szóló állásajánlatot elfogadni, ideértve a közfoglalkoztatás keretében történő foglalkoztatást is.

[43] Helyesen hivatkozott az alperes fellebbezésében arra, hogy az a körülmény, hogy a felperes a rehabilitációs ellátás folyósításához szükséges együttműködési kötelezettségét teljesítette a hatóság felé, még nem jelenti, hogy a munkajogi szabályok szerint őt terhelő kárenyhítési kötelezettségnek is eleget tett. A másodfokú bíróság szerint az Mmtv. 6. § (3) bekezdés c) pontjában rögzített előírás önmagában nem jelenti a kárenyhítési kötelezettség teljesítését. A felperes becsatolta egyéni cselekvési tervét, ami maga is előírta önálló tevékenységként a jelentkezést üres állásokra. A rehabilitációs terv előírta a 2. pontban, hogy a felperesnek önálló aktív munkakeresést kell folytatnia, melynek formái személyesen, telefonon, interneten. A másodfokú bíróság szerint továbbá ugyancsak nem igazolja az álláskeresőként történő nyilvántartásba vétel az aktív álláskereső teljesítését, a kárenyhítési kötelezettségnek megfelelő magatartást. A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény az álláskeresői járadék jogszabályi feltételeként szabályozza, hogy az álláskereső munkát akarjon vállalni és ennek érdekében önálló álláskeresőt folytasson. Az Flt. 25. §-ához fűzött előterjesztői indokolás is hangsúlyozza „az álláskeresőt terhelő intenzív munkakeresés kiemelt szerepét”.

[44] A Kúria precedensképes határozata szerint a munkavállalót terhelő kárenyhítési kötelezettség megítélésakor az adott munkavállaló körülményeit is figyelembe kell venni, így életkorát, egészségi állapotát, családi és lakóhelyi körülményeit (Kúria Mfv.10.036/2019/7.). A munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei egyes kérdéseiről szóló 6/2016. (XI. 28.) KMK vélemény 7. pontja rögzíti, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségével kapcsolatosan a bizonyítás a munkáltatót, mint károkozót terheli. A károkozónak – aki mentesülni akar – kell bizonyítania, hogy a károsult munkavállalót nem illeti a követelt összegű elmaradt jövedelem, mivel kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. A munkáltatónak azonban nem elegendő a munkavállalói kötelezettségre vonatkozó pusztá hivatkozása, hanem meg kell jelölnie azokat a tényeket, körülményeket, amelyek a hivatkozását alátámasztják, állítását bizonyítják arra vonatkozóan, hogy a perbeli időszakban a munkavállaló reálisan milyen jövedelmet érhetett volna el.

[45] Az elsőfokú bíróság a 23.M.70.802/2020/11. számú jegyzőkönyvben hívta fel a felperest, hogy nyilatkozzon, hogy a kárenyhítési kötelezettségének mennyiben és hogyan tett eleget. A peradatok szerint a felperes rehabilitációs ellátásban részesült, ott együttműködési kötelezettségét teljesítette, majd álláskeresőként nyilvántartásba vették. Mindezek mellett három napot dolgozott a Kftban egyszerűsített foglalkoztatás keretében és a Sportegyesületnél végzett díjazás nélkül 3-4 alkalommal munkát balett mesterként, mely foglalkoztatás a COVID-19 világjárvány miatt lehetetlenült el. Ezt követően 2022. január 10-én létesített heti 20 órás részmunkaidős munkaviszonyt. Megalapozatlan az alperes azon állítása, hogy a felperes munkaközvetítésben, képzésben ne vett volna részt. A felperes becsatolta a program száma számú megváltozott munkaképességű emberek támogatása elnevezésű programban való részvételről szóló megállapodást, mely támogatást nyújtott a felperes munkaerőpiacra történő be- és visszajuttatása érdekében, így konkrét támogatásként rögzítette a foglalkozási

rehabilitációs célú munkaközvetítést, az álláskeresői technikák tréning biztosítását, pályatanácsadást és álláskeresői tanácsadást. Ezen túlmenően becsatolásra került a Alapítvánnyal kötött szolgáltatási szerződés, mely ugyancsak tartalmazott munkaközvetítést, valamint egyénre szabott felkészítést a munkavállalásra.

[46] Az elsőfokú bíróság továbbá a felperest meghallgatta a kárenyhítési kötelezettség tekintetében a 23.M.70.802/2020/35. számú tárgyalási jegyzőkönyvben, ahol a felperes elmondta, hogy nagyon sok helyen próbált elhelyezkedni, de mindenütt azt kérdezték tőle, hogy mivel foglalkozott előtte és ő a táncon kívül máshoz nem ért. Eladói tapasztalata sem volt és számítógépes ismeretekkel sem rendelkezik, ezért szerződést kötött a Alapítvánnyal, mellyel kapcsán elindultak a képzések, számítógépes tanfolyamra járt és idegen nyelvi képzésre, de ezek a képzések később nem folytatódtak támogatás hiányában.

[47] Az alperesnek a kárenyhítés körében a rá háruló bizonyítási kötelezettség ellenére bizonyítási indítványa nem volt, a megismételt elsőfokú eljárásban (23.M.71.144/2021.) már a felperes személyes meghallgatását sem indítványozta, de okiratok becsatolására sem kérte a kötelezését.

[48] A perben nem megkerülhető kérdés volt, hogy a felperes egészségi állapota 50%-os volt, ezért 36 havi rehabilitációt írtak elő azzal, hogy korlátozó tényezők a munkakörnyezetben és a munkavégzésben a gyakori hajolás, gyaloglás, tárgyak emelése és a nehéz fizikai megterhelés. A foglalkozási rehabilitáció irányaként az egyéb művészetek tanára iskolarendszeren kívül és a kulturális intézményi szaktechnikus jelezték. Ezen túlmenően a felperes végzettsége ugyan elsőfokú volt, de kizárólag balettáncosként volt szakmai tapasztalata, 1997-től balett táncosként dolgozott.

[49] Miként azt a 6/2016. (XI. 28.) KMK vélemény 7. pontja is rögzíti, a munkáltatónak nem elegendő a munkavállalói kötelezettségre vonatkozó pusztán hivatkozása, hanem meg kell jelölnie azokat a tényeket, körülményeket, amelyek a hivatkozását alátámasztják, állítását bizonyítják arra vonatkozóan, hogy a perbeli időszakban a munkavállaló valójában milyen jövedelmet érhetett volna el. A bizonyítási kötelezettség tehát az alperest terhelte a megkeresni elmulasztott jövedelem kapcsán. Az alperes ugyan vitatta, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettségének eleget tett volna, de nem jelölte meg az elsőfokú eljárás során, hogy – a felperes személyi körülményeire is tekintettel - milyen munkakörben tudott volna elhelyezkedni és milyen jövedelemre tehetett volna szert. Az alperes a 23.M.70802/2020/35. számú tárgyalási jegyzőkönyvben a bíróság felhívására úgy nyilatkozott, hogy nincs bizonyítási indítványa és a hatályon kívül helyezés folytán megismételt eljárásban sem terjesztett elő ilyen bizonyítási indítványt, továbbá az új eljárásban nem indítványozta a felperes ismételt személyes meghallgatását a kárenyhítési kötelezettség körében és további iratok becsatolására sem kérte kötelezni a felperest. Helytálló az az alperesi hivatkozás, hogy a kárenyhítési kötelezettség tekintetében felmerül a bizonyítási szükséghelyzet szabályainak alkalmazása, de az csak a felperes álláskeresői körében értelmezhető. Nem vonatkozik azonban a bizonyítási szükséghelyzet az alperes állítási és bizonyítási kötelezettségére: arra, hogy megjelölje, a felperes milyen munkakörben, munkabérral tudott volna elhelyezkedni mely munkáltatóknál, mikortól, és az erre vonatkozó bizonyítékait (pl. álláshirdetések) előterjessze. Erre vonatkozóan az alperes a rá háruló tényállítási és bizonyítási kötelezettségnek nem tett eleget, ezért az elsőfokú bíróság a régi Pp. 3.§ (3) bekezdése alapján a bizonyítás sikertelenségét helyesen értékelte a terhére.

[50] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a régi Pp. 253. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú ítéletet helyben hagyta. A felperes keresetfelelőlése a fentiek alapján alapos, az alperes a korábban előadottakon túl az összecszerűsítést nem vitatta.

Záró rész

[51] A sikertelenül fellebbező alperes a régi Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles a felperes másodfokú perköltségének a megfizetésére, melynek összege a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdésén alapul.

[52] A fellebbezési eljárás az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 51. § (1) bekezdése alapján illetékmentes.

[53] Az ítélet elleni fellebbezést a régi Pp. 233. §-a kizárja.

Budapest, 2023. április 18.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kulisity Mária s.k.
előadó bíró

dr. Kovács Edit s.k.
bíró