



**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság**

ítélete

Az ügy száma: Mfv.X.10.038/2021/6.

A tanács tagjai: Dr. Stark Marianna a tanács elnöke

Szolnokiné dr. Csernay Krisztina előadó bíró

Dr. Tánczos Rita bíró

A felperes: felperes1

cím1

A felperes képviselője: Dr. Szűcs Péter Ügyvédi Iroda

cím2

ügyintéző: dr. Szűcs Péter ügyvéd

Az alperes: alperes1

cím3

Az alperes képviselője: Dr. Denich Ágnes kamarai jogtanácsos

cím3

A per tárgya: azonnali hatályú felmondás jogkövetkezménye és sérelemdíj

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes és alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Debreceni Ítéltábla Mf.I.50.032/2020/7.

Az elsőfokú bíróság határozata:

Debreceni Törvényszék 4.M.70.021/2020/11.

Rendelkező rész

A Kúria a Debreceni Ítéltábla Mf.I.50.032/2020/7. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg a felperesnek 50 000 (ötvenezer) forint és 13 500 (tizenháromezer-ötszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási rész költséget, valamint az államnak felhívásra 769 600 (hétszázhatvankilencezer-hatszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket. Az ezt meghaladó 454 300 (négy százötvennégyezer-háromszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A tényállás

[1] A felperes 1984. június 27-től az alperes jogelődjével, 2013. október 1-től pedig az alperessel állt munkaviszonyban, 2017. január 1-től hálózati önálló szerelő munkakörben dolgozott. A felperes munkaköri kötelezettségét – többek között – a helyszíni műszeres fogyasztásmérő vizsgálat elvégzése, mérőcsere, hitelesítési vizsgálat, meghibásodás miatti vagy panasz kivizsgálás, számlareklamáció miatti mérőhely vizsgálat vagy leolvasás elvégzése, számlatartozás miatti ki- és visszakapcsolás képezte.

[2] 2017. április 28-án 15 óra körülő időpontban a felperes személy¹ kollégájával a cím⁴ szám alatti fogyasztási helyen végzett mérőhelyi pontossági vizsgálatot. A vizsgálat során tájékoztatta személy² ügyfelet, hogy a mérőberendezés megfelelő, további mérésre alkalmas, melyet követően az ügyfél váratlanul egy alkalommal a bal arcfelén, szemmagasságban arcon ütötte. A felperes saját és családja biztonsága érdekében nem akart rendőrt hívni, azonban munkatársával együtt telefonon értesítette a koordinátort, aki a munkaidő lejártára hivatkozva a segítségnyújtást elhárította. Ezt követően tájékoztatták az üzemirányító központot, akik felvették a kapcsolatot a munkavédelemmel, illetve az üzemvezetővel.

[3] A felperes látlelet hiányában a ... Egészségügyi Központban nem kapott orvosi ellátást, a munkáltató utasítása alapján kollégájával először helység1 majd helység2 indult, ahol a sürgősségi osztályon fogadták. A felperesnél - a pofon következtében - a bal szem körüli zúzódás, következményes duzzanat, vérbő bőr, a bal kötőhártya alatti vérzés sérülést állapítottak meg. A szemgolyó nem sérült, a kötőhártya alatti vérzés szövődménymentesen gyógyult. A fizikai sérülés tényleges gyógytartama 8 napon belüli volt, ezzel összefüggésben maradandó testi károsodás, fogyatékoság nem volt véleményezhető.

[4] A felperes eltérő munkáltatói intézkedés hiányában 2017. április 28. és május 8. között munkavégzési kötelezettségének eleget tett, azonban az ügyfelek inzultusaira már érzékenyebben reagált, majd 2017. május 9. napjától keresőképtelen állományba került.

[5] A felperes 2017. május 25-én jelentkezett pszichiátriai szakorvosnál, aki a 2017. április 28-i bántalmazással összefüggésben alkalmazkodási zavarokat és közepes depressziós állapotot véleményezett, ezért pszichiátriai szempontból továbbra is keresőképtelenséget véleményezett. A 2017. július 3-ai ... pszichiátriai vizsgálata során visszatérő depressziót, súlyos depressziós epizódot és poszttraumás stressz zavart állapítottak meg, 2017. július 4. és július 25. napja között súlyos pszichotikus tünetekkel járó depressziós epizód, egyéb akut és átmeneti pszichotikus zavar és poszttraumás stressz zavar diagnózissal a ... Megyei Kórházak és Egyetemi Oktatókórház ... Szakkórház NK. II. Pszichiátriai Osztálya Aktív részlegén kezelték.

[6] Az alperes, mint társadalombiztosítási kifizetőhely 2017. szeptember 18-án kelt határozatával a felperes sérülését munkabalesetnek ismerte el, de baleseti táppénz iránti igényét elutasította arra hivatkozva, hogy a felperes keresőképtelensége nem a munkavégzéssel összefüggő. A ... Megyei Kormányhivatal e határozatot megváltoztatva a felperes 2017. április 28. napján bekövetkezett balesetét – figyelemmel arra is, hogy személy3 szakértő főorvos véleménye szerint a bántalmazás és a felperes pszichés állapota közötti ok-okozati összefüggés egyértelműen fennáll – üzemi balesetnek ismerte el.

[7] 2018. szeptemberben a felperest ismételtén pszichiátriai osztályon kezelték. Pszichés állapota a folyamatos pszichiátriai kezelés és ellenőrzések mellett érdemben nem javult, jelenleg súlyos fokú negatív irányú hangulatzavarnak (súlyos fokú depresszió) megfelelő elmekóros tünetek jellemzik. Tünetei közé tartozik a gyengültebb kapcsolatteremtési és együttműködési készség; nehezebben terelhető, sérelmeinél könnyebben rögzülő figyelem; lassult gondolkodás; adekvát betegségtudat hiánya; feszült, lassú lelki működés; lassú szellemi és lelki tevékenység; érzelmi és indulati esékenység; az érzelmek visszatartásának képtelensége; akaratgyengeség; indítékszegénység; nyomott hangulat; közérzetzavar; kifejezett szorongás; örömtelenségérzés; elégtelenségérzés; alvászavar; önállótlanág; bizonytalanság; tétovaság; erőtlenség; gyengeség; szociális izolálódás és beszűkült érdeklődés. Ezek a tünetek a mindennapi életét is hátrányosan befolyásolják, életvitelét, viselkedését a kialakult pszichés betegsége határozza meg. A fennálló pszichiátriai betegségének kialakulásához vezető okfolyamatot a bántalmazás indította el.

[8] A perbeli bántalmazást megelőzően a felperesnél mozgásszervi elváltozások, magas vérnyomás betegség, emésztőrendszeri károsodás és egyensúlyban lévő, nem inzulinfüggő cukorbetegség okozta 25%-os össz-szervezeti egészségkárosodás, azaz mintegy 30%-os munkaképesség csökkenés volt véleményezhető, mely azonban a munkaviszonyból származó kötelezettségeinek maradéktalan teljesítését nem akadályozta. Az átélt pszichés terhelés mellett kialakult és jelenleg is fennálló baleseti egészségkárosodása 40%, baleseti eredetű munkaképesség-csökkenése 50%, természetes kórokú megbetegedései a felperes felépülését nem befolyásolják. A felperes a bántalmazás és annak pszichés következményei miatt alkalmatlanná vált a villanszerelői munkaköre ellátására, mely állapota tartósnak véleményezhető.

[9] A felperes kérelmet nyújtott be a megváltozott munkaképességű személyek ellátásának megállapítása érdekében, melynek eredményeként, a 2018. május 4-én végzett vizsgálata alapján az elsőfokú orvosi bizottság B1 minősítéssel az össz-szervezeti egészségkárosodását 40%-ban határozta meg. A fellebbezés alapján eljárta ... Megyei Komplex minősítést végző II. fokú szakértői bizottság 2018. június 26-án végzett vizsgálata szerint össz-szervezeti egészségkárosodásának mértéke 40%, B2 minősítéssel, valamint annak megállapításával, hogy foglalkozási rehabilitációja nem javasolt.

[10] A felperes 2018. május 8-ig a fenti megbetegedésével összefüggésben táppénz ellátásban részesült. 2018. május 9-én „Orvosi igazolás folyamatos keresőképtelenségről” megnevezésű iratot adott le az alperesnél, amely szerint keresőképtelen volt 2018. május 8-ig, „keresőképes 2018. május 9-én táppénz joga lejárt”. Az okiratban a háziorvos megjelölte továbbá, hogy felperes járóbeteg, kijárhat 8.00 -tól 14.00-ig. A háziorvos beutalása alapján a felperest 2018. május 9. napján a táppénz egy éven túli meghosszabbítása érdekében megvizsgálta a ... Megyei Kormányhivatal ... Járási Hivatalának szakértői bizottsága és megállapította, hogy a felperes egy éven túli üzemi baleseti táppénzen tartása nem indokolt.

[11] Az alperes a felperest 2018. május 10-re elsőfokú munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatra utalta be, melynek eredményeként a foglalkozás egészségügyi orvos a felperest a hálózati önálló szerelő munkakör ellátására alkalmatlannak minősítette. Az alperes a felperes részére a táppénz folyósítását 2018. május 9-től megszüntette, majd a jogviszony fenntartása mellett a továbbiakban nem foglalkoztatta, részére táppénzt, munkabért, vagy állásidőre járó alapbért nem fizetett arra hivatkozva, hogy a felperes táppénzre már nem jogosult, a keresőképtelensége megszűnését (azaz keresőképességét) pedig nem igazolta. A felperes ekként 2018. május 9-től ellátatlan volt.

[12] Az alperes a helyzet rendezése érdekében jogi képviselője útján írásban két alkalommal a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére tett ajánlatot a felperesnek. Az első ajánlatban a munkaviszony 2018. október 12-i megszüntetése mellett 2018. május 10. és június 14. között állásidő, ezt követő időre távolléti díj és kilépettek juttatásának megfizetését, továbbá a szabadsága megváltását, míg a másodikban a munkaviszony 2019. október 12-i megszüntetése mellett 2018. május 10. és június 14. között állásidő, 2019. október 12-ig 120 napra felmentés, 2018. október 13-tól 2019. október 12-ig tartó mentesítés időtartamára havi határozott összegű juttatás megfizetését és szabadságának megváltását vállalta. Mindkét esetben a felek akként nyilatkoztak volna, hogy egymással szemben további követelésük nincs.

[13] A felperes a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetését ezen feltételekkel nem fogadta el, az alperessel 2018. október 17-én azonnali hatályú felmondást közölt. A nyilatkozata indoklásában arra hivatkozott, hogy az alperes megszegte a vele szemben fennálló foglalkoztatási és bérfizetési kötelezettségét, továbbá a szabadság kiadására irányuló kötelezettségét. Az alperes célja az volt, hogy anyagilag lehetetlen helyzetbe hozza, így kikényszerítve a felajánlott, felperesre hátrányos közös megegyezés elfogadását, így a munkáltató eljárása sértette a joggal való visszaélés tilalmát is.

[14] A felperes alapbére, egyben távolléti díja a 2017-ben 193 320 forint, 2018. január 1-től 213 036 forint, 2018. július 1-től 224 200 forint volt, ami 2019. január 1-jétől 242 136 forintra emelkedett volna. A felperes 2018. október 18-tól december 31-ig havi 44 505 forint, 2019. január 1-től havi 45 710 forint rokkantsági ellátásban részesült.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[15] A felperes a keresetében a 2018. május 10. és 2018. október 17. közötti időszakra 1 180 431 forint állásidőre járó alapbér és kamata, az azonnali hatályú felmondása jogkövetkezményeként 12 havi távolléti díjnak megfelelő 2 690 400 forint végkielégítés és kamata, 90 nap felmentési időre járó 672 600 forint távolléti díj és kamata, a perbeli bántalmazás következményeként elszenvedett egészségkárosodása miatt 6 000 000 forint sérelemdíj és ennek kamata, 2018. október 18. és 2020. május 30. között havi 141 320 forinttal számolt összesen 2 699 790 forint lejárt jövedelempótló járadék és 2020. június 1-től minden hónap 10. napjáig esedékes havi 141 320 forint jövedelempótló járadék, valamint perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Arra hivatkozott, hogy az alperes - annak ellenére, hogy 2018. május 9-től jogi értelemben keresőképes volt- a foglalkoztatási kötelezettségének nem tett eleget, ezért az állásidőre járó alapbért köteles megfizetni. Az azonnali hatályú felmondás valamennyi indoka valós volt és okszerűen eredményezte munkaviszonyának megszüntetését. A sérelemdíj tekintetében a testi épsége és egészsége megsértését állította és kifejtette, hogy a perbeli bántalmazás indította el azt a folyamatot, amely az alperes ezt követően tanúsított jogellenes magatartásával is okozati összefüggésben a jelenleg is fennálló súlyos, a mindennapi életvitelére is kiható pszichés állapotát eredményezte. A jövedelempótló járadék iránti igényét azzal indokolta, hogy munkaviszonya megszűnése óta a rokkantsági járadékon kívül egyéb jövedelemmel nem rendelkezik és egészségi állapotából kifolyólag elhelyezkedésre sincs esélye. A munkaköri alkalmatlanságra vezető egészségkárosodása a munkaviszonnyal összefüggésben alakult ki, ezért az alperes az ebből eredő kára megfizetésére köteles.

[16] Az alperes a kereset elutasítását és a felperes perköltségben történő marasztalását kérte. Álláspontja szerint a felperes 2018. május 9-től sem volt keresőképes, keresőképtelensége megszűnését nem igazolta, így foglalkoztatási kötelezettsége sem állt fenn. Az azonnali hatályú felmondás jogellenes, az abban írt indokok valótlanok. A felperes sérelemdíj és kártérítési járadék iránti igényét arra hivatkozással kérte elutasítani, hogy a felperes egészséghez való személyiségi joga nem az alperes, hanem a munkáltató ellenőrzési körén kívül eső körülmény, az ügyfél magatartása miatt sérült.

Az első- és másodfokú bíróság határozata

[17] A Debreceni Törvényszék a 4.M.70.021/2020/11. számú ítéletével kötelezte az alperest 1 180 431 forint állásidőre járó alapbér és ezen összeg 2018. augusztus 11-től számított késedelmi kamata, 2 690 400 forint végkielégítés és ezen összeg 2018. október 25-től számított késedelmi kamata, 672 600 forint felmentési időre járó távolléti díj és ezen összeg 2018. október 25-től számított késedelmi kamata, 6 000 000 forint sérelemdíj, 2 841 110 forint lejárt jövedelempótló járadék és ezen összeg 2019. szeptember 1-től számított késedelmi kamata, továbbá 2020. július 1-től a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig esedékesen havi 141 320 forint jövedelempótló járadék és 735 000 forint perköltség megfizetésére. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Kötelezte az alperest a Debreceni Törvényszék Gazdasági Hivatalának külön felhívására 223 060 forint állam által előlegezett költség, míg az állami adóhatóság külön felhívására 734 356 forint eljárási illeték megfizetésére.

[18] Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásában a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) 43. § (1) bekezdés, 44. § a) pont, 45. § (1) bekezdés, 46. § (1) bekezdés a) pontja, valamint a keresőképtelenség és keresőképeség orvosi elbírálásáról és annak ellenőrzéséről szóló 102/1995. (VIII.25.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Korm. rendelet) együttes értelmezésével arra a megállapításra jutott, hogy a keresőképtelenség nem szakkérdés, csupán egy a táppénzzel szorosan összefüggő, társadalombiztosítási szabály által meghatározott jogi fogalom. Keresőképtelenség – a biztosított jogviszony fennállása és a járulékfizetés folyamatossága esetén - csak akkor állapítható meg, ha valaki táppénzre jogosult. A háziorvos által kiállított „Orvosi igazolás folyamatos keresőképtelenségről” megnevezésű okirat egyértelműen rögzíti, hogy a felperes 2018. május 9-én keresőképes, függetlenül attól, hogy azon a táppénz joga lejárt kitétel is szerepel. A felperes keresőképeségét igazolja a ... Megyei Kormányhivatal ... Járási Hivatal Szakértői Bizottságának 2018. május 9-én kelt I. fokú szakvéleménye is. Az alperes maga is keresőképesnek tekintette a felperest, mivel elrendelte munkaköri alkalmassági vizsgálatát, amely csak keresőképes jogi státusz esetén végezhető el a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI.24.) NM rendelet szerint. A felperes tehát keresőképes, de hálózati önálló szerelő munkakör ellátására 2018. május 9-től alkalmatlan volt.

[19] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az alperes a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 42. § (2) bekezdés b) pontja szerinti foglalkoztatási kötelezettségének nem tett eleget, ezért az Mt. 146. § (1) bekezdése szerint állásidőre járó alapbér megfizetésére lett volna köteles. Mulasztása önmagában is a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettsége szándékos, vagy legalább súlyosan gondatlan, jelentős mértékű megszegése volt, ezért az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja alapján a munkavállaló azonnali hatályú felmondásának jogszerű indoka volt. Az azonnali hatályú felmondás jogkövetkezményeként a felperes végkielégítésre és felmentési időre járó bérre jogosult az Mt. 78. § (3) bekezdése alapján.

[20] Az elsőfokú bíróság az Mt. 166. § (1)-(2) bekezdéseinek felhívása mellett megállapította, hogy a felperest ért kár a munkaviszonnyal összefügg. Az aggálymentes szakértői vélemény szerint a felperes munkaképesség csökkenése, egészségkárosodása az ellene munkavégzés közben elkövetett bántalmazásból és alperes azt követő magatartásából

ered. Az ügyfél által elkövetett magatartás ugyan valóban az alperes ellenőrzési körén kívül esett, azonban a kár bekövetkezését e mellett befolyásolta az alperes bántalmazást követő, felperessel szemben tanúsított magatartása is. Az alperesnek a helyszínen munkát végző alkalmazottaival szembeni verbális és fizikai atrocitásokkal ugyanakkor számolnia kellett, ennek érdekében a munkavállalóit ügyfélkapcsolati tréningben részesítette és szabályokat alkotott a hasonló helyzetek kezelésére. Erre tekintettel az alperes a kártérítési felelősség alól nem mentesülhetett.

[21] Az Mt. 9. §-a szerint irányadó, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban Ptk.) 2:52. § alapján az alperes sérelemdíj megfizetésére köteles a felperes testi épséghez, egészségéhez való személyiségi jogának megsértése vagyoni elégtétellel történő kompenzálására. Ennek összegét a hasonló jogsértés esetén a bíróságok által általában megítélt sérelemdíjak összegét is figyelembe véve állapította meg, amelynek során értékelte a sérelemdíj szankciós és prevenciós jellegét is.

[22] Az Mt. 177. § szerint irányadó Ptk. 6:528. §-a és a Kúria a munkáltató egészségkárosodásért fennálló kártérítési felelőssége összecszerúségének egyes kérdéseiről szóló 3/2018. (IX.17.) KMK véleménye felhívásával a felperes járadék iránti keresetét is megalapozottnak találta. Kiemelte, hogy mivel a felperes pszichés megbetegedése és a perbeli bántalmazás, valamint azt követő alperesi magatartás közötti ok-okozati összefüggés megállapítható, nem volt jelentősége annak, hogy a felperes maga szüntette meg a munkaviszonyát. Mivel a felperes természetes okú megbetegedései a munkavégzésben nem akadályozták, a teljes keresetvesztés megtérítésére jogosult. Az alperes mentesülését az sem alapozhatta meg, ha a felperes depressziós állapota miatt esetleg súlyosabban élte meg a bántalmazás következményeit. A felperes kárenyhítési kötelezettségének eleget tett, kezdeményezte a baleseti táppénz egy évet követő meghosszabbítását, illetőleg rokkantsági ellátást vett igénybe.

[23] Az alperes fellebbezése és a felperes csatlakozó fellebbezése alapján eljáró Debreceni Ítéltábla az Mf.I.50.032/2020/7. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta, az állásidőre járó alaphér, végkielégítés, felmentési időre járó távolléti díj megfizetésére irányuló keresetet elutasította, az alperes által a felperes részére megfizetendő perköltség összegét 249 000 forintra leszállította. Az alperes által a Debreceni Törvényszék Gazdasági Hivatalának külön felhívására megfizetendő állam által előlegezett költség összegét 140 530 forintra, az állami adóhatóság külön felhívására megfizetendő eljárási illeték összegét 462 600 forintra leszállította. Megállapította, hogy az állam által előlegezett költségből fennmaradó 82 530 forint és a feljegyzett illetékből fennmaradó 271 756 forint az állam terhén maradt. Ezt meghaladóan az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Kötelezte az alperest 131 000 forint másodfokú perköltség, valamint 616 860 forint feljegyzett fellebbezési illeték megfizetésére. Az ezt meghaladóan le nem rótt 362 282 forint fellebbezési illeték és 24 000 forint csatlakozó fellebbezési illeték az állam terhén maradt.

[24] Az ítéltábla ítéletének indokolása szerint az elsőfokú bíróság téves álláspontra helyezkedett az állásidőre járó alaphér megfizetése, valamint a felperes azonnali hatályú felmondása jogszerűsége tárgyában. Érvelése szerint az Ebtv. 43.§-ából nem következett, hogy keresőképtelenség - biztosított jogviszony és folyamatos járulékfizetés esetén - csak táppénzre jogosultság esetén állapítható meg. Az Ebtv. 44. § és 55. § (2) bekezdése és a

Korm. rendelet 13. § (1) és (2) bekezdése alapján megállapítható, hogy a keresőképeség és táppénzre jogosultság egymástól elkülönült, habár szoros kapcsolatban álló fogalmak és a keresőképtelenség független attól, hogy a munkavállaló jogosult e társadalombiztosítási ellátásra.

[25] Az Ebtv. 45. § (2) bekezdése alapján a keresőképtelenség elbírálására az egészségügyi szolgáltató finanszírozási szerződésben nevesített orvosa és a keresőképeség elbírálására jogosító szerződést kötött - a Korm. rendelet 2. §-ában részletesen meghatározott - orvos jogosult. Az elsőfokú bíróság álláspontjával szemben tehát a keresőképtelenség megállapítása orvosi szakkérdés.

[26] A félreérthető módon kiadott igazolást a perbeli meghallgatása során személy4 háziorvos feloldotta, a felperes 2018. május 9-ét követően is folyamatosan fennálló keresőképtelen állapotát pedig az I. fokú orvosi bizottság 2018. május 4-i vizsgálata, a 2018. június 26-i II. fokú vizsgálat eredménye és az elsőfokú bíróság által kirendelt orvosszakértői vélemény is igazolta.

[27] Az ítéletábra álláspontja szerint az elsőfokú bíróság tévesen tulajdonított kiemelt jelentőséget az alperes által elrendelt alkalmassági vizsgálatnak. Egészségügyi alkalmassági vizsgálat elrendelésére ugyanis csak keresőképes jogi státusz esetén kerülhet sor, az ennek hiányában történt vizsgálat idő előtti, így annak eredményére jogszerű intézkedés nem alapítható, a keresőképeség megállapítására hatása nincs.

[28] Az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontjának rendelkezése alapján ezért az ítéletábra megállapította, hogy az alperesnek a keresőképtelen felperessel szemben az Mt. 51. § (1) bekezdése szerinti foglalkoztatási kötelezettsége nem állt fenn, ennek hiányában pedig a felperes az Mt. 146. § (1) bekezdésében szabályozott állásidőre sem volt jogosult.

[29] Az elsőfokú bíróság az állásidőre járó alaphér megfizetésének elmulasztása alapján találta jogszerűnek a felperes azonnali hatályú felmondását, ezért nem vizsgálta az abban szereplő további indokok megalapozottságát, amelyet az ítéletábra ezért pótol.

[30] Az Mt. 124.§ (1) bekezdése alapján megállapította, hogy a szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni, vagyis azokra a napokra, amikor a munkavállalónak rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége van. A felperes ugyanakkor az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontja szerint mentesült a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól, így ezen időszakra szabadság sem volt kiadható számára.

[31] Nem találta megalapozottnak a felperes joggal való visszaélés tilalmába ütköző magatartásra alapított felmondási indokát sem. Közös megegyezés hiányában az alperes a felperes munkaviszonyát kizárólag az Mt. 65.§-a szerinti felmondással szüntethette volna meg, ugyanakkor a keresőképtelenség önmagában a munkaköri feladatok ellátására való alkalmatlanságot nem alapozza meg. A felperes keresőképtelensége okán a munkaköri alkalmassági vizsgálat nem volt elvégezhető, az idő előtti vizsgálat alapján kiállított okirat pedig semmisnek minősül, így a jogszerű felmondás alapját nem képezhette. Az ítéletábra álláspontja szerint nem minősül joggal való visszaélésnek, ha a munkáltató olyan tartalmú

közös megegyezés-tervezetet készít, amelyben meghatározott, jelentősebb összegű kifizetés mellett a munkavállaló lemond a más jogcímen őt megillető követeléséről. Megegyezés hiányában felmondással a felperes is megszüntethette volna a munkaviszonyt, és érvényesíthette volna a kártérítés iránti igényét. Az, hogy e lehetőséggel a felperes több hónapon át nem élt, nem volt az alperes terhére róható. Mindezek alapján az alperes joggal való visszaélését sem találta az azonnali hatályú felmondást megalapozó indoknak, így a felperes munkaviszony megszüntetésére alapított keresetét elutasította.

[32] A Ptk. 2:52.§ (2) bekezdése alapján a sérelemdíjjal összefüggésben az alperes Mt. 166.§ (1) bekezdése szerinti kártérítési felelősségét vizsgálta. A rendelkezésre álló bizonyítékok alapján megállapította, hogy a felperes pszichiátriai egészségkárosodásához vezető okfolyamatot a munkavégzés során történt bántalmazása indította el. A 2018. április 28. és május 8. közötti időszakban a felperest az ügyfelek részéről ért további verbális incidensek szintén az alperes érdekkörében végzett tevékenységnek minősülnek, ezért a felperes egészséghez való joga munkaviszonyával ok-okozati összefüggésben sérült, a kártérítési felelősség Mt. 166. § (1) bekezdése szerinti feltételei fennálltak.

[33] A felek egyetértettek abban, hogy a felperest ért bántalmazás az alperes ellenőrzési körén kívül eső körülménynek minősült, ezért az ítélet tábla az alperes fellebbezésére tekintettel csupán az Mt. 166. § (2) bekezdés a) pontja szerinti kimentési ok konjunktív feltételeit vizsgálta, vagyis azt, hogy az alperes számolhatott-e azzal, hogy a külső helyszínen történő munkavégzés során a munkavállalókat akár tettelesen bántalmazás is érheti. Álláspontja szerint az alperes azt valóban nem láthatta előre, hogy a konkrét munkavégzés során ténylegesen éri-e bántalmazás a munkavállalót, ugyanakkor a gyakorlati tapasztalatok alapján ezzel észszerűen számolnia kellett. A tanúvallomások mellett figyelembe vette azt is, hogy az alperes nem csupán átlagos ügyfélkapcsolati tréninget, hanem kifejezetten konfliktuskezelésre irányuló oktatást is tartott a munkavállalóknak, illetve a kikapcsolási munkák elvégzésével később más vállalkozást bízott meg. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság a bizonyítékok okszerű mérlegelésével állapította meg, hogy az alperesnek a kárt okozó körülménnyel számolnia kellett. Értékelte azt is, hogy a munkáltató a bántalmazást követően annak ellenére nem a tőle elvárható magatartást tanúsította, hogy a történeteket a felperes és munkatársa haladéktalanul bejelentették, azzal a koordinátor érdemben nem foglalkozott, csupán továbbírányította őket. A munkáltató a felperest a bántalmazást követő időszakban a következmények feltárása nélkül továbbra is külső munkahelyen való foglalkoztatásra utasította, amelynek során a felperest újabb szóbeli inzultusok is érték, amelyek hozzájárultak a jelen állapota kialakulásához. személy5 szakkonzulens véleménye alapján rámutatott arra is, hogy a depresszió kialakulása nem köthető egyetlen időponthoz. A felperes jelenlegi, tartósnak vélelmezett egészségkárosodása egy folyamat eredménye volt, amely ugyan megindult a felperes bántalmazásával, azonban ahhoz az alperes későbbi, akár 2018. május 9-ét követő magatartása is hozzájárult. Ezen értelemben vehető figyelembe a szakértői vélemény azon megállapítása, mely szerint a felperes pszichiátriai megbetegedése a munkáltató magatartásával ok-okozati összefüggésben áll. Értékelte, hogy a felperes több mint 30 év óta az alperes, illetve jogelődje alkalmazásában állt, elismert szakember volt, megélhetése veszélybe került ellátatlansága folytán, amely a létbizonytalanság, a jövőjével kapcsolatos félelemérzés kialakulását megalapozta és hozzájárult állapot tartóssá válásához. Erre tekintettel a sérelemdíj iránti kereset elbírálása során nem annak volt jelentősége, hogy a felperesi egészségkárosodást eredményező okfolyamatot nem az alperes, hanem harmadik, kívülálló személy vétkes magatartása indította el, hanem annak, hogy az a munkaviszonnyal ok-okozati összefüggésben következett be és a felelősség alól az alperes nem tudta kimenteni

magát. Ezért az alperes a felperest ért személyiségi jogsérelem kompenzálásaként sérelemdíj megfizetésére köteles.

[34] Az ítélet tábla egyetértett a fellebbezéssel abban, hogy a személyhez fűződő jogok megsértésének nem automatikus következménye a sérelemdíj alkalmazása. A Ptk. az összecszerűség meghatározásához az eset összes körülményeinek mérlegelését írja elő, rögzítve annak szempontjait is. Az elsőfokú ítéletben felhívott eseti döntésekben az elszenvedett egészségkárosodás mértéke hasonló, az abban foglalt eltérő tényállások, valamint az eltelt időben bekövetkezett ár és értékviszonyok változását a sérelemdíj összegének megállapításakor a törvényszék figyelembe vette.

[35] Az ítélet tábla álláspontja szerint alaptalanul hivatkozott az alperes arra is, hogy az elsőfokú bíróság nem vizsgálta a kár bekövetkezésének előreláthatóságát, minthogy az Mt. 167. § (1) bekezdése szerinti kimentési ok nem összecszerűségi, hanem a felelősség jogalapját érintő kérdés. Kiemelte, hogy az 1/2018. (VI.25.) KMK vélemény III.3. pontja szerint az ún. személyi károk esetén az előreláthatóságnak csupán a kár típusára kell kiterjednie, annak nagyságrendjére nem. Ebből következően a károsult nem ismert, sajátos tulajdonsága a munkáltató felelősségét nem érintette. Nem volt jelentősége annak, hogy a felperes a bántalmazás tényét a személyében rejlő okból dolgozta fel nehezebben és reagált érzékenyebben. Köztudomású tényként vehető figyelembe ugyanakkor, hogy a kívülálló harmadik személy általi ok nélküli bántalmazás okozhat lelki megrázkódtatást, járhat pszichés következményekkel a bántalmazott személyiségétől függően.

[36] A másodfokú bíróság egyetértett a kártérítési járadék körében rögzített elsőfokú bírósági indokolással és annak megismétlése nélkül hivatkozott arra, hogy a károsulttól a kárenyhítési kötelezettsége körében ugyan elvárható lehet, hogy új munkát vállaljon, átképzést követően akár más munkakörben helyezkedjen el, azonban a károsult csak olyan intézkedések megtételére köteles, amelyek észszerűek és erejét, teljesítőképességét nem haladják meg. A felperes munkaképesség-csökkenése ugyan nem érte el a III. csoport szerinti rokkantság mértékét, azonban a kárenyhítési kötelezettség vizsgálata során a munkavállaló személyi körülményei, illetve a külső körülmények, mint pl.: a munkanélküliség is figyelembe veendő. A felek a kártérítési járadék összegét nem vitatták.

[37] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta, az azonnali hatályú felmondás jogkövetkezményei körében a keresetet elutasította, míg a kártérítés iránti igény és a sérelemdíj megfizetésére történő alperesi marasztalást helybenhagyta.

A felperes és az alperes felülvizsgálati kérelme

[38] A felperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását, továbbá az alperes másodfokú és felülvizsgálati eljárási költségben történő marasztalását kérte.

[39] Álláspontja szerint az ítélet tábla az állásidőre járó munkabér iránti kereseti kérelmét alaptalanul utasította el, tévesen értelmezte a Kúria EBH2017.M.16. számú elvi határozatát.

[40] Az Ebtv. szabályozási rendszerében a keresőképtelenségnek kizárólag a táppénzjogosultság szempontjából van jelentősége, így annak fogalma is a táppénzjogosultsághoz kapcsolódóan, annak egyik feltételeként került meghatározásra. A Korm. rendelet 1. §-a ezzel összhangban határozza meg, hogy a keresőképtelenség elbírálásának célja a betegszabadság és a táppénz igénybe vétele, 13. §-ában pedig azt az eljárást is, amikor a biztosított a táppénzre való jogosultság időtartamát kimerítette. E körben figyelembe kell venni, hogy a keresőképtelensége igazolását a táppénzjogosultsága lejártát követően nem kérte a háziorvostól, ezért a jogszabály szerinti igazolás kiadására sem került sor, így az nem állt az alperes rendelkezésére.

[41] Érvelése szerint az egészségügyi munkaköri alkalmatlanságnak nincs jogszabályban rögzített definíciója, azt a 33/1998. (VI.24) NM. rendelet 3. § (1) bekezdésében meghatározott, az alkalmassági vizsgálat céljából lehet levezetni. Az egészségügyi alkalmatlanság és a keresőképtelenség is azt jelenti, hogy a munkavállaló a munkakörét egészségügyi okokból nem tudja ellátni, ugyanakkor a keresőképtelenség általában átmeneti, az alkalmatlanság pedig mindig tartós állapot, abban változás belátható időn belül nem várható. Ebből következik, hogy aki keresőképtelen, az általában nem alkalmatlan az adott munkakör betöltésére, ugyanakkor aki egészségügyi okból alkalmatlan a munkakör betöltésére, az szükségszerűen keresőképtelen is egyben. Mindezt az utalást alátámasztja a BH2020.82. számú eseti döntés is.

[42] A Kúria az EBH2017.M.16. számú elvi határozatának összefoglaló részében kifejezetten a „nem keresőképtelen” kifejezést használja, nem pedig a „keresőképes” szót. A másodfokú bíróság ezért a határozat helyes értelmezésével ellentétesen, vagyis tévesen vont le jogi következtetést arra, hogy az alperesnek nem állt fenn foglalkoztatási következettsége. Az alperest a táppénzjogosultság kimerítését követően foglalkoztatási kötelezettség terhelte, amelynek nem vitásan nem tett eleget és az Mt. 146. § (1) bekezdésének megsértésével állásidőre járó bért sem fizetett részére.

[43] Az ítélet tábla tévedett, amikor megállapította, hogy a keresőképtelenség idejére a szabadság nem adható ki. Álláspontja szerint egyrészt az adott időpontban jogi értelemben nem volt keresőképtelen, másrészt az Mt. 97. § (4) bekezdése alapján a munkavállaló egyáltalán nem, így a keresőképtelenség tartama alatt sem lehet munkaidő beosztás hiányában. A munkavállalónak akkor is van munkaidő-beosztása, ha azt a munkáltató vele külön nem közli.

[44] A munkaidőkeret alkalmazására figyelemmel nem állja meg a helyét a jogerős ítélet azon érvelése sem, hogy a szabadságot a beosztás szerinti munkanapokra kellett volna kiadni. A munkavállalót a keresőképtelensége alatt is megilleti a szabadság kivételének joga, mivel munkaviszonya nem szünetel. A munkavállalónak nem vitásan ezen időszak alatt nincs rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége, ugyanakkor a szabadság kivételének joga megilleti. Amennyiben pedig a munkáltató a munkavállaló jogszerű, többszörös írásbeli kérelme ellenére a szabadság kiadása iránti kérelmét nem teljesíti, szándékosan és jelentős mértékben szegi meg a szabadság kiadására vonatkozó kötelezettségét.

[45] A felperes a másodfokú bíróság álláspontjával szemben azt is állította, hogy a táppénzjogosultsága kimerítését követően nem volt akadálya annak, hogy az alperes elrendelje a foglalkozás egészségügyi vizsgálatát, sőt az kifejezetten a kötelezettségét képezte. Az elrendelt vizsgálat eredménye – amit az alperes a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére tett ajánlatában is rögzített – alapján az alperesnek jogszerű lehetősége volt a munkaviszony felmondással történő megszüntetésére, amelynek hiánya pedig megvalósította a joggal való visszaélést. A felmondás mellőzésének célja az volt, hogy jövedelem nélkül maradjon és elfogadja a számára előnytelen ajánlatot, vagy ennek hiányában saját maga kényszerüljön jogviszonya megszüntetésére. Mindezen eljárás kifejezetten az érdekérvényesítési lehetőség korlátozására irányult, emellett pedig a különböző juttatásoktól – így a végkielégítéstől, a felmondási időre járó díjazástól, továbbá az őt megillető rokkantsági ellátástól – való elesése a jogos érdekeinek csorbitására is vezetett.

[46] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet részbeni hatályon kívül helyezését és a felperes teljes keresetének elutasítását, valamint a felperes perköltségben történő marasztalását kérte arra hivatkozással, hogy a másodfokú ítélet az Mt. 166. § (1) és (2) bekezdésébe, továbbá a Ptk. 2:52. § (1) és (3) bekezdésébe ütközően jogszabálysértő.

[47] Álláspontja szerint az ítéletábra megalapozatlanul állapította meg, hogy a felperes egészséghez fűződő személyiségi jogának megsértése teljes egészében a munkaviszonyával ok-okozati összefüggésben alakult ki. Az alperes kártérítési felelősségének vizsgálatánál nem hagyható figyelmen kívül a felperes labilis lelki állapota, amely szintén hozzájárult a jelenlegi pszichés állapot kialakulásához. Az ítéletábra is elismerte, hogy a szakértői vizsgálat szerint a bántalmazást követő eseményeket a felperes tévesen értékelte, ugyanakkor ezért az alperes nem tartozik felelősséggel. Álláspontja szerint legfeljebb a pofon, mint fizikai sérülés tekintetében lehet ok-okozati összefüggést megállapítani a felperes munkaviszonyával, a pszichés megbetegedés tekintetében azonban nem. Ebből az alperes szerint az következik, hogy nincs olyan, a munkaviszonnyal összefüggésben álló konkrét ok, amelynek okozata a felperes pszichés megbetegedése és kialakult egészségkárosodása.

[48] Érvelése szerint amennyiben a munkaviszony és a felperesi kár közötti okozatosság meg is állapítható, az alperes az Mt. 166. § (2) bekezdés a) pontja alapján kimentheti magát, mivel a felperest ért bántalmazás, mint harmadik személy magatartása, a munkáltató ellenőrzési körén kívül eső körülmény volt, amelynek lehetőségét nem látta előre és nem is kellett azzal számolnia. A Kúria joggyakorlat elemző csoportjának összefoglaló-véleménye, valamint a munkáltatónak a munkavállalója egészségi állapotában bekövetkezett károkért fennálló felelőssége egyes kérdéseiről szóló 1/2018. (VI.25.) KMK vélemény II.3. és II.4. pontjában foglaltakra figyelemmel a mások által elkövetett bűncselekmény, vagy más erőszakos cselekmény elkövetését senkinek nem kell előre látnia, azzal nem kell számolnia.

[49] Elmondható, hogy az alperes átlagos erőfeszítéssel, a technika átlagos eredményeinek felhasználásával sem tudta volna a cselekményt megelőzni és elhárítani. Az alperes nem volt és jelenleg sincs abban a helyzetben, hogy észszerűen bármilyen reális megelőző vagy elhárító intézkedést tegyen az ügyfelek részéről érkező támadásokkal szemben. Az alperes csak úgy tudta volna elkerülni a felperes bántalmazását, ha nem küldi ki a munkavállalót a helyszínre, ezzel ugyanakkor az ügyfelekkel szemben fennálló jogszabályi és szerződéses kötelezettségeit sértette volna meg.

[50] Az alperes nem értett egyet az ítélet azon érvelésével sem, hogy a munkavállalók melletti rendőri jelenlét biztosításával, vagy az alperes tevékenységének alvállalkozókhoz való kiszervezésével a kárt elkerülhette volna, mert ez az átlagos erőfeszítést, az észszerűséget jóval meghaladó és a munkáltatói működést ellehetetlenítő elvárás lenne, továbbá a rendőrségnek sincs olyan kötelezettsége, hogy – konkrét veszély és feljelentés hiányában - a szolgáltató cégek részére külön egyedi védelmet nyújtson.

[51] Az eljáró bíróságok az ügyfeleket ért támadásokkal kapcsolatban helytelenül értékelték a bizonyítékokat. felperes1né és személy6 tanúvallomásaiban idézett ... késeles nem a cég ügyfelével, hanem a két munkavállaló között zajlott le, míg személy7, személy6 és személy8 tanúvallomásai is azt emelik ki, hogy az ügyfelek részéről nem voltak jellemzőek a fizikai támadások. A bíróságok következetesen félreértették a konfliktuskezelő tréningek tartalmát is, amelyen általános szóbeli ügyfélkezelési technikákat lehet elsajátítani, azonban nem alkalmas a fizikai támadásokkal szemben történő felkészítésre.

[52] Az alperes álláspontja szerint alaptalanul állapította meg a jogerős ítélet azt is, hogy a munkáltató a bántalmazást követően nem a tőle elvárható magatartást tanúsította a felperes irányába. A bántalmazást követően ugyanis a felperes nem jelezte a munkáltatónak a fokozott pszichés nyomást és azt sem, hogy nem képes a munkaköre ellátására, maga döntött úgy, hogy nem vesz igénybe táppénzt. Mindezek alapján nem volt indok arra, hogy a felperes esetében változtasson az ügyfelekkel való érintkezésen. Az sem róható fel az alperesnek, hogy a bántalmazás okának megjelölését a felperestől várta, ugyanis ő volt a helyszínen és a munkabaleset kivizsgálásához mindenképpen szükség volt a vallomása megtételére.

[53] A másodfokú bíróság iratellenesen értékelte a bejelentett incidenst követő munkáltatói intézkedést is. Az alperes alatt nyilván azok a munkavállalók értendők, akiknek a hatáskörébe tartozott az intézkedés. Közéjük tartozott személy1, a felperes munkavezetője, aki azonnal telefonált a koordinátornak. Kétségtelen, hogy előzetesen ..., majd ... jelölték meg ellátási helyként, de ebből csak az a következtetés vonható le, hogy komolyan vették a bejelentést, koordináltak és megpróbálták a legjobb megoldást megtalálni. A munkáltatói kárfelelősség ugyan objektív, azonban a felróhatóság, valamint az előreláthatóság hiánya értékelhető a kártérítési felelősség következményeinek megállapításakor.

[54] Nem értett egyet az alperes a jogerős ítélet azon érvelésével, hogy a munkáltató objektív kártérítési felelőssége miatt a sérelemdíj preventív jellege háttérbe szorulna. Ha a sérelemdíjnak, mint jogkövetkezménynek egyik célja a sérelmet okozó személy ismételt jogsértéstől való visszatartása, akkor nincs, vagy csak korlátozott mértékben lehet helye e jogkövetkezmény alkalmazásának akkor, ha annak semmilyen hatása nincs a jogsértést elkövetőre. Ezt a körülményt legalábbis a sérelemdíj összegénél figyelembe kellett volna venni.

[55] Az alperes álláspontja szerint elsősorban a felróhatóság hiánya az akadálya a sérelemdíj alkalmazásának, de legalábbis annak összességét alapjaiban befolyásoló tényező. Sem az első-, sem a másodfokú bíróság nem tért ki arra, hogy az alperesi felróhatóság hiányában egyszeri, más személytől származó jogsértés hogyan alapoz meg 6 000 000 forintos sérelemdíjat. Nem volt tekintettel arra, hogy az alperes szempontjából az

összeg eltúlzottnak tekinthető akkor, amikor a személyiségi jogsértésben nem vett részt, nem láthatta előre, hogy egyetlen pofon ilyen súlyos pszichés betegségbe sodorja a munkavállalót és sem a bántalmazásra, sem pedig az azt követően a felperes lelkében és elméjében lejátszódó folyamatokra nem volt ráhatása.

[56] Az alperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a felperes „felülvizsgálati kérelmének elutasítását” kérte. Álláspontja szerint az ítélet tábla helyes következtetésre jutott, amikor a felperes keresőképtelenségére tekintettel az állásidőre járó díjazás iránti kereseti kérelmet elutasította. Kifejtette, hogy keresőképtelenség a táppénzjogosultsággal szorosan összefüggő, de egymást nem fedő fogalmak, azok időtartama egymástól elválhat. A másodfokú bíróság ítélete megfelel az Ebtv. 43.§ (1) bekezdés, a 44.§, 46.§ (1) bekezdés és 55.§ (3) bekezdés rendelkezéseinek, továbbá összhangban van a Kúria joggyakorlatával (BH 2020.82., Mfv.10.595/2016).

[57] A felperes érvelésével szemben a perbeli esetben az EBH2017.M.16. számú döntés nem volt irányadó, mivel az a keresőképes személy foglalkoztatása tekintetében állapít meg munkáltatói kötelezettséget, a felperes azonban a releváns időszakban keresőképtelen volt. A felperes felülvizsgálati kérelme az elvi határozatot tévesen értelmezi.

[58] A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében az alperes felülvizsgálati kérelmével érintett rendelkezéseit hatályában történő fenntartását kérte. Az alperes a felülvizsgálati kérelmében úgy támadja a megállapított tényállást, hogy az Mt. 166. § (1) – (2) bekezdése mellett megsértett eljárási jogszabályra nem hivatkozott, ezért felülvizsgálati kérelme érdemben nem vizsgálható.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

[59] A felperes és az alperes felülvizsgálati kérelme az alábbiak szerint megalapozatlan.

[60] A felperes a keresetében – többek között - állásidőre járó munkabér megfizetésére kérte kötelezni az alperest, amelynek elmulasztását az azonnali hatályú felmondása egyik indokaként is megjelölte. Az eljáró bíróságoknak ezért abban a kérdésben kellett állást foglalni, hogy az alperesnek a felperes táppénzjogosultsága lejártát követően a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján fennállt-e a foglalkoztatási kötelezettsége, ezáltal terhelte-e alaphér fizetési kötelezettség.

[61] A jogerős ítéletben foglalt tényállás szerint – amelyet a felperes felülvizsgálati kérelmében nem támadott – 2018. május 9-én a felperes kezelőorvosa „Orvosi igazolás a folyamatos keresőképtelenségről” megnevezésű iratot állított ki, amely tartalmazta, hogy a felperes 2018. május 8-ig volt keresőképtelen, 2018. május 9-én keresőképes, táppénz joga lejárt, valamint azt a kitételt is, hogy a felperes járóbeteg, 8 órától 14 óráig kijárhat.

[62] Az orvosi igazolás részben ellentmondásos tartalma miatt lefolytatott bizonyítási eljárás adatai – így személyi házi orvos tanúvallomása, a felperes táppénzjogosultsága lejártát követő bizottság elé utalása és az I. és II. fokú orvosi bizottságok által véleményezett össz-

szervezeti egészségkárosodás mértéke, valamint a perben beszerzett orvosszakértői vélemény – ítéleti bizonyossággal alátámasztották, hogy a felperes a táppénzre jogosultság időtartamának lejártát követően is keresőképtelen volt.

[63] Az ítélet tábla az Ebtv. 43.§. 44.§ és 55.§ (2) bekezdése alapján helytállóan állapította meg, hogy a keresőképeség 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 e kérdés elbírálásánál helytállóan vonta értékelési körébe a keresőképtelenség megállapításáról és orvosi igazolásáról szóló 102/1995. (VIII.25.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Korm. rendelet) 13.§ (1) bekezdését is, amely szerint ha a biztosított a táppénzre való jogosultság időtartamát kimerítette, keresőképtelenként a naplóban tovább nyilvántartani nem kell, de ezt a tényt a naplóban és beteg kártyáján is fel kell tüntetni. Amennyiben a biztosított továbbra is keresőképtelen, ezt kérésére igazolni kell. A biztosított, a munkáltató vagy a társadalombiztosítási szerv kérésére az orvos a keresőképtelenséget – a táppénzre jogosult keresőképtelen biztosítottra irányadó szabály szerint – véleményezi.

[64] A keresőképtelenség és a táppénz jogosultság időbeni elválását a Korm. rendelet előírásán túl az Ebtv. 46. § (1) bekezdése is alátámasztja annak rögzítésével, hogy a táppénzjogosultság feltételeként a keresőképtelenséget határozza meg, ugyanakkor a táppénzjogosultság maximális időtartamát a keresőképtelenséget közvetlenül megelőző biztosításban töltött napok számában határozza meg.

[65] A felperes felülvizsgálati érvelésével szemben tehát a keresőképtelenség és a táppénzjogosultság nem azonos fogalmak. Az előbbi megállapítása orvosi szakkérdés, míg az utóbbi jogszabályok által meghatározott, a biztosításban eltöltött időhöz igazodó időtartamot jelöl.

[66] A Korm. rendelet 8. § (5) bekezdése szerint, ha a kezelőorvos a táppénzfolyósító szervtől értesítést kap a táppénzre jogosultság megszűnésének időpontjáról, amennyiben a beteg állapota ezt indokolja, felhívja a beteg figyelmét az egészségkárosodáson alapuló egyéb ellátások igénybevételenek lehetőségére.

[67] Az irányadó tényállás szerint a felperest háziorvosa az orvosi bizottság elé utalta, mert úgy ítélte meg, hogy a felperes a táppénzjogosultsága lejártát követően sem keresőképes.

[68] A perbeli esetben ezért a felperes keresőképtelensége tényének és nem a szakmai alkalmatlansága idő előtti megállapításának volt jelentősége, melyet a másodfokú bíróság helytállóan állapított meg, így a felperes által a felülvizsgálati kérelmében felhívott EBH2017.M.16. számú elvi határozat lényegi kérdésben eltérő tényállására – a munkavállaló keresőképes állapotára figyelemmel – nem volt figyelembe vehető.

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

[70] A munkaviszonyban az Mt. 42. § (2) bekezdés b) pontja és az 51. § (1) bekezdése alapján a munkáltató alapvető kötelezettsége a munkavállaló foglalkoztatása, amelyet a munkaszerződés, valamint a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint kell teljesítenie. Evvel párhuzamosan, a munkavállalót az Mt. 52.§ (2) bekezdése szerint munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség terheli, amelynek munkára képes állapotban kell eleget tenni. A felperes a felülvizsgálati kérelmében maga is arra hivatkozott, hogy „ állapotom megfelelt ugyan a keresőképtelenség Ebtv. 44.§ szerinti kritériumnak, ugyanakkor a munkaköröm betöltésére is alkalmatlan voltam” (5. oldal 10. bekezdés). E megfogalmazásból, továbbá a felperes keresőképtelenségét alátámasztó bizonyítékokból pedig az a következtetés vonható le, hogy a táppénzjogosultság megszűnését követően a felperes nem volt kész arra, hogy a munkaszerződésében meghatározott munkakörébe tartozó feladatait ellássa, vagyis nem volt munkára képes állapotban. Az alperesnek ezért a táppénzjogosultság megszűnését követően is keresőképtelen felperessel szemben nem áll fenn foglalkoztatási kötelezettsége, ezért az Mt. 146.§ (1) bekezdésében foglalt kötelezettségét sem szegte meg. Erre tekintettel a felperes állásidőre járó alaphérre vonatkozó kereseti kérelme és azonnali hatályú felmondásának a bérfizetési kötelezettség elmaradására alapított indoka sem volt megalapozott.

[71] A felperes az azonnali hatályú felmondás második indokaként arra hivatkozott, hogy a munkáltató felszólítása ellenére nem adta ki számára a fizetett szabadságát.

[72] Az ítéletábra a jogerős ítéletében helytállóan állapította meg, hogy a szabadságot az Mt. 124. § (1) bekezdése szerint a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni, ugyanakkor a felperes a keresőképtelensége időtartamára az Mt. 55. § (1) bekezdés alapján mentesült a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól, következésképpen részére a keresőképtelenség időszakára fizetett szabadság kérésére sem volt kiadható. Téves a felperes azon felülvizsgálati érvelése, hogy keresőképtelensége alatt is rendelkezett munkaidő-beosztással az Mt. 97. § (4) bekezdése alapján, mivel a munkaidő beosztására a munkáltató csak munkára képes állapotú munkavállaló esetén köteles.

[73] A jogerős ítélet jogszabálysértés nélkül értékelte az azonnali hatályú felmondás joggal való visszaélésre alapított indoka alaptalanságát is.

[74] Az alperes a felperes keresőképtelensége okán a munkaköri alkalmassági vizsgálat elvégzésére nem volt köteles, így annak eredménye alapján a munkaviszony megszüntetésére sem volt jogszerű lehetősége.

[75] Az alperes a munkaviszony megszüntetése érdekében két alkalommal tett ajánlatot a felperes számára, amely ajánlatokban jelentős összegű – a felmondás esetén járó díjazással lényegében megegyező mértékű - juttatás megfizetését vállalta. Az a körülmény, hogy megegyezés feltételeként a felperestől az egyéb igényeiről – vagyis adott esetben a kártérítési igényéről – történő lemondást szabta, önmagában nem ad alapot a joggal való visszaélés megállapíthatóságára. A felperesnek lehetősége volt a munkaviszonya felmondással történő megszüntetésére, ezt követően a rokkantsági ellátás igénybevételére és a kártérítési igénye peres úton történő érvényesítésére. Az alperes ajánlata és a munkáltatói felmondás mellőzése ezért nem irányult a munkavállaló jogos érdekeinek csorbitására sem. Minthogy a felperes azonnali hatályú felmondásának valamennyi indoka alaptalan volt, ezért a felperes saját

jognyilatkozatára alapított kereseti kérelmeit a jogerős ítélet jogszabálysértés nélkül utasította el.

[76] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében megalapozatlanul hivatkozott az Mt. 166. § (1) és (2) bekezdésének megsértésére.

[77] A bizonyítási eljárás adatai - így különösen az orvosszakértői vélemény - alapján nem volt vitatott, hogy a felperes tartós egészségkárosodását okozó megbetegedése a munkaviszonyával összefüggésben keletkezett, mivel a munkaköri feladatainak ellátása során ért atrocitás következtében vált keresőképtelenné, így az eljáró bíróságoknak azt kellett vizsgálni, hogy az alperes mentesülésére alapot adó Mt. 166.§ (2) bekezdésben foglalt konjunktív feltételek az adott esetben fennálltak-e.

[78] Az Mt. 166. § (2) bekezdés a) pontja alapján a munkáltató akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa.

[79] A perbeli esetben a felperest ért atrocitásra külső munkavégzési helyszínen, egy ügyfél részéről került sor, amely nem vitatottan olyan, a munkáltató által nem befolyásolható helyzet volt, amely ekként az ellenőrzési körén kívül esett. Ezért azt kellett vizsgálni, hogy a munkáltató mentesüléshez szükséges, a törvényi tényállásban szereplő további konjunktív feltételek fennálltak-e, vagyis az alperesnek a károkozó körülménnyel kellett-e számolnia és elvárható volt-e annak elkerülése vagy elhárítása.

[80] A munkáltatónak a munkavállalója egészségi állapotában bekövetkezett károkért fennálló felelőssége egyes kérdéseiről szóló 1/2018.(VI.25.) KMK vélemény (a továbbiakban: KMK vélemény) II.3. pontja szerint a „nem kellett számolnia” feltétel alkalmazásakor a bíróság arról dönt, hogy a munkáltató milyen gondosságot tanúsított, a jogainak gyakorlása és a kötelezettségeinek teljesítése során észszerűen számolhatott-e a károkozó körülmény valószínű bekövetkezésével. Azt, hogy a perbeli esetben a munkáltatónak külső helyszínen történő munkavégzés során a fizikai atrocitás lehetőségével számolnia kellett az eljáró bíróságok a rendelkezésükre álló tanúvallomások, míg a kár elhárítása érdekében tett intézkedéseket a rendelkezésre álló egyéb adatok – oktatás, egyes munkák kiszervezése - alapján értékelték. Az alperes felülvizsgálati kérelmében ugyanakkor a tényállás megállapítását és a bizonyítékok értékelését eljárásjogi jogszabály megjelölésével nem támadta, ezért a felülvizsgálati eljárásban a jogerős ítéletben foglalt tényállás volt az irányadó, (Pp. 413. § (1) bekezdés b) pont, 1/2016. (II.15.) PK vélemény) és a felülvizsgálati eljárásban a Kúria a megállapított tényállás helytállóságát nem vizsgálta.

[81] Az alperes alaptalanul hivatkozott arra is, hogy kártérítési felelőssége legfeljebb a felperes fizikai sérülésével összefüggésben áll fenn, a tartós pszichikai egészségkárosodása miatt azonban nem. A KMK vélemény I.4. pontja szerint ha a munkavállaló egészségi állapota, fogyatékossága, szervezetének valamely sajátossága vagy adottsága (a továbbiakban egészségi állapot) nem okozott jövedelemcsökkenést és a jövedelemcsökkenésben mutatkozó kár a munkaviszonyával összefüggésben következett be, a munkáltató a teljes kárért felel.

[82] A perbeli esetben a felperes már meglévő betegségei mellett a munkakörébe tartozó feladatokat el tudta látni, míg a kialakult tartós pszichés egészségkárosodása folytán – amelyhez vezető okfolyamatot a szakértői vélemény szerint az ügyfél fizikai atrocitása indította el és állapotát a munkáltató ezt követően tanúsított magatartása súlyosított – tartós jövedelemcsökkenése keletkezett, így az alperes a felperesnek okozott teljes kár megtérítésére köteles.

[83] A Kúria egyetértett az ítéletábrájának a sérelemdíj körében kifejtett érvelésével is.

[84] A testi épséghez és egészséghez való jog mint az egyik alapvető személyiségi jog megsértése esetén bármely sérelem megvalósulása megalapozza a sérelemdíj iránti igényt, a sérelem súlya az összecszerűségben nyer értékelést. A perbeli esetben kiemelkedő jelentősége volt annak, hogy a megvalósult egészségsértés a felperes egész további életére kihatott, a több évtizede fennálló munkaviszonyának kényszerű megszüntetéséhez vezetett. A felperes korábban ellátott feladatai elvégzésére a jövőben nem képes, az orvosi bizottság minősítése (B2) szerint foglalkoztatási rehabilitációja sem javasolt. Fennálló tünetei a mindennapi életét hátrányosan befolyásolják, életvitelét és viselkedését a kialakult pszichés betegsége határozza meg, amelyhez vezető okfolyamatot az alperesnél fennálló munkaviszonyával összefüggésben őt ért bántalmazás indította el.

[85] Az eljáró bíróságok ezért a Ptk. 2:52.§ (3) bekezdésében foglalt szempontok alapján, jogszabálysértés nélkül állapították meg a személyiségi jogsértést kompenzáló sérelemdíj összegét, annak felülmérlegelésére a Kúria nem látott lehetőséget.

[86] A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 424. § (1) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

Záró rész

[87] A nagyobb részt pervesztes alperes a Pp. 83. § (2) bekezdés alapján köteles a felperes felülvizsgálati eljárási rész öltésének megfizetésére.

[88] Az alperes a Pp. 101. § (1) bekezdése alapján pervesztessége arányában illeték fizetésére köteles, melyet a Kúria az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 50. § (1) bekezdése alapján állapított meg, míg a munkavállalói költségkedvezményre jogosult felperest terhelő felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli a Pp. 102. § (6) bekezdése szerint.

[89] A Kúria a felülvizsgálati kérelmeket a 2021. május 19-én megtartott tárgyalás alapján bírálta el.

[90] A felülvizsgálat lehetőségét a Pp. 407. § (1) bekezdés d) pontja kizárja.

Budapest, 2021. május 19.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. előadó bíró, Dr. Tánczos Rita s.k. bíró