



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.135/2025/13.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a felperesi képviselő egyéni ügyvéd (cím11) által képviselt **Felperes1** (cím1) **felperesnek**, a alperesi képviselő (cím12, ügyintéző: alperesi képviselő neve ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Cím2) **alperes** ellen jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei és sérelemdíj iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 33.M.70.274/2023/71. sorszámú ítélete ellen a felperes által 74., 75. sorszámom, az alperes által 77. sorszámom előterjesztett fellebbezések folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a jogellenes munkaviszony megszüntetés miatti kártérítés, valamint az egyenlő bánásmód megsértése miatti sérelemdíjat elutasító rendelkezés tekintetében helybenhagyja, a testi épség és egészség megsértése miatti sérelemdíj tekintetében részben megváltoztatja és annak összegét 500.000 forintra szállítja le, a perköltség, illeték, szakértői- és tanúdíj tekintetében megváltoztatja és kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 313.950 (háromszáztizenháromezer-kilencszázötven) forint ÁFA-t is tartalmazó elsőfokú perköltséget. Az alperest terhelő eljárási illetéket 55.831 (ötvenötezer-nyolcszázharmincegy) forintra, a szakértői díjat 168.072 (százhatvannyolcezer-hetvenkettő) forintra, a tanúdíjat 836 (nyolcszázharminchat) forintra szállítja le, míg a felperes helyett az állam visel 210.029 (kettőszáztízezer-huszonkilenc) forint eljárási illetéket, 632.269 (hatszázharminckettőezer-kettőszázhatvankilenc) forint szakértői díjat és 3.144- (háromezerszáznegyvennégy) forint tanúdíjat.

A másodfokú bíróság kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 455.961 (négy százötvenötezer-kilencszázhatvanegy) forint másodfokú perköltséget, valamint az alperes 120.436 (százhuszezer-négy százharminchat) forint meg nem fizetett fellebbezési illetéket köteles megfizetni az Adó- és Vámhatóság illetékbevételi számlája javára. A fellebbezési illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

280.544 (kettőszáznyolcvanezer-ötszáznegyvennégy) forint fellebbezési illetéket az állam visel.

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 2022. május 4. napjától állt az alperes alkalmazásában határozatlan idejű munkaviszonyban, raktáros munkakörben. A felperes munkaköri feladatát képezte áruk átpakolása, melyet két munkatársával együtt végzett. A felperes a munkaidő első egy-két órájában végezte a nehezebb súlyú alkatrészek mozgatását, amelyek 15-25 kg, ritkán 30 kg súlyúak voltak, majd a kisebb alkatrészek mozgatását, amelyek pár dekagrammtól néhány kilogramm súlyig terjedtek. A munkatársak egymástól segítséget kérhettek a nehezebb súlyú alkatrészek mozgatásakor.

[2] A 2023. évi munkabiztonsági oktatási tematika anyagmozgatási szabályai között szerepelt, hogy egy felnőtt férfi maximum 50 kg tömegű terhet vihet, maximum 50 méter távolságra és súlyos terhet több személy is vihet, ha biztonságosan meg tudják fogni, de a tehernormát itt is tartani kell. A szabályzat szerint 200 kg-nál nagyobb tömegű terhet kézi erővel nem lehet mozgatni.

[3] A felperes 2023. januárjában hat napot, 2023. márciusában ismét hat napot volt betegszabadságon. A felperes 2023. július 17-21-ig szabadságon volt, 2023. július 23-án az alperesi HR vezetőnek messenger üzenetet küldött a betegállományáról, mely szerint „holnaptól betegállományban vagyok. részleteket majd holnap”. Aznap a HR vezető a tájékoztatást tudomásul vette, az alábbi választ küldte a felperesnek: „rendben jobbulást”. A felperes 2023. július 24-től keresőképtelen betegállományban volt. 2023. július 28-án a felperes ismét üzenetet küldött a HR vezetőnek, mely szerint „a kezemet sikerült megerőltetnem, de már nem fáj, csak zsibbad. Hétfőn megyek vissza az orvoshoz, bocs hogy csak most írtam”. A felperest közvetlen felettese, a műszakvezető 2023. augusztus 1-jén 7 óra 52 perckor, 14 óra 27 perckor két alkalommal és 17 óra 1 perckor telefonon hívta, a felperes nem vette fel a telefont és nem hívta vissza a felettesét aznap.

[4] Az alperes 2023. augusztus 2-án kelt és a felperessel aznap e-mailen, augusztus 8-án személyesen közölt azonnali hatályú felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. A felmondás indokolása szerint „a munkavállaló nem jelent meg a munkahelyén, elérni nem tudjuk, távolmaradását nem indokolta. Legutolsó üzenete szerint 31-én megy vissza orvoshoz, azóta tájékoztatást nem kaptunk, hogy mikor állhat munkába, továbbra is betegállományban kell-e maradnia. A munkavállaló utolsó munkában töltött napja 2023. július 14. napja volt”.

[5] A felperes 2023. július 24-től augusztus 4. napjain keresőképtelen beteg volt.

[6] A felperesnek az alperesnél létesített munkaviszonyát megelőzően, 2021. december 15-én az ortopédiai szakrendelésen a felperes jobb II., III. és IV-es ujjak tenyéri részén zsibbadást rögzítettek, és megállapították, hogy a csuklómozgatás nem fájdalmas, a könyök, vállmozgások szabadok, valamint carpalis alagút szindrómát diagnosztizáltak és a felperest a neurológiai szakrendelésre irányították. 2022. január 03-án a neurológiai szakrendelésén készült ambuláns lelet az alábbiakat tartalmazta: „Ez év októberben megerőltető munkavégzés (favágás) követően jobb kéz N. medianus területén paraesthesia alakult ki, jelenlegi státusz: jobb oldalon nervus medianus területén paraesthesia motoros funkció kiesés nélkül. A diagnózis: carpalis alagút szindróma.” A felperest a neurológiai szakrendelésen ENG vizsgálatra irányították, amely vizsgálatot a felperes nem végeztetett el.

[7] 2023. július 28-án a házi orvos kéztő alagút szindróma diagnózissal kézsebészetre adott beutalót a felperesnek. 2023. augusztus 03-án a traumatológiai szakrendelésén készült ambuláns lelet az alábbiakat rögzítették: „Kb. két éve észleli a jobb kéz medianus területének zsibbadását, mely terhelésre fokozódik. Fogóerő gyengülést is tapasztalt. Kivizsgálás eddig még nem történt.” Diagnózisként carpalis alagút szindrómát állapítottak meg és a felperest ENG, valamint egyéb vizsgálatra utalták be. 2023. szeptember 12-én carpal tunnel szindrómát állapítottak meg. 2024. február 29-én a traumatológiai szakrendelésen mindkét oldali carpalis alagút szindrómát állapítottak meg jobb oldali súlyos axonvesztéssel, blokkal.

[8] A felperes jobb csuklójának kéztő alagút szindrómája nem az alperesnél történő munkavégzés idején alakult ki, hanem már azt megelőzően is véleményezte ortopédus és neurológus szakorvos, ugyanakkor az alperesnél történő munkavégzés hozzájárult a betegség tüneteinek súlyosbodásához, mivel a csukló terhelése a felperes munkakörében fennállt. Az alperesnél történt munkavégzés kisebb mértékben járult hozzá a felperes állapotrosszabbodásához, amely legfeljebb 2,5%-os össz-szervezeti egészségkárosodásnak felel meg. A felperes állapota jelenleg kialakultnak tekinthető, az alkar és a tenyér izmainak sorvadása a fájdalom- és érzészavar miatti csökkent terhelhetőség következménye. A kialakult kéztő alagút szindróma a mindennapi életben olyan módon korlátozza a felperest, hogy zsibbad a keze, kiesnek a kezéből kisebb tárgyak és a kéz szorítóereje is gyengült, amely a panaszok súlyosbodása óta, 2023. júliustól változó intenzitással jelenleg is fennáll. A felperes a betegség miatt kézi anyagmozgatással járó munkavégzésre alkalmatlan, az ujjak, a kezek és a karok használatát igénybe vevő, valamint kéz- és kar vibrációval járó munkát nem végezhet.

[9] A felperes 2023. szeptemberétől új munkaviszonyt létesített targoncavezetői munkakörben.

Kereset és ellenkérelem

[10] A felperes keresetében a jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményeként 431.000.- forint kompenzációs kárátalány, az egészség és testi épség sérelme miatt 2.000.000.- forint sérelemdíj, az egészségi állapoton alapuló hátrányos megkülönböztetés miatt 2.000.000.- forint sérelemdíj és ezen összegek után járó késedelmi kamatok megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[11] Hivatkozásképpen előadta, hogy az azonnali hatályú felmondás indokolása nem valós, mivel a felperes a távolmaradását bejelentette 2023. július 23-án és azt a HR munkatárs tudomásul is vette. Ezt követően a felperes 2023. július 28-án újabb üzenetet küldött, így az alperes nyilvánvalóan tudta, hogy a felperes egészségi okból kifolyólag nem jelent meg a munkahelyén. A felperest keresőképtelen betegállománya alatt rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség nem terhelte. A felperes mindössze egy hete volt keresőképtelen beteg és előzetesen már két alkalommal jelezte, hogy betegállományban van és orvoshoz kell járnia a kezével kapcsolatos problémák miatt. Az alperesnek módja lett volna a felek által bevett kommunikációs csatornán elérni a felperest, ez azonban szándékosan elmulasztotta.

[12] Állította, hogy a munkaviszony megszüntetés az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött, mivel annak valódi indoka a felperes betegállománya volt. A felperes felettese, a műszakvezető 2023. márciusában megfenyegette a felperest, hogy többet ne kerüljön betegállományba, különben „megnézheti magát”.

[13] Hivatkozott arra, hogy a felmondás a joggal való visszaélés tilalmába ütközött, mert annak valódi indoka a felperes túlóradíj iránti igény érvényesítése, valamint a felettesével való konfliktus volt.

[14] Állította, hogy a felperes megbetegedése, a kéztőalagút szindróma, a súlyos és nagy méretű csomagok folyamatos emelése és cipelése miatt alakult ki. A munkaköri feladatain kívül nem végzett olyan jellegű, megterhelésű és gyakoriságú tevékenységet, amely alapján a betegsége a munkaviszonyon kívül álló okból kialakulhatott volna.

[15] A sérelemdíj összegszerűsége körében hivatkozott arra, hogy figyelembe kell venni a betegséggel és a kezeléssel járó köztudottan erős fájdalmakat, és fizikai tüneteket, úgymint zsibbadás, érzéketlenség, az életminőség átmeneti romlását. A felperes hosszabb ideig nem végezhet sem otthon, sem másik munkahelyen semmilyen, akár könnyű fizikai munkát sem. A betegsége így a magánéletére és a munkavállalási lehetőségeire is hatással van. A felperes jelezte a felettese részére, hogy fájni szokott a keze, a munkáltató mégsem küldte el soron kívüli foglalkozás-egészségügyi vizsgálatra és a felperesnek érdemi munkavédelmi oktatást sem tartottak.

[16] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy az azonnali hatályú felmondás indoka valós. 2023. július 28-án a felperes arról tájékoztatta az alperest, hogy július 31-én, azaz hétfőn orvoshoz megy, ami alapján az alperes okkal várhatott friss információkat a felperes munkaképessége tekintetében a hétfői napon. Ennek ellenére a felperes aznap nem jelentkezett, így az alperesnek nem volt tudomása arról, hogy a felperes valóban volt-e orvosnál aznap és ha igen, a vizsgálatnak mi lett az eredménye. Az alperes csak annyit tudott, hogy a felperes 2023. július 31-én délutáni műszakra van beosztva, azonban a munkahelyén nem jelent meg. A felperes ekkor már huzamosabb ideje nem tett eleget munkavégzési kötelezettségének és a munkaköre csak helyettesítéssel vagy túlórával volt betölthető, ezért műszakvezetője 2023. augusztus 1-jén többször is megpróbálta telefonon elérni a felperest, aki azonban egyik alkalommal sem vette fel a telefont és nem is hívta vissza a felettesét. A belépéskor a felperes írásban megkapta a felettese telefonszámát, ezért arra alappal nem hivatkozhat, hogy a telefonszámot nem ismerte. A felperes július 31-én végül nem, csak augusztus 2-án ment el orvoshoz, amiről nem tájékoztatta az alperest. Hangsúlyozta, hogy a keresőképtelen állomány alatt a munkavállaló köteles az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség teljesítésére.

[17] Vitatta, hogy a munkaviszony megszüntetés az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött volna. Állította, hogy az azonnali hatályú felmondásra nem a felperes betegállománya és egészségi állapota miatt került sor, hanem a megfelelő tájékoztatás elmaradása miatt. A felperes a kézfájdalmát a munkaviszony alatt nem jelezte az alperesnek, a felmondás közlésekor pedig az alperes nem is tudta a felperes kéztőalagút szindrómáját. Ezen túl az alperesnél több olyan munkavállaló is van, aki a felperesnél hosszabb ideig volt betegállományban, munkaviszonyuk azonban továbbra is fennáll.

[18] Az egészségsérelem kapcsán előadta, hogy a felperes a belépéskor, majd ezt követően is megkapta a munkavédelmi oktatást, melynek tematikájából kiderül, hogy az részletes és átfogó volt. Az alperesnél egy pozícióban három fő végezte a rakodási munkákat egy műszakon belül, így a munkavállalóknak a nehezebb árukat nem kellett egyedül pakolniuk. A felperes által mozgatott áruk átlagsúlya csak 2,64 kg volt. A munkaviszonnyal való összefüggést az is cáfolja, hogy a felperes 2023. július 23-án maga számolt be a HR vezetőnek arról, hogy tűzifahasogatás közben megerőltette magát, amelynek következtében megfájdult a keze. A sérelemdíj összegét is eltúlzottnak találta, figyelemmel arra, hogy a felperes az új munkaviszonyában a targoncavezetői feladatokat el tudja látni, amely finommotorikus mozdulatokat igényel, valamint pakolási feladatokkal is jár.

Az elsőfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[19] Az elsőfokú bíróság ítéletében kötelezte az alperest 1.000.000.- forint sérelemdíj, valamint 431.000.- forint kompenzációs kárátalány és ezen összegek után járó késedelmi kamatok megfizetésére, ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Kötelezte a felperest 889.935.- forint perköltség megfizetésére.

[20] A határozat indokolása szerint a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 265. § (1) bekezdése szerint az alperes érdekében állt annak bizonyítása, hogy az azonnali hatályú felmondás indoka valós és okszerű, a felperes munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegte. Az alperesi bizonyítás nem vezetett eredményre, mivel a felperes az alperes által nem vitatottan a keresőképtelenségét megelőző napon, 2023. július 23-án bejelentette a HR vezetőnek küldött messenger üzenetben, hogy másnapról betegállományban van, melyre a HR vezető július 24-én jóváhagyólag válaszolt. A tanúvallomások szerint az alperesi munkavállalók a betegállományt mind a HR vezetőnek, mind a műszakvezetőnek bejelentették, azaz a felperes az alperesi gyakorlatnak megfelelően járt el a keresőképtelen állomány bejelentésekor. Ezt követően a felperes 2023. július 28-án újabb üzenetet küldött a HR vezetőnek, aki arra nem válaszolt és később sem kereste a felperest, nem szólította fel a keresőképtelenség igazolására, ezért a felperes joggal bízhatott abban, hogy a munkáltató tud a betegállományáról. 2023. augusztus 1-jén a felperest közvetlen felettese, a műszakvezető négy alkalommal kereste telefonon és a felperes nem vette fel a telefont és nem hívta vissza a felettesét aznap, azonban a felperes nem szegte meg az együttműködési kötelezettségét a keresőképtelen állomány alatt a telefonhívások elmulasztásával kapcsolatban. A felperes alappal hivatkozott arra, hogy az alperesnek lehetősége lett volna a telefonhíváson kívül más kommunikációs csatornákon is felhívni a felperest távollétének igazolására (messengeren, SMS-ben, e-mailen) illetve a korábbi kapcsolattartás módja alapján elvárható is lett volna ez az alperestől. Annak nem volt jelentősége, hogy az alperes a munkaviszony létesítésekor közölte a felperessel a műszakvezető telefonszámát, mivel nem ez volt a rendszeres kapcsolattartás módja. Az alperes 2023. augusztus 2-án e-mailben úgy közölte a felperessel az azonnali hatályú felmondást, hogy nem győződött meg arról, hogy a felperes továbbra is keresőképtelen-e. Az Mt. 55. § (1) bekezdése alapján a munkavállaló a keresőképtelensége időtartamára mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség teljesítése alól, ezért az alperes alaptalanul hivatkozott a felperes kötelezettségszegése körében arra, hogy a felperes nem jelent meg a munkavégzés helyén. Az az alperes érdekkörébe tartozik, hogy a munkavállaló keresőképtelensége esetén az alperest milyen módon szervezi meg a munkavégzést.

[21] Alappal hivatkozott az alperes arra, hogy a bírói gyakorlat alapján a munkavállalót a keresőképtelenség estén is terheli az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség (BH1999.573), ennek azonban a felperes eleget tett a 2023. július 23-án és 28-án elküldött üzeneteivel. Nem minősül az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség megsértésének az, hogy nem tájékoztatta a munkáltatót az orvosi vizsgálat eredményéről és az sem, hogy a telefonhívásokra nem válaszolt. A bírói gyakorlat alapján a keresőképtelenség esetén a munkáltatót is együttműködési és tájékoztatási kötelezettség terheli (Mfv.10.763/2016/1., BH2021.24), amelynek az alperes az előzőekben kifejtettek alapján nem tett eleget. Az Mt. 55. § a) pontjára figyelemmel, mely előírja, hogy a keresőképtelenség időtartamára a munkavállaló mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség teljesítése alól, nem okszerű az azonnali hatályú felmondási indok, hogy a felperes nem jelent meg a munkahelyén és elérni nem tudták. Az az indok pedig nem valós és okszerű, hogy távolmaradását nem indokolta, mivel azzal, hogy a felperes a keresőképtelenségét bejelentette, igazolta a távolmaradását. Mindezek alapján a felperes a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben nem szegte meg.

[22] Az egészségkárosodással kapcsolatban rögzítette, hogy a felperes érdekében állt annak bizonyítása, hogy az egészségkárosodás a munkaviszonnyal összefüggésben következett be, valamint neki kellett bizonyítania a sérelemdíj iránti kereseti kérelem jogalapját és összegszerűségét is. A munkáltatónak a munkavállalója egészségi állapotában bekövetkezett károkért fennálló felelőssége egyes kérdéseiről szóló 1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény szerint a munkáltató kártérítési felelőssége a munkavállalója egészségkárosodása miatt keletkezett kárért akkor áll fenn, ha az a munkaviszonnyal összefügg. A munkavállaló bizonyítja a munkaviszony fennállását, a kárát, továbbá a kárnak a munkaviszonnyal való okozati összefüggését. A munkaviszonnyal összefüggés akkor állapítható meg, ha a felek között munkaviszony áll, vagy állt fenn, és a munkavállalót ért kár valamilyen formában összefüggésben áll e jogviszonnyal.

[23] A felperes keresetében arra hivatkozott, hogy a felperes megbetegedése - a kéztőalagút szindróma - az alperesnél végzett súlyos és nagyméretű csomagok folyamatos emelése és cipelése miatt alakult ki. A bíróság a felperes által mozgatott termékek súlyáról szóló alperesi kimutatás, valamint név 3, név 2, név 4 és tanú4 tanúvallomása alapján megállapította, hogy a felperes a munkaidő első egy-két órájában végezte a nehezebb súlyú alkatrészek (szélvédők, ajtók) mozgatását, amelyek 15-25 kg, ritkán 30 kg súlyúak voltak, majd a kisebb alkatrészek mozgatását, amelyek pár dekagrammtól néhány kilogramm súlyig terjedtek. A tanúvallomások szerint a munkatársak egymástól segítséget kérhettek a nehezebb súlyú alkatrészek mozgatásakor, ugyanakkor név 2 tanú a 2023. évi munkavédelmi oktatási tematikában foglaltakkal ellentétben – amely szerint egy felnőtt férfi max. 50 kg tömegű terhet vihet maximum 50 méter távolságra, és súlyos terhet több személy is vihet, ha biztonságosan meg tudják fogni, de a tehernormát itt is tartani kell - úgy nyilatkozott, hogy „arra vonatkozóan nincs előírás, hogy mikortól kell ketten mozgatni egy árut, azt mindenki saját maga el tudja dönteni, hogy mikor kér segítséget. ... Az áruk helyes mozgatásáról oktatás történt. Egyenes derékkel kell lehajolni és úgy megemelni az árut. Van az oktatási tematikánk, minden munkavállaló megkapja belépéskor.” név 2 tanúvallomása alapján megállapítható volt, hogy a felperes felettesének sem volt tudomása teljeskörűen az oktatási tematikának az anyagmozgatásra vonatkozó szabályairól, illetve a felperes a 2022. május 4. napján történt belépésekor nem kaphatta kézhez az alperes által hivatkozott 2023. évi munkabiztonsági oktatási tematikát, amelyből levonható az a következtetés, hogy a felperes részletes munkavédelmi oktatásban nem részesült az anyagmozgatás szabályaira vonatkozóan.

[24] A bíróság az egyesített igazságügyi foglalkozás-orvostan szakértői és igazságügyi orvosszakértői vélemény, a kiegészítő szakértői vélemény, valamint szakértő neve 1 és szakértő neve 2 igazságügyi szakértők meghallgatása alapján megállapította, hogy a felperes jobb csuklójának kéztő alagút szindrómája nem az alperesnél történő munkavégzés idején alakult ki, mivel azt már az alperesnél létesített munkaviszonyt megelőzően, 2021. decemberében és 2022. januárjában is véleményezte ortopédus és neurológus szakorvos. Ugyanakkor az alperesnél történő munkavégzés – mivel a csukló terhelése a felperes munkakörében fennállt - hozzájárult a betegség tüneteinek súlyosbodásához. Az igazságügyi szakértői vélemény megállapította, hogy a felperes munkaköre ugyan nem minősül tipikus munkakörnek a kéztőalagút szindróma kialakulásának kockázata szempontjából, mivel az

elsősorban olyan jellegű munkák során alakul ki, ahol vibrációs ártalom (pl.: láncfűrész), illetve ismétlődő, nagy lendületű mozgás (pl.: gyalulás, kőfaragás) van jelen, azonban az igazságügyi szakértői vélemény, a kiegészítő igazságügyi szakértői vélemény és az igazságügyi szakértők meghallgatása alapján megállapítható volt, hogy a felperes munkakörében végzett súlyok emelése hozzájárult a betegség tüneteinek a súlyosbodásához. A kiegészítő szakértői vélemény rögzítette, hogy a munkavégzés során az esetenként nagyobb súlyok emelése kétségtelenül hozzájárulhatott a felperes panaszainak kiújulásához, azonban a betegség súlyosbodását szakértői bizonyossággal csak abban az esetben lehetne megállapítani, ha a munkakörének betöltése előtt is rendelkezésre állna idegvezetési eredmény, mert akkor összehasonlíthatóvá válnának az értékek. szakértői meghallgatásakor úgy nyilatkozott, hogy mivel a tehermozgatás a csuklót terhelte, ezért egyértelműen megállapítható volt, hogy a tüneteket előhozta az alperesnél történt munkavégzés, a százalékos mérték az, ami csak valószínűsíthető. Erre tekintettel a felperes a kirendelt foglalkozás-orvostan szakértői és igazságügyi orvosszakértői véleménnyel eredményesen bizonyította, hogy az alperesnél történt munkavégzés - amely során a fentiekben kifejtettek szerint rendszeresen nagyobb súlyú árukat kellett emelnie – egyértelműen hozzájárult a jobb kéz kéztőalagút szindróma tüneteinek súlyosbodásához, ezért a bíróság az Mt. 166. § (1) bekezdése alapján megállapította a felperes egészségkárosodásának a munkaviszonnyal való összefüggését, és így az alperes kártérítési felelősségét. A kiegészítő szakértői vélemény és az igazságügyi szakértők meghallgatása alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperesnél való munkavégzés kisebb mértékben - becsléssel 20%-ban – járult hozzá a felperes állapotromlásához, amely legfeljebb 2,5%-os egészségkárosodásnak felel meg.

[25] A fentiek alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes megsértette a felperes testi épséghez és egészséghez fűződő személyiségi jogát, ezért a felperest a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban Ptk.) 2:52. § (1) bekezdése alapján a sérelemdíj megilleti. Az elsőfokú bíróság a sérelemdíj mértékének megállapításakor a Ptk. 2:53. § (3) bekezdése alapján az alperes terhére értékelte, hogy az anyagmozgatással kapcsolatban részletes munkavédelmi oktatásban nem részesítette a felperest, ugyanakkor figyelembe vette, hogy a felperes kéztőalagút szindrómája nem az alperesnél fennállt munkaviszonya alatt alakult ki. Ezen kívül a bíróság figyelemmel volt az igazságügyi szakértői vélemény azon megállapításaira, hogy a kialakult kéztőalagút szindróma a mindennapi életben olyan módon korlátozza a felperest, hogy zsibbad a keze, kiesnek a kezéből kisebb tárgyak és a kéz szorító ereje is gyengült, amely a panaszok súlyosbodása óta, 2023. júliustól változó intenzitással jelenleg is fennáll; továbbá hogy a felperes a betegség miatt kézi anyagmozgatással járó munkavégzésre alkalmatlan, az ujjak, a kezek és a karok használatát igénybe vevő munkát nem végezhet, valamint nem végezhet kéz- és kar vibrációval járó munkát, és értékelte a felperesnek az alperesi munkavégzéssel összefüggésben kialakult – mérlegeléssel megállapított – legfeljebb 2,5%-os egészségkárosodásának mértékét is. A felperes ugyanakkor a keresetében alaptalanul hivatkozott arra, hogy a foglalkozási megbetegedés miatt nem végezhet sem otthon, sem másik munkahelyen semmilyen, akár könnyű fizikai munkát sem, mivel a felperes nyilatkozata szerint már 2023. szeptemberétől új munkaviszonyt létesített targoncavezetői munkakörben. Az igazságügyi szakértői vélemény alapján a felperesnek az alperesnél létesített munkaviszonyt megelőzően fennállt panaszai a későbbiekben elmúltak, ezért az alperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy a felperes elhallgatta a panaszait az alperes előtt. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság a felperes testi épség és egészség sérelmére alapított sérelemdíj iránti kereseti kérelmét 1.000.000,- Ft összegben találta a felperest ért sérelemmel arányosnak és ezen összeg megfizetésére kötelezte az alperest, a felperes ezt meghaladó

sérelemdíj iránti kereseti kérelmét elutasította. A bíróság a fenti összeg után kamatot a Ptk. 6:48. § (1) bekezdés alapján 2023. július 29-től állapított meg.

[26] A felperes az egyenlő bánásmód megsértése körében az egészségi állapotát - a betegállományát és kéztőalagút szindrómát - jelölte meg védett tulajdonságként, összehasonlítható csoportként a többi munkavállalót, akiknek a munkaviszonyát nem szüntették meg, mert nem kerültek betegállományba. Az alperes alappal hivatkozott arra, hogy a felperes kéztőalagút szindrómájáról nem volt tudomása a felperes betegállománya alatt, mivel a felperes a munkaviszonyt megelőzően megállapított betegségéről nem tájékoztatta az alperest. A felperes a munkaviszonya alatt azt sem jelezte a munkáltatónak, hogy a súlyok emelése túl megerőltető a számára, ezt támasztotta alá név 3, név 2 tanúvallomása, valamint a közvetlen munkatársainak sem jelezte mindezt név 4 és tanú4 tanúvallomása alapján. név 2 tanú vallomásával cáfolta azt a felperesi állítást, hogy a tanú a felperes korábbi, egy hetes betegállományát követően megfenyegette, hogy többet ne kerüljön betegállományban, mert különben „megnézheti magát”. Erre tekintettel a felperes alaptalanul állította, hogy ez is valószínűsíti a felmondás valódi okát, a betegállományát. név 3, név 1 és név 2 tanúvallomása alátámasztotta, hogy a felperes munkaviszonyát nem a betegállománya miatt, hanem azért szüntették meg, mert nem érték el, nem jelentkezett, más indoka nem volt a munkaviszony megszüntetésnek. Mindezek alapján az alperes eredményesen bizonyította, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetésére nem a felperes egészségi állapota - a betegállománya és a kéztőalagút szindrómája - miatt került sor, ezért a bíróság az egyenlő bánásmód megsértésére alapított sérelemdíj iránti kereseti kérelmet elutasította.

[27] Az elsőfokú bíróság az alperes által igényelt bruttó 5.883.104,- Ft ügyvédi munkadíj iránti igényt a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2. § (2) bekezdés alapján mérsékelte, mivel az nem állt arányban a ténylegesen kifejtett ügyvédi tevékenységgel. Rögzítette, hogy az ügyvédi megbízási szerződésben munkaidő ráfordítás alapján 150 EUR óradíjban állapodtak meg a felek, azonban az alperesi jogi képviselő nem jelölte meg, hogy mely beadvánnyal, tárgyaláson való részvétellel milyen munkaidő ráfordítás alapján milyen összegű óradíja merült fel, a számlákon csak jogi tanácsadás szerepelt, valamint a számlákon az alábbi időpontokhoz köthető összegek:

2023/2489. számú számla 2023. szeptember - októberre bruttó 2.875.152, Ft, amelynek helyesbítő számlája 2023/2705. számú számla bruttó 3.191.374,87,- Ft-ról, a különbözet bruttó 316.223,- Ft,

2023/2544. számú számla 2023. novemberre bruttó 101.215,- Ft,

2024/127. számú számla 2023. decemberre bruttó 591.282,- Ft

2024/414. számú számla 2024. januárra bruttó 513.518,- Ft

2024/634. számú számla 2024. februárra bruttó 1.485.714,- Ft-ról lett kiállítva.

[28] Az alperes 2023. október 24. napján az ellenkérelmet nyújtotta be, amelyre bruttó 3.191.374,87 Ft-ot számolt el. Ez az összeg 150 EUR óradíj alapján 381,15 Ft középárfolyammal számolva bruttó 57.172,- Ft óradíjnak és 55,8 órának felel meg, amelyet az elsőfokú bíróság eltúlzottnak talált és az ellenkérelem 15 oldalas terjedelmére és ahhoz szükséges konzultációra összesen 20 órát és bruttó 1.143.440,- Ft óradíjat talált indokoltnak.

Az alperes 2023. novemberben nem terjesztett elő beadványt és nem volt tárgyalás, ezért az elsőfokú bíróság a bruttó 101.215,- Ft-ról kiállított számlát nem vette figyelembe. 2023. december 15-én két órás tárgyaláson vett részt az alperesi jogi képviselő, amelyre bruttó 591.282,- Ft-ot számolt fel. Ez az összeg 150 EUR óradíj figyelembevételével 380,4 Ft középárfolyammal számolva bruttó 57.060,- Ft óradíjnak és 10,3 órának felel meg, amelyet az elsőfokú bíróság eltúlzottnak talált és felkészüléssel együtt négy órát talált indokoltnak és azt bruttó 228.240,- Ft-ban állapította meg. 2024. január 5. napján az alperesi képviselő három kockázatértékelést csatolt, ezért az elsőfokú bíróság a felszámított bruttó 513.518,- Ft-ot - amely 150 EUR óradíj figyelembevételével 378,12 Ft középárfolyam figyelembevételével bruttó 56.718,- Ft óradíjnak és 9 órának felel meg - eltúlzottnak találta és egy órára bruttó 56.718,- Ft munkadíjat állapított meg. 2024. február 19. napján az alperes előkészítő iratot nyújtott be, amelyről bruttó 1.485.714,- Ft összegben nyújtott be számlát. Ez az összeg 150 EUR óradíj figyelembevételével 389,25 Ft középárfolyammal számolva 58.386,- Ft óradíjnak és 25,4 órának felel meg, amelyet az elsőfokú bíróság eltúlzottnak talált, figyelemmel arra, hogy az előkészítő irat kevesebb, mint 10 oldalas volt, és 10 órára 583.860,- Ft munkadíjat talált indokoltnak. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság az alperesi képviselő ügyvédi munkadíját összesen bruttó 2.012.258,- Ft-ban állapította meg.

[29] A felperes összesen 1.225.000,- Ft perköltséget számított fel. Az elsőfokú bíróság a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 83.§ (2) bekezdésében foglaltak szerint a pervesztesség-pernyertesség arányában kötelezte a peres feleket a perköltség viselésére.

Fellebbezések és fellebbezési ellenkérelmek

[30] A felperes fellebbezésében kérte az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a kereseti kérelemnek való helyt adást. Kérte továbbá a perköltséggel kapcsolatos ítéleti rendelkezés megváltoztatását és a körben az alperes kötelezését 1.495.000.- forint perköltség megfizetésére, másodlagosan 822.250.- forint perköltség megfizetésére, harmadlagosan a felperes kötelezésének leszállítását kérte 83.266.- forint perköltség megfizetésére.

[31] Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság a sérelemdíjösszegszerűségek az élethez, testi épséghez, egészséghez fűződő személyiségi jog megsértésére tekintettel a Ptk. 2:52. § (3) bekezdésében foglalt szempontokat figyelembe véve a peranyagot és a bizonyítást nyert körülményeket okszerűtlenül értékelte és olyan szempontokat is figyelembe vett az összegezés megállapításakor, amelyek más, a felperes javára értékelendő szempontokkal egybevetve elenyésző szerepűek. Így az elsőfokú ítélet sérti a Ptk. 2:52. § (3) bekezdését és a Pp. 279. § (1) bekezdését.

[32] Az elsőfokú bíróság a kereseti kérelem szerinti 2.000.000.- forint összeghez képest azért állapított meg 1.000.000.- forint összegű sérelemdíjat, mert a felperes kéztőalagút szindrómája eredetileg nem az alperesnél alakult ki, továbbá a felperes alaptalanul hivatkozott

arra, hogy a betegség miatt nem végezhet könnyű fizikai munkát, mivel jelenleg is targoncavezetői munkakörben foglalkoztatják. Ez utóbbi szempont körében a felperes előadta, hogy a targoncavezetői munkaköre egyáltalán nem okoz olyan megterhelést a felperesnek, mint az alperesnél betöltött munkakör, ezzel együtt könnyű fizikai munkát, kézi anyagmozgatással járó tevékenységet a betegségére tekintettel ténylegesen nem végezhet, miként erre a szakértők is rámutattak. A targoncavezetéssel kapcsolatos megállapításra vonatkozóan bizonyítást nem folytatott le a bíróság, arra vonatkozóan a korábbi munkakörével érdemben összehasonlítható peradat nincs, így az elsőfokú bíróság ezt nem értékelhette volna. Az első szempontot pedig azért nem lehet figyelembe venni, mert ugyanilyen súlyosbító tényező viszont az, hogy a munkaviszony kezdetén a felperes tünetmentes volt, tehát valamennyi tünet az alperesnél fennálló munkavégzés során alakult ki, közel másfél év alatt.

[33] Ezen túl az elsőfokú bíróság nem vette kellő súllyal figyelembe a hosszú ideig tartó fájdalmat, zsibbadást, a kiújulás lehetőségét, a műtét szükségességét, illetve az alperesi felróhatóság mértékét, a munkavédelmi oktatás hiánya és a tekintetben, hogy többszöri kérés ellenére a targoncavezetést nem engedélyezte.

[34] Ezen túlmenően az egyenlő bánásmód megsértése körében az elsőfokú bíróság a tényállást okszerűtlenül mérlegelte és az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) szerinti bizonyítási terhet figyelmen kívül hagyta (19. § (1), (2) bekezdés). A perben a felperes védett tulajdonságát önmagában a betegség miatti keresőképtelenségben, mint egészségügyi állapotban jelölte meg, nem pedig magát a betegséget jelölte meg védett tulajdonságként. Peradat, hogy ezen védett tulajdonságról az alperes tudott a felmondás közlésekor, annak pedig nem volt jelentősége, hogy az alperes később értesült közelebbről a betegség pontos mibenlétéről. Az elsőfokú bíróság tehát a védett tulajdonságról való tudomásszerzéssel kapcsolatos körülményeket nem helytállóan mérlegelte akkor, amikor megállapította, hogy a munkaviszony megszüntetésének a megjelölt védett tulajdonság nem lehetett a valódi oka. Ezen túl az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe azt sem, hogy a betegállományt követően az alperes szinte semmilyen érdemi erőfeszítést nem tett, hogy tisztázza a felperes egészségügyi állapotát, röviddel azután, hogy értesült a keresőképtelenségről, tényleges várakozási idő nélkül, az érdemi együttműködéstől elzárkózva egyből a munkaviszony megszüntetése mellett döntött. Mindez alátámasztja azt, hogy a korábbi súrlódások (túlórával kapcsolatos félreértések, bérpótlék igény idő előtti számfejtése, amelyeknek az ítélettel szemben igenis van közvetett módon jelentőségük) után a keresőképtelenség volt az utolsó olyan pont a munkáltató számára, ami miatt igyekezett indokot találni a felmondásra. Nem helytálló az az ítéleti megállapítás sem, hogy az alperes eredménnyel bizonyította volna, hogy a felperes munkaviszonyának a megszüntetésére nem a keresőképtelenség miatt került sor, hiszen éppen az nyert bizonyítást, hogy a felperes nem tudott jogszerű indokkal szolgálni a felmondásra.

[35] A perköltség kapcsán előadta, hogy a perköltség viselés szabályainak megállapításakor az elsőfokú bíróság a jogkörén túlterjeszkedve pótolta az alperesnek a perköltség felszámítására vonatkozó eljárásjogi kötelezettségét. Ezáltal sérült a Pp. rendelkezési elve, hiszen az elsőfokú bíróság úgy állapított meg az alperes javára

perköltséget, hogy arra vonatkozóan a felszámítás szabályainak megfelelő eljárásjogi jognyilatkozatot nem tett az alperes, így nem lett volna helye az alperes javára perköltség megállapításának. Így sérült a Pp. 2. § (2) bekezdése és 81. §-a. Miután az alperes euró alapú óradíjban állapodott meg a jogi képviselővel, a felmerülés lényeges körülményének minősül az ügyvédi munkára fordított idő (óraszám) valamint az átváltási árfolyam, tekintettel arra, hogy a perköltség igényt forintban kell előterjeszteni. Mindezek hiányában ugyanis nem lehet megállapítani azt a jogszabályi feltételt, amelyet a Pp. 80. §-a szükségképpen felmerülő (tehát indokolt) költségként említ. Ilyen körülmények között a felszámítási kötelezettség szabályát nem meríti ki az, hogy az alperes becsatolta a 150 euró összegű óradíjáról szóló megbízási szerződés kivonatát és néhány számlát. A kettő összevetéséből ugyanis nem derül ki, hogy mekkora volt a perrel felmerülő indokolt munkadíj, tehát a kétéves elsőfokú eljárás során melyik feladatra mekkora munkadíjat számított fel. Az alperes nem vezette le a felszámítás szabályainak megfelelően a hozzávetőlegesen 6.000.000.- forint összegű perköltség igényét, így nem lett volna helye annak, hogy az elsőfokú bíróság ezt pótolja és olyan levezetést alkalmazzon az ítélet meghozatala során, amelyre vonatkozóan perbeli adat fel sem merült. Perbeli nyilatkozat hiányában ugyanis nem rekonstruálható, hogy az alperes a jogi képviselője részére mely elvégzett feladat (beadvány, tárgyalási képviselet) után milyen árfolyamon, milyen összegű munkadíjat fizetett ki és ezt a bíróság nem pótolhatta volna. Megjegyezte, hogy az alperes által csatolt számlák között van olyan is, amelyből meg sem állapítható, hogy azt valóban ebben a perben kifejtett jogi képviselet után állították ki, azon ugyanis csak annyi szerepel, hogy „jogi tanácsadás”.

[36] Ezen túl az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta a Pp. 83. § (3) bekezdését, amit alkalmazni kellett volna. Ennek mellőzése miatt a felperesnél nem csak hogy az általa kifizetett költség nem térült meg, de kirívóan magas összegű alperesi perköltség miatt még neki kell az alperes részére fizetnie. Nyilvánvaló, hogy a felperesnek a sérelemdíj iránti 2.000.000.- forint összegű igénye nem volt eltúlzott a testi épség megsértése körében. A felperes a perben érvényesített három jogalapon fennálló igényéből két igény vonatkozásában pernyertes lett, így méltányosabb eredményt jelentene a Pp. 83. § (3) bekezdés alkalmazása, melynek esetén a perköltségviselés aránya 55%-os lenne. Az alperesi perköltség ezzel egyidejű mérséklése mellett a perköltségviselés úgy alakulna, hogy a felperesnek 83.266.- forintot kell fizetni az alperesnek.

[37] Az alperes fellebbezése az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatására és a kereset elutasítására irányult, de külön is támadta az alperes által felszámított perköltség összegének mérséklésére vonatkozó rendelkezést.

[38] Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság megalapozatlanul, a perben megállapított tényeknek ellentmondóan jutott arra a jogi következtetésre, hogy a felperes nem szegte meg az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségét, így munkaviszonyát az alperes jogellenesen szüntette meg. Szintén téves az a jogi következtetés, mely szerint az alperesnél végzett munka hozzájárult a felperes egészségromlásához, amivel az alperes megsértette a felperes testi épséghez és egészséghez fűződő személyiségi jogát.

[39] Előadta, hogy az alperes által a felperessel közölt azonnali hatályú felmondás jogszerű volt. A releváns tények az alábbiak: a felperes 2023. július 23-án vasárnap jelezte az alperes HR vezetőjének, hogy július 24-től betegállományban lesz kezének megerőltetése miatt. 2023. július 28-án pénteken a felperes arról tájékoztatta az alperest, hogy 2023. július 31-én, hétfőn orvoshoz megy kézfájdalmának kivizsgálása céljából. 2023. július 31-én hétfőn az állítólagos orvosi vizsgálat után a felperes nem jelentkezett az alperesnél és nem adott tájékoztatást egészségi állapotáról, illetve arról, hogy várhatóan mikor tud ismét munkába állni. A keresetlevélből kiderül, hogy a felperes végül nem 2023. július 31-én, hanem csak 2023. augusztus 2-án ment orvoshoz. 2023. augusztus 1-jén a felperest műszakvezetője összesen négyszer próbálta telefonon elérni, aki egyik alkalommal sem vette fel a telefont és később sem hívta vissza a felettesét. Ezt követően augusztus 2-án az alperes azonnali hatályú felmondást közölt a felperessel, arra alapítottnak, hogy a felperes munkahelyén nem jelent meg és felettese többszöri megkeresése ellenére nem volt elérhető, távolmaradását sem indokolta.

[40] Az elsőfokú bíróság téves jogi következtetésre jutott azzal, hogy a felperes nem szegte meg az őt terhelő együttműködési és tájékoztatási kötelezettséget azzal, hogy önként nem tájékoztatta az alperest az egészségi állapotával kapcsolatos fejleményekről, az orvosi vizsgálatok eredményéről és a munkába való visszatérés várható időpontjáról, ahogy azzal sem, hogy a felperes közvetlen felettese telefonhívásaira nem válaszolt. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint ezzel szemben az alperes szegte meg az együttműködési kötelezettségét, mert a telefonhívások mellett más módon is keresnie kellett volna a felperest. Az ítélet fenti megállapításaiból az következik, hogy a munkavállalónak elég a betegállomány kezdetét bejelenteni a munkáltatónak, tájékoztatási kötelezettségének ezzel maradéktalanul eleget tesz. Az ítélet értelmében a munkavállalót a betegállomány ideje alatt már nem terheli semmilyen tájékoztatási kötelezettség, nem kell bizonyos időszakonként tájékoztatni a munkáltatót a betegség lefolyásáról és a gyógyulás menetéről, sőt a munkáltató telefonhívásaira sem kell válaszolnia. Eszerint a munkavállalónak elegendő a munkába való visszatérés szándékát jeleznie, akár egy hét telik el a betegállomány kezdete óta, akár több hónap. A munkavállalót terhelő együttműködési és tájékoztatási kötelezettség ilyen értelmezése a munkáltató számára kiszámíthatatlan, munkaszervezési szempontból szinte kezelhetetlen helyzetet eredményezne, hiszen a munkáltatónak a munkavállaló bizonytalan idejű kiesése esetén is zökkenőmentesen kell ellátnia tevékenységét, és ha a betegállományban lévő munkavállalóktól nem érkezik rendszeres tájékoztatás arra vonatkozóan, hogy várhatóan mikor térnek vissza, akkor a helyettesítést lényegesen nehezebb megoldani.

[41] Tény, hogy munkáltatói kötelezettség a munkavégzés megszervezése, a munkavállalót azonban éppen ezért terheli jogszabályi kötelezettség az együttműködésre és a tájékoztatásra, hogy a munkáltatót segítse, ne pedig akadályozza a hatékony munkaszervezésben. A felperes nem pusztán proaktív módon mulasztotta el tájékoztatni az alperest, hanem az alperes megkereséseire sem reagált. E körben nem bír relevanciával az elsőfokú bíróság által ügydöntő jelentőségűnek ítélt körülmény, hogy az alperes telefonon próbálta elérni a felperest, nem pedig más kommunikációs csatornákon, hiszen az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség az alperes megkereséseitől függetlenül is terhelte a felperest és az alperes egy, a felperes számára ismert, a munkába való belépéskor a felperessel kifejezetten közölt telefonszámról kereste a felperest. Emellett a telefonos kommunikáció bevett forma. Az elsőfokú bíróság így alaptalanul róta az alperes terhére, hogy csak telefonon próbálta elérni a felperes (összesen négy alkalommal). Az ítélet

indokolásából nem derül ki, hogy az alperestől miért lett volna elvárható, hogy a telefonhívások mellett messengeren, SMS-ben vagy e-mailen is próbálja meg felvenni a kapcsolatot a felperessel.

[42] Az elsőfokú bíróság jogértelmezése ellentétben áll a Kúria BH2014.157 számú precedens értékű döntésével, amely alapján egyértelmű, hogy mindkét felet terheli az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség, és a munkáltató nem köteles minden lehetséges módon utánajárni a munkavállaló hollétének, ha a munkavállaló magától egyébként nem tesz eleget a tőle elvárt tájékoztatási kötelezettségnek. Az elsőfokú bíróság a BH2014.157 számú döntésre annak ellenére nem tért ki az indokolásban, hogy arra az alperes már az ellenkérelmében is hivatkozott, így az indokolás sérti a Pp. 346. § (5) bekezdésében foglaltakat. Ezen túlmenően indokolatlanul hagyta figyelmen kívül az elsőfokú bíróság, hogy 2023. július 28-án a felperes maga adott olyan tájékoztatást az alperesnek, amely alapján az alperes 2023. július 31-én alappal várt a felperestől státuszjelentést. A felperes azonban még csak arról sem tájékoztatta az alperest, hogy az általa előre jelzett orvosi vizsgálatra végül csak később került sor.

[43] Összességében az ítéletben az elsőfokú bíróság tévesen értelmezte az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdését. A munkavállalót terheli az a kötelezettség, hogy egészségi állapotára, különösen keresőképtelenségére vonatkozó lényeges információkat rendszeresen és haladéktalanul közölje a munkáltatójával. A keresőképtelen állapot bekövetkezésének pusztán közlése önmagában nem mentesíti a munkavállalót az alól, hogy a munkáltatót meghatározott időközönként információval lássa el az egészségi állapotával kapcsolatos fejleményekről és távollétének várható időtartamáról, továbbá a munkavállalónak – ezt kizáró ok hiányában – a távolléte alatt is elérhetőnek kell lennie, a munkáltató megkereséseire ilyenkor is köteles válaszolni. Elsősorban a munkavállaló kötelezettsége, hogy aktívan tartson kapcsolatot a munkáltatóval, nem a munkáltató kötelessége utána járni, hogy betegállományban lévő munkavállaló visszatérésére mikor számíthat. A felperesnek kellett volna tájékoztatni az alperest az egészségi állapotában bekövetkező változásokról, így különösen az orvosi vizsgálatok eredményéről, illetve a keresőképtelenség várható időtartamáról. A felperes ezen kötelezettségét elmulasztotta, az alperes aktív erőfeszítések árán sem tudott a munkaszervezés szempontjából nélkülözhetetlen információhoz jutni.

[44] Az alperes nem sértette meg a felperes testi épséghez és egészséghez fűződő személyiségi jogát. Az ítélet értelmében a jogsértés azzal valósult meg, hogy az alperesnél történő munkavégzés hozzájárult a felperesnél – még az alperesi munkaviszonyt megelőzően – diagnosztizált kéztőalagút szindróma tüneteinek súlyosbodásához. A felperes megbetegedése nem az alperesi munkavégzéssel összefüggésben alakult ki és annak esetleges súlyosbodását sem az alperesnél végzett munka okozta. Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a felperes megbetegedése már legalább 2021. decembere óta fennáll, így a megbetegedés nem az alperesnél 2022. május 4. óta folytatott munkavégzés idején, illetve azzal összefüggésben alakult ki. Megjegyezte, hogy az eredeti diagnózis tartalmazó 2022. január 3-i lelet szerint a felperes megbetegedése favágást követően alakult ki, ami a perben készült szakvélemény alapján is kifejezetten olyan vibrációs ártalommal járó tevékenységnek minősül, amely kéztőalagút szindróma kialakulásához vezethet. Az ítélet emellett helyesen rögzítette, hogy a lefolytatott szakértői bizonyítás alapján nem lehetett

megállapítani, hogy a felperes betegsége az alperesi munkaviszony ideje alatt súlyosbodott, ahogy azt sem, hogy a betegség esetleges súlyosbodásához az alperesnél végzett munka hozzájárult. Kiemelendő, hogy a felperes nem csak a kéztőalagút szindróma kialakulását megelőzően, hanem még az alperesi munkaviszony ideje alatt is hasogatott fát szabadidejében, amiről be is számolt az alperes HR vezetőjének, amikor 2023. július 23-án jelezte felé, hogy favágás közben megerőltette a kezét, ezért nem tud menni dolgozni. A felperes a perben nem tudta bizonyítani azt a keresetlevélben megfogalmazott állítását, mely szerint megbetegedése minden kétséget kizáróan az alperesi munkaviszonnyal összefüggésben alakult ki. Emellett a lefolytatott orvosszakértői bizonyítás azt sem támasztotta alá, hogy a felperes megbetegedésének – nem bizonyított – súlyosbodása az alperesi munkaviszonnyal összefüggésben következett be. Az elsőfokú bíróság az ítéletben helyesen rögzítette, hogy a felperes érdekében állt annak bizonyítása, hogy egészségkárosodása az alperesi munkaviszonnyal összefüggésben következett be, azonban tévesen vonta le azt a jogi következtetést, hogy a felperes a munkaviszonyával összefüggő egészségkárosodást szenvedett. A lefolytatott bizonyításból nem ez volt a levonható helyes következtetés, hanem az, hogy a megbetegedés nem az alperesi munkaviszony miatt alakult ki és a súlyosbodás sincs azzal összefüggésben. Ezen túl a felperes tüneteinek súlyosbodásához sem járult hozzá az alperesnél történő munkavégzés.

[45] Az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy az alperesnél történt munkavégzés – kisebb mértékben – hozzájárult a betegség tüneteinek súlyosbodásához. Az elsőfokú bíróság kizárólag erre tekintettel állapította meg a testi épséghez és egészséghez fűződő személyiségi jog sérelmét és a sérelemdíjra jogosultságot. A tünetek súlyosbodása azonban konkrét bizonyítékokkal nem támasztható alá, pusztán azon a tényen alapult, hogy a felperesnél a munkaviszonyt megelőzően diagnosztizálták a kéztőalagút szindrómát, a felperes munkaviszonya keretében áru rakodást végzett és a felperes saját elmondása szerint kézfájdalmával kapcsolatos tünetei átmenetileg súlyosbodtak a munkaviszony ideje alatt. A szakvéleményre tett észrevételében az alperes részletesen bemutatta, hogy nem tényekkel megalapozott szakértői állítás, csupán feltételezés, hogy az alperesnél történő munkavégzés hozzájárult a felperes tüneteinek súlyosbodásához, azt ugyanis a szakértők (pl. a felperes állapotromlásának okaira vonatkozó orvosi vizsgálat eredményeivel) nem támasztották alá. Indítványozta a szakvélemény kiegészítését annak érdekében, hogy a szakértők adják meg az arra vonatkozó felvilágosítást, hogy mi alapján állapították meg, hogy az alperesnél történő munkavégzés hozzájárult a betegség tüneteinek súlyosbodásához. A szakvélemény kiegészítésében a szakértők nem tértek ki arra, hogy milyen bizonyítékokon alapul a tünetek súlyosbodásával kapcsolatos megállapításuk. A szakértők azonban kifejezetten rögzítették, hogy a panaszok kiújulása nem feltétlenül jelenti magának a betegségnek a súlyosbodását, illetve hogy a tünetek megjelenése nem feltétlenül van összefüggésben mozgásszervi betegségek esetén a betegség súlyosbodásával. A szakvélemény kiegészítését az elsőfokú bíróság aggályosnak minősítette, mert a szakértők abban nem adtak kielégítő magyarázatot a szakvélemény ellentmondásaira, ezért a szakértőket személyesen hallgatta meg. A szakértők elmondták, hogy állításuk nem szakértői módszereken, méréseken alapul, hanem egyszerű feltételezésen. Előadták, hogy „mivel nincs mérési eredmény, nem állapítható meg, hogy maga a betegség súlyosbodott-e vagy a tünetek fokozottabban jelentek-e meg. Nincs módszertan arra, hogy a becsléseket elvégezzük, szubjektív becsléssel állapítottuk azt meg”. Érthetetlen, hogy miként képezheti szakértői megállapítás, majd ítéleti marasztalás alapját egy szubjektív becslés, ami a szakértők bevallása szerint sem nyugszik semmilyen konkrét tényen. A szakértők arról is beszámoltak, hogy szubjektív becslésüket kizárólag arra alapozták, hogy a felperesnek munkakörében kisebb súlyokat kellett emelnie. Egyértelműen kitűnik, hogy a

szakértők pusztán konkrétumok nélküli feltételezéseket fogalmaztak meg, valójában semmi sem támasztja alá, hogy éppen az alperesi munkaviszony járult hozzá a tünetek állítólagos súlyosbodásához, nem pedig a felperes által szabadidejében végzett egyéb tevékenységek, pl. favágás. Az alperesnél végzett munka a szakértők elmondása szerint is csak kisebb súlyok rakódását jelentette, ami nem okozta a csukló nagyobb terhelését, azaz könnyebb fizikai munkának minősült. Ezzel szemben az ismétlődő, nagy lendületű mozgást igénylő és jelentős vibrációs ártalommal járó favágás – amelyet a felperes közvetlenül megbetegedésének 2021. decemberi diagnózisa, valamint 2023. júliusi kézfejérelégzése előtt végzett – olyan jellegű tevékenységnek minősül, amely a kéztőalagút szindróma szempontjából kifejezetten káros.

[46] Előadta azt is, hogy ha a felperes által tapasztalt tünetek súlyosbodása valóban fennállt az alperesi munkaviszony ideje alatt, az önmagában a betegség tényleges súlyosbodása hiányában nem minősül egészségromlásnak. Az egészségromlás azért sem állapítható meg, mert a felperes által állított tünetek súlyosbodása csak rövid ideig fennálló átmeneti állapot volt, hiszen a felperes a 2025. május 16-i tárgyaláson maga számolt be róla, hogy két éve tünetmentes.

[47] Ezen túl az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta, hogy a felperes elhallgatta betegségét és panaszait az alperes előtt, a megbetegedését a munkaviszony ideje alatt soha semmilyen módon nem jelezte, sőt a kézfejérelégzéssel összefüggő panaszáról sem tájékoztatta az alperest. Az alperes valamennyi a jogszabály által megkövetelt foglalkozás-egészségügyi vizsgálatot biztosította, amelyeken a felperes részt is vett és alkalmas minősítést kapott a betöltött munkakörre. Ezen vizsgálatokon sem jelezte, hogy bármilyen kézfejérelégzéssel kapcsolatos panasza lenne. Az ítélet indokolása azt a téves következtetést tartalmazza, hogy „az igazságügyi szakértői vélemény alapján a felperesnek az alperesnél létesített munkaviszonyt megelőzően fennállt panaszai a későbbiekben elmúltak, ezért az alperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy a felperes elhallgatta a panaszait az alperes előtt.” Egyrészt a felperesnek a munkaviszony létesítésekor mindenképpen tájékoztatni kellett volna az alperest az általa ismert, öt hónappal korábban hivatalosan diagnosztizált kéztőalagút szindrómájáról. Másrészt a felperes ezt nem csak a munkába álláskor mulasztotta el jelezni, de a munkaviszony során is. A tanúvallomások alátámasztották, hogy sem feletteseinek, sem közvetlen munkatársainak ezt nem jelezte. A felperes először akkor jelezte a kézfejérelégzéssel összefüggő panaszait, amikor 2023. július 23-án betegállományba került. Az alperes kizárólag akkor tudta volna megtenni a felperes megbetegedése miatt esetleg szükséges preventív intézkedéseket és korlátozásokat, ha a felperes megbetegedéséről tud.

[48] A sérelemdíjra kötelezés feltételei sem állnak fenn az alperes felelőssége hiányában, melyet az elsőfokú bíróság nem vizsgált és az ítélet indokolásában egyáltalán nem vezette le. A felperes hallgatása kizárja az alperes felelősségét, ugyanis az Mt. 166. § (2) bekezdés b) pontja szerinti kimentési ok áll fenn. A betegsége elhallgatása a felperes olyan elháríthatatlan magatartása, ami kizárólagos okozója volt a felperesi tünetek állítólagos súlyosbodásának.

[49] Az ítélet szerint a sérelemdíj mértékének megállapításakor az elsőfokú bíróság figyelemmel volt többek között a felróhatóság mértékére. Ugyanakkor az Mt. 9. § (1) bekezdése szerint alkalmazandó Ptk. 2:52. § (3) bekezdése alapján az elsőfokú bíróságnak a sérelemdíj összegének meghatározása körében nem a Ptk. szerinti felróhatóság, hanem az Mt. szerinti kártérítési felelősség mértékét kellett volna vizsgálnia. Így a felróhatóság nem bír jelentőséggel.

[50] Továbbá az elsőfokú bíróság iratellenesen állapította meg, hogy a felperes nem kapott megfelelő munkavédelmi oktatást. Az alperes az anyagmozgatással kapcsolatban részletes munkavédelmi oktatásban részesítette a felperest az ítélet indokolásával ellentétben. A felperes keresetlevelében még azt állította, hogy egyáltalán nem kapott munkavédelmi oktatást, majd az alperesi ellenkérelemre, melyben előadta az alperes, hogy a felperes két alkalommal is munkavédelmi oktatásban részesült, valamint becsatolta az oktatás jelenléti ívét és az oktatás tematikáját, a felperes nyilatkozatát úgy módosította, hogy munkavédelmi oktatás valóban nem volt, az egy formális összefoglaló jellegű 20 perces oktatás volt. Ezt követően már azt kifogásolta, hogy az oktatást követően nem kellett vizsgáznia. A felperes személyes nyilatkozata, név 3 és név 2 tanúk vallomása alapján téves az az ítéleti megállapítás, hogy a felperes részletes munkavédelmi oktatásban nem részesült volna, és az elsőfokú bíróság az ítélet indokolásában egyáltalán nem tért ki arra, hogy az alperes által tartott munkavédelmi oktatás miért nem volt kellően részletes, milyen elemei hiányoztak, illetve mi felelt volna meg a kellő részletesség követelményének. Ezt az elsőfokú bíróság iratellenesen értékelte a sérelemdíj körében a felperes terhére. Miután a felperes elhallgatta a kéztőalagút szindrómával kapcsolatos diagnózist az alperes elől, a felperes által állított sérelemdíj mértékét a munkavédelmi oktatás részletezettsége semmilyen módon nem befolyásolhatta. Így a megítélt sérelemdíj mértékének meghatározása során sem lehetett volna ezt a körülményt az alperes terhére értékelni.

[51] A sérelemdíj körében ugyancsak figyelembe vette a bíróság, hogy a betegség a felperest a mindennapi életben olyan módon korlátozza, hogy zsibbad a keze, kiesnek a kezéből kisebb tárgyak és a kéz szorító ereje is gyengült, amely a panaszok súlyosbodása óta 2023. júliustól változó intenzitással jelenleg is fennáll. Ennek azonban ellentmond a felperes által a 2025. május 16-i tárgyaláson személyesen elmondottak, nevezetesen, hogy két éve tünetmentes. A felperes tényleges állapotának megfelelő mérlegelés tehát nem indokolja a sérelemdíj megítélését, különösen nem 1.000.000.- forint összegben. Az ítélet megállapította továbbá, hogy a felperes a betegség miatt kézi anyagmozgatással járó munkavégzésre alkalmatlan, az ujjak, a kezek és a karok használatát igénybevevő munkát nem végezhet, valamint nem végezhet kéz- és kar vibrációjával járó munkát. Ennek az állításnak azonban ellentmondanak a perben megállapított tények, amely szerint a felperes már 2023. szeptember 20-án újra munkába állt, új munkakörében targoncavezetéssel és anyagmozgatással járó feladatokat végez. Így az állítólagos jogsértés felperesre és környezetére gyakorolt hatása nem támasztja alá a megítélt sérelemdíj összegét. A megítélhető sérelemdíj mértéke eltúlzott, a bírói gyakorlat alapján is, így figyelemmel a Kúria Kfv.39.942/2021/8. számú ítéletére, az Mfv.10.107/2020/6. számú ítéletre. A felperes maradandó egészségkárosodást nem szenvedett az alperes állítólagos jogsértésével összefüggésben, pusztán a munkaviszonyt megelőzően kialakult betegség tüneteinek átmeneti, időközben már meg is szűnt súlyosbodása miatt állapított meg az elsőfokú bíróság 1.000.000.- forint sérelemdíjat.

[52] Az elsőfokú bíróság továbbá megsértette a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (2) bekezdésében foglaltakat, amikor az alperes által igényelt bruttó 5.883.104.- forint ügyvédi munkadíjat bruttó 2.012.258.- forintban, azaz az eredeti összeg 34%-ában állapította meg, és érdemi indokolás nélkül határozta meg azokat az óraszámokat, amelyek álláspontja szerint indokoltak az egyes eljárási cselekmények elvégzésére. Az elsőfokú bíróság e körben kizárólag a beadványok oldalszámát és a tárgyalások hosszát vette figyelembe. Ez ellentétes a Kúria Pfv.II.20.887/2023/6. számú precedensképes határozatával, mely szerint a munkadíj arányosságának vizsgálata nem szűkíthető le a bíróságon töltött időtartamra, vagy nem jelentheti azt, hogy a bíróság véleménye szerint egy perirat elkészítése mennyi időt vesz igénybe. A közzétett határozat szerint a bíróságnak tartalmi elemzéssel részletesen alátámasztva ki kell térni arra, hogy az ügyvéd tényleges tevékenysége miatt aránytalan. Nincs helye konkrétumok nélküli általánosságoknak, mert az ellentétes a bíróságok indokolási kötelezettsége előírásával és a tisztességes eljárás eljárásjogi alapelvével. Az ítélet indokolása a perköltség mérséklése körében megalapozatlan, hiányos és ellentmond a Kúria közzétett határozatának. Az elsőfokú bíróság az arányosnak vélt óraszámok mértékét érdemi indokolással nem támasztotta alá, továbbá figyelmen kívül hagyta, hogy a jogi képviselő a beadványok megírása és a tárgyaláson való részvétel mellett feladatai ellátása során számos más kapcsolódó tevékenységet is végez, ideértve az ügyféllel történő kapcsolattartást, a jogi kutatást és elemzést, vagy a perben releváns iratok átnézését és értékelését. Az alperes által felszámított ügyvédi munkadíj nem eltűzött, összhangban áll a piaci viszonyokkal és a ténylegesen elvégzett ügyvédi munkával, figyelembe véve az elsőfokú eljárás időtartamát (két év), a tárgyalások és az előterjesztett beadványok számát, valamint a lefolytatott bizonyítási eljárás összetettségét.

[53] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében előadta, hogy nem sértette meg a felperes testi épséghez és egészséghez fűződő személyiségi jogát, valamint az egyenlő bánásmód követelményét sem. Az elsőfokú bíróság az ítéletben helyesen állapította meg, hogy az alperes a felperes munkaviszonyát nem a felepres egészségi állapota vagy a betegállomány miatt szüntette meg, hanem azért, mert a munkavállaló a munkáltató többszöri felhívására sem jelentkezett, nem lehetett elérni. Az, hogy az alperes a felmondás közlésekor még csak nem is tudta, hogy a felperesnél valamilyen egészségkárosodást diagnosztizáltak, mert erről a felperes elmulasztotta tájékoztatni a munkáltatóját, éppen hogy azt igazolja, hogy az alperes nem a felperes egészségi állapota vagy a betegállomány miatt mondta fel a munkaviszonyt.

[54] Az alperes által igényelt perköltséget az alperes jogszerűen számította fel, a felmerülés valamennyi lényeges körülményét okirattal is igazolta. A felperes e körben tévesen és jogszabályi alap nélkül állítja, hogy a megállapodás szerinti óradíj összegén, valamint a ténylegesen kiszámlázott díjak igazolásán túl az alperesnek azt is be kellett volna mutatnia, hogy az egyes részfeladatok elvégzésével az alperesi jogi képviselő hány órát töltött. Ilyen követelmény sem a vonatkozó jogszabályokból, sem a bírói gyakorlatból nem következik.

[55] Ezen túl az elsőfokú bíróság jogszerűen járt el, amikor a perköltség megosztásának főszabályát alkalmazta, hiszen a Pp. 83. § (3) bekezdése pusztán lehetőséget fogalmaz meg a bíróság számára.

[56] A felperes fellebbezési ellenkérelmében előadta, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetése körében az elsőfokú bíróság helytálló következtetést vont le, az ügy körülményeit teljeskörűen és helyesen mérlegelve állapította meg, hogy a felperes nem szegte meg az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségét és az alperes nem tudta bizonyítani az Mt. 78. § (1) bekezdésében foglaltakat. Az alperes érvelése figyelmen kívül hagyja, hogy az együttműködési és tájékoztatási kötelezettséget is az adott helyzetben általában elvárható magatartási norma alapján kell megítélni. Ez azt jelenti, hogy ha a felperes betegszabadságot jelentett be, amelyet a munkáltató tudomásul vesz és visszaigazol, továbbá ennek a leegyeztetése a felek közötti szokásos kommunikációs csatornán keresztül és erre illetékes személlyel történik, majd a felperes ismételt jelzi, hogy orvoshoz megy, akkor az együttműködési kötelezettség jegyében éppen az alperestől lett volna elvárható, hogy ugyanezen illetékes személy a megszokott csatornán érdeklődjön. Mindaddig, amíg az egészségi állapota részleteivel maga sem volt tisztában, a felperest ezzel kapcsolatban folyamatos jellegű tájékoztatási kötelezettség nem terhelte, különösen úgy, hogy pár nappal előtte jelezte, hogy még orvoshoz kell mennie. Nem volt elvárható, hogy a felperes olyan telefonszámon érkező hívásokat fogadjon, amelyekről bizonyított, hogy sosem hívta őt a műszakvezetője.

[57] A felperes nem szegte meg az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségét, maga sem volt abban a helyzetben, hogy a munkába állás várható időpontjáról vagy állapotáról bármit is tudjon. Az alperes mindösszesen arra az egyedüli körülményre feshíti ki a kötelezettségszegést, hogy a felperes egy napig nem vette fel a telefont a betegszabadság ideje alatt. A tájékoztatási kötelezettség a betegszabadság időtartama alatt nem értelmezhető azonnali és mindennapos tájékoztatási kötelezettséggént. Mindaddig, amíg a felperes betegszabadságát töltötte, nem terhelte rendelkezésre állási kötelezettség sem, hiszen a keresőképtelenség mentesülési ok, amelyet csak utólag lehetséges igazolni.

[58] A BH2014.157 számú döntés merőben más tényállás mentén született, a hivatkozott döntésben a munkáltató tájékoztatta a munkavállalót arról, hogy a táppénzre való jogosultsága nyilvántartása szerint lejárt, a munkavállaló pedig ezt követően olyan igazolást küldött, mely szerint keresőképes, de mégsem volt elérhető.

[59] A testi épség és egészséghez való jog sérelme kapcsán előadta, hogy a testi épség sérelmét jelentő tünetegyüttes, mint a betegség folyamánya, a munkaviszonnyal összefüggésben alakult ki, melyet a szakértő kétséget kizáróan megállapította, mindössze a hozzájárulás mértékét becsülték meg egy minimum értékben. A szakértők megállapítása alapján a 20%-os hozzájárulás tehát biztosan megállapítható, a szakértők a tünetek kialakulásának a munkaviszonnyal való 20%-os összefüggését egy logikus levezetés mentén egy minimális értéként határozták meg. A szakértők megállapítása szerint a mindennapos tevékenységek és az alperesnél történő munkavégzéssel járó megterhelés összevetésével is

kétséggkívül megállapítható, hogy az alperesnél végzett munka kisebb részben biztosan hozzájárult a tünetek kialakulásához, ennek mindössze a mértéke került becsléssel minimalizálásra. A sérelemdíjra kötelezés körében elegendő, ha a testi épség megsértését jelentő tünetegyüttes valamilyen mértékben összefügg a munkavégzéssel.

[60] Hangsúlyozta, hogy az alperes az elsőfokú eljárásban az Mt. 166. § (2) bekezdés b) pontja szerinti kimentési okra nem hivatkozott, ezért ezen jogi hivatkozása a Pp. 373. § (1) bekezdésébe ütközik.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[61] A felperes fellebbezése a perköltség tekintetében megalapozott, egyébként alaptalan, az alperes fellebbezése a testi épség megsértése tekintetében részben alapos, egyébként megalapozatlan.

[62] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges, egyben elégséges bizonyítást lefolytatta, az alapján helyesen állapította meg a tényállást és a munkaviszony jogellenes megszüntetése és jogkövetkezményei, valamint az egyenlő bánásmód megsértése tekintetében a megfelelő jogszabályi alkalmazások helytálló alkalmazásával érdemben helyes döntést hozott. Az egészség és testi épség sértése miatti sérelemdíj, valamint a perköltség megállapítása tekintetében azonban a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság által levont jogi következtetéssel nem értett egyet, ezért e körben az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta, míg a jogellenes munkaviszony megszüntetés és az egyenlő bánásmód megsértése tekintetében helybenhagyta a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján.

A jogellenes munkaviszony megszüntetés

[63] Megalapozatlan az alperes fellebbezése a jogellenes munkaviszony megszüntetés tekintetében. A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a peradatok alapján a felperes 2023. július 24-től 2023. augusztus 4-ig keresőképtelen beteg volt, melyről szóló orvosi igazolás az iratok között elfekszik, miként a 2023. július 28-i beutaló is a kézsebészetre. A felperes 2023. július 23-án vasárnap jelezte az alperes HR vezetője számára, hogy betegállományban van, melyet a HR vezető visszaigazolt, majd július 28-án pénteken ismét üzenetet küldött a HR vezető részére azzal, hogy a hétfői napon, július 31-én orvoshoz kell mennie. A felperes 2023. augusztus 2-án ment vissza kontrollra, majd a beutaló alapján történt meg a szakorvosi vizsgálat augusztus 3. napján.

[64] Az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontja szerint a munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól keresőképtelensége időtartamára.

[65] Az Mt. 6. § (4) bekezdése szerint az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről, vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.

[66] Helytállóan mutatott rá az elsőfokú bíróság arra, hogy a felperest a keresőképtelen betegség ideje alatt sem munkavégzési, sem rendelkezésre állási kötelezettség nem terheli. Ez utóbbi folytán a megjelenési kötelezettség elmulasztása nem állapítható meg, továbbá rendelkezésre állási kötelezettség hiányában a munkavállalónak a betegállománya alatt nem kell készen állnia az alperes megkereséseire. Helyes az az alperesi hivatkozás, melyet a felperes sem vitatott, hogy a felperest a keresőképtelen betegállományával összefüggésben együttműködési és tájékoztatási kötelezettség terheli, e vonatkozásban azonban helyesen hivatkozott a felperes arra, hogy ezen együttműködési és tájékoztatási kötelezettség során az adott helyzetben általában elvárható magatartást kell tanúsítania a munkavállalónak, figyelembe véve a keresőképtelen betegállapotát is. Semmiképpen nem értelmezhető oly módon a munkavállalót a keresőképtelen betegséggel összefüggésben terhelő együttműködési és tájékoztatási kötelezettség, miként arra az alperes hivatkozott, nevezetesen, hogy a felperesnek az orvosi vizsgálatok eredményéről haladéktalanul be kéne számolnia a munkáltatónak és folyamatos tájékoztatási kötelezettség terhelné. A munkáltató tájékoztatása arról, hogy várhatóan mikor tér vissza a munkavállaló, pedig csak akkor lehetséges, amikor azt a munkavállaló már bizonyosan tudja, a betegség lefolyása és az orvosi vizsgálatok pedig ezt a bizonyosságot sok esetben nem tudják biztosítani. Ezért helytálló az a felperesi jogi hivatkozás, hogy a beteg munkavállaló sokszor nem tudja megítélni, hogy meddig tart a betegállománya, az erről való tájékoztatás elvárása ezért irreális. Ezen túlmenően a beteg munkavállaló a keresőképtelenséget csak utólag tudja igazolni, figyelemmel a keresőképtelenség és keresőképesség orvosi elbírálásáról és annak ellenőrzéséről szóló 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rendelet előírásaira, különösen a 10. § (1) bekezdésére, a keresőképtelenség végét az orvos állapítja meg, nem pedig a munkavállaló. Az egyes vizsgálatok tartalmáról és eredményéről ugyancsak nem köteles tájékoztatni a munkavállaló a munkáltatót, lévén az különleges személyes adat az Info. tv. és a GDPR szerint. Amiről a munkavállaló köteles tájékoztatni a munkavállalót, hogy keresőképtelen beteg, vagy a keresőképtelenség megszűnt és az ezzel kapcsolatos igazolásokat is szükséges az Mt. 6. § (4) bekezdése előírása szerint benyújtani a munkáltatónak, amint arra lehetősége van.

[67] Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes az adott helyzetben elvárható tájékoztatási kötelezettségének eleget tett, amikor a HR vezetőnek hétfőn és pénteken is jelezte, hogy betegállományba került és a továbbiakban is beteg. Önmagában az az alperesi kifogás, hogy augusztus 1-jén a műszakvezető több alkalommal hívta a felperest, aki a telefont nem vette fel és nem hívta vissza a műszakvezetőt, nem elégséges a tájékoztatási és együttműködési kötelezettség sérelmének megállapítására, mert a keresőképtelenség ideje alatt a munkavállaló nem köteles folyamatosan elérhető lenni, lévén

rendelkezésre állási kötelezettség nem terheli. Ezen túl az elsőfokú bíróság helytállóan tulajdonított jelentőséget annak, hogy a felperes a HR vezetőnek messenger üzenetben jelezte a betegállományt két alkalommal is, az a tanúvallomások szerint is szabályos formája volt a keresőképtelen betegállomány bejelentésének. Önmagában az, hogy a munkaviszony létesítésekor a felperes megkapta a műszakvezető telefonszámát, még nem jelenti azt, hogy mulasztást követett el, amikor betegállománya alatt az erről a számról érkező hívásokat nem fogadta. Nem volt vitatott, hogy nem ez volt a felek közötti kapcsolattartás bevett módja. A felperes az adott helyzetben elvárható, az Mt. 6. § (4) bekezdése szerinti tájékoztatási kötelezettségének július 23-án és 28-án eleget tett.

[68] A BH2014.157. számú döntés nem irányadó, mert e szerint a munkavállaló keresőképesse vált, mégsem jelentkezett munkavégzésre. Alkalmazandó ellenben a Kúria precedensképes Mfv.I.10.763/2016/4. számú és Mfv. 10.763/2016/1. számú ítélete, az előbbiben a Kúria rögzítette, hogy a hosszabb ideje keresőképtelen állományban lévő munkavállaló esetében a munkáltatótól is fokozottabb együttműködés várható el a távollétek igazolásával összefüggésben, míg az utóbbi szerint indokolatlan az azonnali hatályú munkaviszony megszüntetés a keresőképtelenségi igazolás késedelmes leadása miatt, ha a munkavállaló hosszabb ideje van táppénzen, és nincs semmilyen adat arra, hogy őt keresőképesse nyilvánították volna. E körben az elsőfokú bíróság helytállóan értékelte a munkavállaló bejelentéseit és a felek közötti kapcsolattartás bevett módját. A tanúvallomásokból megállapítható, hogy az alperes úgy értelmezte, hogy a munkavállalóknak hetente kell szólniuk, ha a következő héten nem jönnek, ilyen elvárást azonban a felperessel előzetesen nem közölt. név 4 tanú maga is elmondta, hogy nem volt előírva, hogy milyen gyakran kell a betegállomány alatt jelentkezni.

[69] Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerinti minősített kötelezettségszegés konjunktív jogszabályi feltételei nem állnak fenn, a felperes a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben nem szegte meg. Önmagában az alperes munkaszervezéshez fűződő jogos gazdasági érdeke nem írja felül az Mt. 6. §-ban szabályozott általános magatartási követelményeket, azt azokkal együtt kell értelmezni.

Az egyenlő bánásmód megsértése

[70] Megalapozatlan a felperes fellebbezése az egyenlő bánásmód megsértése tekintetében. Nem volt vitatott a peradatok alapján, hogy a felperes korábban is volt kétszer betegállományban, és a felperes nem vitatta az alperes azon állítását, hogy más munkavállalók is voltak betegállományban az alperesnél a felperesnél hosszabb időtartamban, az ő munkaviszonyuk megszüntetésére mégsem került sor. Emellett a műszakvezető tanúkenti meghallgatása során cáfolta a felperes által neki tulajdonított mondatot, mely a betegállomány helytelenítésére vonatkozott, ezt a fellebbezés sem tette vitássá. A tanúvallomások pedig megerősítették, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetését az alperes által vélelmezett tájékoztatási kötelezettség megsértése okozta. Ezen túlmenően igazolt, hogy az alperes nem tudott a felperes egészségügyi állapotáról, mert arról a felperes nem tájékoztatta,

így az alperes csak a betegállományról értesült, e vonatkozásban azonban az összehasonlítható csoport tagjai is rendelkeztek e védett tulajdonsággal (egészségi állapot, ideértendő keresőképtelen betegség), akiknek munkaviszonya nem került megszüntetésre. A Kúria precedensképes Kúria Mfv. 10.450/2018/7. számú határozata szerint nem minősülnek a diszkriminációra hivatkozó munkavállalóval összehasonlítható helyzetben lévő csoportnak azon személyek, akik a munkavállaló által valószínűsített védett tulajdonsággal maguk is rendelkeznek. Így az alperes bizonyította, hogy nem volt okozati összefüggés a felperes betegállománya és a munkaviszony megszüntetése között, az alperes az egyenlő bánásmód követelményét betartotta, annak ellenére, hogy a felmondás indoka nem felelt meg az azonnali hatályú felmondással szemben támasztott jogszabályi követelményeknek.

Egészség és testi épség sérelme miatti sérelemdíj

[71] A harmadik kereseti kérelemmel, vagyis az egészség és testi épség megsértésével összefüggésben a felperes fellebbezési ellenkérelmében helytállóan hivatkozott arra, hogy az alperes mindösszesen a munkaviszonnyal való összefüggés és a munkaviszonnyal való okozati összefüggés hiányára hivatkozott az elsőfokú eljárás során, a kártérítés alóli mentesülésre nem. Az elsőfokú bíróság 2024. szeptember 3. napján a 25. számú tárgyalási jegyzőkönyvben zárta le a perfelvételt és kezdte meg az érdemi tárgyalást. Az alperes még a szakértői véleményre való felhívást követő nyilatkozatában sem hivatkozott a kártérítés alóli mentesülésére, a 2025. január 28-i beadványa ilyen ellenkérelem-változtatást nem tartalmaz. Az alperes először 2025. március 18-i beadványában hivatkozott az Mt. 166. § (2) bekezdés b) pontja szerinti kártérítési felelősség alóli mentesülésre, ugyanakkor ellenkérelem-változtatást és erre vonatkozó kérelmet még ekkor sem közölt. Az érdemi tárgyalási szakban az ellenkérelem-változtatás feltételei korlátozottak. A Pp. 216. § szabályozza az érdemi tárgyalási szakban az ellenkérelem-változtatás megengedhetőségének feltételeit. Az (1) bekezdés szerint a perfelvételt lezáró végzés meghozatalát követően a keresettel, viszontkeresettel, beszámítással szembeni ellenkérelem megváltoztatásának az elsőfokú ítélet meghozatalát megelőző tárgyalás berekesztéséig törvény eltérő rendelkezése hiányában akkor van helye, ha

a) az ellenkérelem-változtatás – a bármelyik fél által előterjesztett – új tényállítással áll közvetlen okozati összefüggésben, vagy

b) azt a bíróságnak a perfelvételt lezáró végzés meghozatalát követő anyagi pervezetése indokolja. Ellenkérelem-változtatásra a Pp. 217. § szerinti ellenkérelem-változtatás iránti kérelem alapján kerülhet sor. Az alperes ilyet nem terjesztett elő, ennek határideje egyébként a Pp. 217. § (1) bekezdése szerint a változtatásra okot adó új tényállításról történő tudomásszerzéstől számított 15 nap, vagyis adott esetben az alperes azt előterjeszthette volna az igazságügyi szakértői vélemény kézbesítésétől számított 15 napon belül, mivel abban szerepel az az új tény, hogy a felperes megbetegedése már a munkaviszony kezdetét megelőzően diagnosztizálásra került. Az alperes azonban az elsőfokú eljárásban ellenkérelem-változtatást nem terjesztett elő, ezért helytállóan hivatkozott a felperes arra, hogy az Mt. 166. § (2) bekezdése szerinti mentesülésre a Pp. 373. § (1) bekezdése alapján már nem hivatkozhat, ezért azt a másodfokú bíróság érdemben nem vizsgálta. A Pp. 373. § (3) bekezdése szerinti kivételes ellenkérelem-változtatás feltételei ugyanis nem álltak fenn, az önhiba hiányát az alperes nem tudta igazolni.

[72] Az alperes fellebbezése alaptalan a munkaviszonnyal való összefüggés és okozati összefüggés tekintetében. Az 1/2018. KMK vélemény szerint a munkáltató kártérítési felelőssége a munkavállalója egészségkárosodása miatt keletkezett kárért akkor áll fenn, ha az a munkaviszonnyal összefügg. A munkavállaló bizonyítja a munkaviszony fennállását, a kárát, továbbá a kárnak a munkaviszonnyal való okozati összefüggését. A munkaviszonnyal összefüggés akkor állapítható meg, ha a felek között munkaviszony áll, vagy állt fenn és a munkavállalót ért kár valamilyen formában összefüggésben áll e jogviszonnyal. Ennek megítélésénél a munkaviszony időtartamának nincs jelentősége. A munkaviszonnyal való „részleges összefüggés” nem lehetséges. Amennyiben a munkaviszonnyal összefüggés nem bizonyított, a kereset elutasításának van helye. Az elsődleges vizsgálat eredménye alapján megállapított „munkaviszonnyal összefüggés” után vizsgálható, hogy a kár okozati összefüggésben van-e a károkozó körülménnyel. Az okozati összefüggés akkor állapítható meg, ha az általános élettapasztalat szerint az adott körülmény alkalmas volt a kár, mint eredmény létrehozására. Természetes kórokú és ezzel együtt munkahelyi eredetű egészségkárosodás esetén a bíróságnak a kártérítési felelősség jogalapjára, a munkaviszonnyal összefüggésre vonatkozóan arról kell állást foglalnia, hogy a munkáltató kártérítési felelőssége a teljes kár helyett, annak hányad részére áll fenn. A kárviselés arányát a természetes kórokú és a munkahelyi eredetű egészségkárosodás egymáshoz viszonyított aránya szerint kell meghatározni.

[73] Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az igazságügyi szakértők szakvéleményükben kétséget kizáróan megállapították a munkaviszonnyal való összefüggést és az okozati összefüggést is, a részoki összefüggésre és az azzal okozott egészségsérelemre adtak csak szakmai becslést, de ezt is levezették. Az igazságügyi szakértők megállapították, hogy a jobb kéz kéztőalagút szindrómája vélelmezhetően nem az alperesnél történt munkavégzés következtében alakult ki, ezen munka során a panaszok újultak ki, tehát az alperesnél történő munkavégzés hozzájárult a betegség tüneteinek súlyosbodásához. Tényként állapították meg, hogy a felperes jobb csuklójának kéztőalagút szindrómája nem az alperesnél történő munkavégzés idején alakult ki, hanem már azt megelőzően is véleményezték ortopédus és neurológus szakorvosok. A krónikus, hosszabb ideje jelen lévő megbetegedést alátámasztja az is, hogy a vizsgálatokon leírják, hogy a tenyér izmai sorvadtak, a felperes a tenyér szorító erejének gyengülését észlelte. A felperes munkaköre nem minősül tipikus munkakörnek a kéztőalagút szindróma kialakulása kockázata szempontjából, ugyanis az elsősorban olyan jellegű munkák során alakul ki, ahol jelen van vibrációs ártalom (pl. láncfűrész), illetve ismétlődő nagy lendületű mozgás (pl. gyalulás, kőfaragás). A kiegészítő szakértői vélemény szerint miután a felperes munkakörében szükséges volt emelni esetenként nagyobb súlyokat is, ez kétségtelenül hozzájárulhatott a felperes panaszainak kiújulásához. Ez nem feltétlenül jelenti magának a betegségnek a súlyosbodását, mivel a szakértői bizonyossággal csak abban az esetben lenne megállapítható, ha korábban, munkakörének betöltése előtt is rendelkezésre állna idegvezetési mérési eredmény, mert akkor összehasonlíthatóvá válnának az értékek, amelyből ilyesféle következtetés levonható. A tünetek megjelenése nem feltétlenül van összefüggésben mozgásszervi betegség esetén a betegség súlyosbodásával. Azonban az, hogy a csukló terhelése fennállt, mintegy 20%-ban hozzájárulhatott a korábban már meglévő, de a peres időszakot megelőzően kevésbé panaszos megbetegedés alperesi munkáltatónál történő foglalkoztatás során kiújulásához, ezáltal a felperes állapotrosszabbodásához. Mindezek alapján az igazságügyi szakértők szerint 20%-os

részoki összefüggés, és mintegy 2,5%-os össz-szervezeti egészségkárosodás tulajdonítható az alperesnél folytatott munkavégzésnek.

[74] Az elsőfokú bíróság az igazságügyi szakértőket a perben meghallgatta, akik a felmerült kérdésekre, ellentmondásokra részletesen nyilatkoztak: az igazságügyi szakértők elmondták, hogy az, hogy a betegség mennyire halad előre, attól függ, hogy milyen tünetek alakulnak ki. A mozgatóerő kevésbé, vagy jobban gyengülhet, a mérések eredményéből látszódik, hogy súlyosbodik vagy nem változik. Mivel nincs mérési eredmény, nem állapítható meg, hogy maga a betegség súlyosbodott-e vagy a tünetek fokozottabban jelentek-e meg, mindezt ezért szubjektív becsléssel állapították meg. A kéztőalagút szindróma olyan terhelésre alakul ki, ahol van vibrációs ártalom, a terhek emelése nem alakít ki ilyen betegséget, de ha van már egy kialakult betegség, akkor a terhek emelése lassítja a gyógyulási folyamatot, a gyulladás fenntartásához hozzájárul. A 20%-os becslésre úgy jutottak el, hogy nem ezen a munkahelyen alakult ki a betegség, korábban is panaszos volt a felperes, a terhek cipelésénél az iratokból kitűnően nem kellett óriási súlyokat cipelni, nem állt fenn olyan mértékű csuklóterhelés, ami fizikai munka esetén az átlagostól eltérő lett volna. A kézi tehermozgatás az jelen volt a munkakörben, ez hozzájárulhatott ahhoz, hogy a betegség nem gyógyult, hogy a panaszok kiújultak, de nem olyan mértékben, hogy túlnyomó mértékben az alperesnél végzett munka járult volna hozzá a betegség kialakulásához vagy súlyosbodásához. Idegvezetési mérési eredmény pedig nem volt a munkaviszony kezdetét megelőzően és nem volt más adat sem, ami alapján mérlegeléssel a 20%-os állapotrosszabbodást állapították volna meg. Azt állapították meg, hogy kis mértékben járult hozzá a felperes mai csuklójának az állapotához az alperesi munkavégzés. Azt is figyelembe vették, hogy nem csak a munkahelyen emel az ember súlyokat, hanem otthon is, pl. bevásárol, ezek a szempontok mind mérlegelésre kerültek. Azt tudták valószínűsíteni, hogy rosszabbodott a felperes állapota a munkaviszony fennállása alatt. Megállapították azt is, hogy a fluktuáló tünetek megjelentek már a felperes munkaviszonyának fennállása alatt, de azt nem vallotta be, nem ment táppénzre. Azt egyértelműen rögzítették, hogy a tehermozgatás a csuklót terheli, tehát, hogy a tüneteket előhozta az alperesnél történő munkavégzés, a százalékos mérték az, ami valószínűsíthető. Az igazságügyi szakértő levezetésében bemutatta, hogy az alapján állapította meg, hogy a munkahely munkavégzés 20%-ban hozzájárult a tünetek súlyosbodásához, hogy a munkaidőn kívüli tevékenységet is figyelembe vette. Ismét megerősítette, hogy a tünetek kialakulásához, fellángolásához kétségtelenül hozzájárult a kézi anyagmozgatás. Mindezek alapján a munkaviszonnyal való összefüggés és az okozati összefüggés egyértelműen bizonyított, a százalékos mérték az, amire becslés alapján jutottak az igazságügyi szakértők, de azt is meggyőző indokolással levezették, így az egészségkárosodás is megállapítható, amely egyértelműen sérti az egészséghez és testi épséghez fűződő jogot. Mindezek alapján az alperes az Mt. 166.§ (1) bekezdése szerint köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt, és ez irányadó a sérelemdíj megfizetésére is a Ptk. 2:52.§ (2) bekezdése alapján.

[75] A másodfokú bíróság szerint azonban alapos az alperes fellebbezése a sérelemdíj összegszerűsége és a mérlegelési szempontok tekintetében.

[76] A Ptk. 2:52. § (1) bekezdése alapján a sérelemdíj a személyiségi jogok megsértésének vagyoni elégtétellel járó kompenzációja. A Ptk. 2:52. § (3) bekezdése szerint a

sérelemdíj mértékét a bíróság az eset körülményeire – különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, a felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatására – tekintettel, egy összegben határozza meg.

[77] A sérelemdíj mértékének meghatározása során a felperest ért hátrányokat teljeskörűen fel kell tárni, azokat kellő súllyal kell értékelni, valamint ennek során figyelemmel kell lenni a kár bekövetkezésekor értékviszonyokra és a hasonló tényállású ügyekben kialakult bírói gyakorlatra (Pfv.III.20.748/2020/4.). Fontos ugyanakkor, hogy a más, összehasonlításra alkalmas ügyekben hozott döntéseket nem lehet automatikusan alapul venni, mert az egyéni körülmények és az egészségkárosodásból származó hátrányok különbsége az, ami alapot adhat az eltérő mértékű sérelemdíj megállapítására. Emellett tekintettel kell lenni arra is, hogy az összehasonlítás alapjául szolgáló ítéletek nem bizonyítékok, azok nem megfelelő értékelése nem jelenti a Pp. 279. § (1) bekezdésének sérelmét (Pfv.III.20.279/2018/4.). Ez egyben azt jelenti, hogy a bírói gyakorlatban formálódó értékszínvonal a kártérítési összeg meghatározásának csak a nagyságrendi behatárolásához ad szempontot. A személyiségi jogsértések és hátrányos következményei különbözőségei nem teszik lehetővé a kártérítési összegek ennél pontosabb összevetését. Az adott esetben az eljárt bíróságoknak nem azt kell megindokolniuk, hogy mennyiben tér el határozatuk más, korábbi döntésektől, hanem azt, hogy az adott ügy egyedi körülményei milyen összeg meghatározását indokolják (Pfv.III.20.210/2017/4.).

[78] A másodfokú bíróság nem értett egyet a munkavédelmi szabályszegések sérelemdíj körében való értékelésével. Egyrészt e vonatkozásban munkavédelmi szakértő nem került kirendelésre, az alperes a munkavédelmi oktatás tematikáját becsatolta, a munkavédelmi oktatás kétszeri megtörténtét (belépéskor és 2023. február 6-án) igazolta. A felperes utóbb már nem vitatta, hogy a belépéskor is részesült munkavédelmi oktatásban, csak azt állította, hogy az pár nappal később valósult meg. Az elsőfokú bíróság a 2022. évi oktatási tematika becsatolására nem hívta fel az alperest, e körben további bizonyítást nem folytatott le. Annak pedig nem lehetett különösebb jelentőséget tulajdonítani, hogy valamely, tanúként meghallgatott munkavállaló nem tudja a perben irányadó munkavédelmi szabályokat. Ezen túlmenően az okozati összefüggés sem állapítható meg, figyelemmel a szakértői véleményben foglaltakra. A szakértői vélemény szerint a felperes munkakörében a kéztőalagút szindróma kóroki tényezői vonatkozásában a csukló terhelése kétségtelenül fennállt, hiszen nagyobb tömegű (20-30 kg) terheket is előfordult, hogy emelni volt szükséges. Ez független a munkavédelmi oktatástól. Az igazságügyi szakértő konkrétan kitért arra, hogy ha foglalkozás-egészségügyi vizsgálatnál valaki elmondja, hogy fél éve kéztőalagút szindrómája volt és nem ment végig a vizsgálatokon, akkor ő először vizsgálatokra küldené el, hogy tudják, hogy milyen állapotban van, a munkakörre alkalmas-e vagy pedig korlátozásokkal alkalmas, pl. 5 kg-ig emelhet. Önmagában ez a betegség nem teszi alkalmatlanná a munkakör ellátására a munkavállalót, hanem ha fellángol a betegség, az teszi alkalmatlanná.

[79] A másodfokú bíróság azzal sem értett egyet, hogy a felperes nem hallgatta el panaszait, mivel a munkaviszony létesítését megelőzően a panaszai elmúltak. A másodfokú bíróság rögzíti, hogy a felperesnek a panaszoktól függetlenül a kéztő alagút szindróma megbetegedését jelezni kellett volna a foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton, mert az a kézi anyagmozgatás során egyértelműen kockázati tényező. Ezen túlmenően azonban a bizonyítási

eljárás adatai alátámasztották, hogy a felperesnek folyamatosan voltak panaszai, hiszen a 2023. augusztus 3-i ambuláns leleten a felperes elmondása alapján rögzítették, hogy „Kb. két éve észleli a jobb kéz medianus területének zsibbadását, mely terhelésre fokozódik.” Ezen túl az igazságügyi szakértők megállapították azt is, hogy a fluktuáló tünetek megjelentek már a felperes munkaviszonyának fennállása alatt, de azt nem vallotta be. A tanúvallomások cáfolták, hogy a felperes akár munkahelyi vezetőinek, akár közvetlen munkatársainak jelezte volna a kézfájdalmát. Az Mt. 51.§ (3)-(4) bekezdései szerint a munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkátára, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. A munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást – a 6. §-ban foglaltak figyelembevételével – megfelelően módosítani. A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. Ezen alapvető munkáltatói kötelezettségek feltételét képezi, hogy a munkavállaló tájékoztassa a munkavállalót egészségi állapotáról és annak változásáról, amennyiben azt a munkavégzés veszélyezteti, ez az Mt. 6.§ (2) és (4) bekezdés szerinti együttműködési és tájékoztatási kötelezettségbe tartozik. Mindezek alapján a felperes ezen kötelezettségeit elmulasztotta, mely hozzájárult tüneteinek súlyosbodásához. Ezt az eset összes körülménye között figyelembe lehetett venni, mert arra, hogy a felperes nem jelezte kézfájdalmát az alperes végig, a peres eljárás során hivatkozott.

[80] Ezen túl a szakértői véleményből megállapítható, hogy a károsodás elsősorban a jobb kéz tekintetében állapítható meg, melyet az elsőfokú bíróság a sérelemdíj meghatározásakor nem értékelt. A szakértői vélemény szerint a bal csukló károsodása vélelmezhetően súlyosabb panaszokkal nem járt, az csak az ideg ingerület vezetési vizsgálat során került megállapításra. A bal kéz vonatkozásában szakértői bizonyossággal megállapítás nem tehető, mivel azzal kapcsolatos panaszok, kórlefolyás nem azonosítható az iratok alapján.

[81] Az igazságügyi szakértő rögzítette, hogy a felperes kéztőalagút szindrómája nem gyógyult meg, konzervatív kezelés hatására a tünetek megszűnhetnek hosszabb-rövidebb időszakokra, de gyakran csak műtéti megoldás okoz végleges javulást. Meghatározta, hogy a felperes a megbetegedéssel milyen korlátozó és kizáró tényezőkkel láthat el munkát: rögzítette, hogy a kézi anyagmozgatással járó munkavégzés korlátozó tényező, miként az ujjak, valamint a karok és kezek használatát igénylő munka is, a kéz- és karvibrációval járó munkát pedig a felperes nem végezhet, az kizáró tényező. A korlátozó tényezők kapcsán utalt arra, hogy ezek elsősorban a kezek ujjak érzékelési és mozgatási zavara miatt állnak fenn, ezek esetében az adott konkrét munkakör vonatkozásában kell megvizsgálni, hogy milyen megterhelések jelentkeznek és azokat milyen módszerekkel lehet kiküszöbölni, illetve azok mértékét csökkenteni. A korlátozó jellegű kockázatok esetén szükséges megjelölni, hogy milyen körülmények között foglalkoztatható a felperes. Ilyenkor a korlátozások lehetnek fizikaiak (pl. megadott súlynál nagyobbban nem emelhet) vagy a potenciális egészségkárosító hatást munkaszervezési intézkedésekkel, munkaidő meghatározásával lehet csökkenteni (pl. részállásban foglalkoztatható). Rögzítette, hogy a felperest megbetegedése a mindennapi életben oly módon akadályozza, hogy zsibbad a keze, kiesnek a kezéből kisebb tárgyak, a kéz szorító ereje gyengült. Ez részben kompenzálható a másik kéz vagy kétkezes emelés használatával. Ezen nehezítettség a panaszok súlyosbodása óta fennáll a változó intenzitással jelenleg is. A felperes állapota kialakultnak tekinthető, az alkar és tenyér izmainak sorvadása

a fájdalom és érzés zavar miatti csökkent terhelhetőség következménye. Műtėti beavatkozás nélkül stagnálás, illetve lassú romlás valószínűsíthető azzal, hogy a terhelés hatására bármikor ismét felerősödhetnek panaszai.

[82] Megalapozatlanul hivatkozott a felperes fellebbezésében arra, hogy az alperes többszöri kérés ellenére nem engedélyezte a targoncavezetést. A felperes sem megbetegedését, sem kézfájdalmát nem jelezte az alperesnek, aki a felperest a munkakörébe foglalkoztatta az általa gazdálkodási-vezetési jogkörébe tartozó munkaszervezési intézkedések alapján.

[83] Mindezen körülmények alapján a másodfokú bíróság a megállapított sérelemdíj összegét eltúlzottnak találta, figyelemmel arra, hogy a felperesnek a kéztőalagút szindróma megbetegedése, mely elsősorban a jobb kezét érintette, a munkaviszonnyal 20%-os részoki összefüggésben állt, a betegség már a munkaviszony előtt kialakult, a tünetei súlyosbodása állapítható csak meg, mely 2,5%-os össz-szervezeti egészségkárosodást eredményezett, a felperes a megbetegedéssel összefüggésben mindösszesen 2023. július 23-tól augusztus 4-ig volt keresőképtelen beteg, ezt követően rövid idővel elhelyezkedett targoncavezető munkakörben szeptember 20. napjával. A saját előadása szerint 2023. januárjában jelentkeztek először a tünetek alacsony intenzitású fájdalomakkal és enyhébb zsibbadással, azonban a felperes ezt nem jelezte, miként a megbetegedés tényét sem közölte a foglalkozás-egészségügyi vizsgálat során. Továbbá becsatolásra került a felperes raktári dolgozó munkakörre szóló, új munkahelyére vonatkozó 2023. szeptember 20-i munkaköri alkalmassági véleménye, amely szerint a felperes alkalmas a munkavégzésre. Ezen túl a 2025. május 16-i tárgyaláson a felperesi képviselő úgy nyilatkozott, hogy a felperes két éve tünetmentes, valamint bizonyította, hogy a megbetegedés elsősorban a jobb kezét érintette. A felperes korábbi állításával szemben sem a feletteseinek, sem pedig közvetlen munkahelyi kollégáinak nem jelezte a kézfájdalmat. Mindezek alapján a sérelemdíj összegét a másodfokú bíróság 500.000.- forintra mérsékelte.

Perköltség

[84] Alapos a felperes fellebbezése a perköltség tekintetében, míg e körben az alperes fellebbezése megalapozatlan. A felperes már az elsőfokú eljárásban is hivatkozott arra, hogy az alperes elmulasztotta megjelölni a perköltség felmerülésével kapcsolatos körülményeket.

[85] A Pp. 81. § (1)-(3) bekezdése szerint a fél a perköltsége megtérítését annak felszámításával kérheti. A felszámítás során meg kell jelölni az igényelt költség összegét, a felmerülésének lényeges körülményeit, azt, hogy a perbe vitt mely jog érvényesítésével összefüggésben merült fel, és mindezeket a felszámítással egyidejűleg – szükség szerint – okirattal is igazolni kell. A fél a felszámítását és a (2) bekezdés szerinti okiratot legkésőbb a tárgyalás berekesztéséig, ennek hiányában az eljárást befejező határozat meghozataláig

terjesztheti elő. Önmagában a felszámítás vagy annak igazolása miatt a tárgyalás elhalasztásának nincs helye, kivéve, ha a fél a kötelezettségének a tárgyaláson önhibáján kívüli okból nem tudott eleget tenni.

[86] Az alperes perköltség igényét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdésére alapította, amely szerint az ügyvéd által képviselt fél ügyvédi költségként a fél és az ügyvéd között létrejött ügyvédi megbízási szerződésben kikötött munkadíj, valamint a fél által ügyvédje részére költségtérítésként megfizetett indokolt kézkiadások együttes összegét számíthatja fel.

[87] A félnek a szükséges körben és mértékben okirati bizonyítással kell igazolnia a felszámított perköltség igényét. Önmagában a havi rendszerességű, egyösszegű számlák, és a megbízási szerződés, amely a 150 euró óradíjat tartalmazza, nem elegendő az okirati igazolás tekintetében, mert ez alapján a perköltség viselés tekintetében a szükségességi és arányossági vizsgálatot nem lehet elvégezni. A havi összegű számlákból, még a megbízási szerződésre vetítve sem, állapítható meg a perköltség felmerülésének lényeges körülményei és az sem, hogy a perbe vitt mely jog (mely kereseti kérelem) érvényesítésével összefüggésben merült fel. A Kúria precedensképes Gfv.30.280/2024/5. számú határozata szerint a perköltségnek nem egymásnak megfeleltethető és nem azonos szempont szerinti jellemzői a szükségesség – és az abból következő átháríthatóság – valamint az arányosság, amelynek vizsgálatával az ügyvédi munkadíj (egyedül) mérsékelhető. Az aránytalanság vizsgálatáról foglalt állást a Kúria korábban a Pfv.20.887/2023/6. számú határozatában, amelyet a Kúria ezen határozata is irányadónak tekintett. A Kúria szerint az aránytalanság vizsgálata az ügyvéd ténylegesen elvégzett tevékenységének és az ügyvédi munkadíjnak az egybevetése. A perhez kapcsolódó képviseleti tevékenység vizsgálata elsődlegesen tényeken, továbbá az egyedi jogvitában felmerült egyéb körülményeken alapulhat és a kifejtett ügyvédi tevékenység eljárásjogi szempontú konkrét értékelését jelenti. A vizsgálat objektív szempontja, hogy az ügyvéd tényleges perbeli tevékenysége a megbízási szerződésben általa vállalt kötelezettségnek megfelelt-e: a tárgyalásokon részt vett, a pervitelhez szükséges periratokat elkészítette, határidőket betartotta, azaz ügyfele jogi képviselét az eljárási jognak megfelelően ellátta. Ezt a tárgyalási jegyzőkönyvek, a beadványok, azaz a konkrét periratok bizonyítják. Amennyiben az ügyvéd ezt a feladatát maradéktalanul ellátta (a tárgyalásokon részt vett, periratait határidőben benyújtotta, az ellenérdekű fél perirataira reagált) az objektív kritériumoknak megfelelt

[88] A Kúria Gfv.30.280/2024/5. számú határozata szerint a Pp. a perköltségnek a törvény 80. §-ában megadott fogalmán keresztül határozza meg, hogy melyek azok a költségek, amelyek a perköltség viseléséről való döntés eredményeként – a kiegyenlítési elv alkalmazásával – a pervesztes félre átháríthatók: ezek kizárólag a jog perbeli érvényesítésével okozati összefüggésben és szükségképpen felmerült költségek. Abból, hogy a fél által felszámított valamely költség felmerülése szükségesnek tekinthető a perbeli jog érvényesítésével összefüggésben, az következik, hogy ez a költség a másik félre áthárítható: a vizsgált költség perköltségnek tekinthető. A fél által felszámított költség felmerülésének szükségességéről mindig a konkrét ügyben, egyedi értékelő munka eredményeként foglalhat állást a bíróság. Ugyanakkor szintén a költség szükségességének megítélésére tartozik, tehát az adott költség perköltségként minősülését határozza meg, de negatív oldalról – kizáró

jelleggel –, ha valamelyik fél egy adott perbeli cselekményt sikertelenül végez, vagy egyes perbeli cselekménnyel indokolatlanul késedelmeskedik, valamely határnapot vagy határidőt mulaszt, vagy egyéb módon felesleges költséget okoz. A fél ilyen esetben a saját sikertelen perbeli cselekményével vagy mulasztásával felmerülő, vagy egyéb okból feleslegesen okozott költséget magából a Pp. 80. §-ából következően nem háríthatja át a másik félre: költsége ebben a körben tehát nem tekinthető perköltségnek. {Egyben köteles ebben az esetben a per eredményétől függetlenül megtéríteni az ellenfélnek az ezzel feleslegesen okozott perköltségét [Pp. 86. § (2) bekezdés].} A Pp. hatálya alatt tehát a költségek szükségképpeniségének vizsgálatával azok átháríthatósága, egyben perköltségkénti minősítése dől el. A félnek az a költsége, amely nála azért merül fel, mert egyes perbeli cselekményeket sikertelenül vagy késedelmesen tesz meg, vagy elmulaszt, vagy a költség egyéb okból felesleges, nem minősül a másik félre áthárítható perköltségnek. Felismerhetően ide tartoznak a Pp. hatálya alatt az elkészttség miatt hatálytalan perbeli cselekmények [149. § (1) bekezdés], de a perfelvételi szabályok megsértésével előterjesztett és szintén hatálytalan iratok [202. § (3) bekezdés, 203. § (1) bekezdés] vagy az elektronikus kapcsolattartás szabályainak megsértése miatt hatálytalannak minősülő beadványok [618. § (1) bekezdés]. Felesleges költséget okozhat adott ügyben a per tárgyává tett jogra nem tartozó, azzal okozati összefüggésbe nem állítható jogállítás (anyagi jogi kifogás) is.

[89] Miután az alperes perköltség felmerülésének lényeges körülményeit, azt, hogy az adott hónapra szóló, változó összegű egyösszegű számla milyen munkát takar és azt, hogy a perbe vitt mely jog érvényesítésével összefüggésben merült fel, nem adta elő, a bíróság a perköltség szükségességét és arányosságát nem tudta megítélni. A másodfokú bíróság észlelte, hogy több perirat késedelmesen került előterjesztésre, az ezzel kapcsolatos felszámított órák azonban nem állapíthatók meg, és e felszámítást a fél helyett a bíróság sem végezheti el. Mindezek alapján az alperes nem jogosult a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2.§ szerint perköltségre.

[90] Az elsőfokú pertárgyérték a Pp. 21.§ szerint 4.431.000 forint, a felperes 931.000 Ft-ban lett pernyertes, a pernyertesség-pervesztesség aránya 21%-79%., Az alperes jogszabály szerinti módon perköltségét nem számította fel, a felperes 1.495.000 forint perköltséget számított fel, melynek 21%-ra jogosult a Pp. 83.§ (2) bekezdése alapján, ez 313.950 forint.

[91] Az eljárási illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 42.§ (1) bekezdése alapján 265.860 forint, melyből a Pp. 102.§ (1) bekezdése alapján 55.831 forintot az alperes köteles megfizetni, 210.029 forintot a felperes munkavállalói költségkedvezményére tekintettel a Magyar Állam visel. A szakértői díj összege 800.341 forint, melynek 21%-a 168.072 forint, ez az alperest terheli, míg a felperes helyett az állam visel 632.269 forintot. A tanúdíj 3.980 forint, ebből 836 forint esik az alperes terhére, míg a felperes helyett az állam visel 3144 forintot.

Záró rész

[92] A felperes másodfokú perköltségként 300.000 forintot számított fel, az alperes 1.923.415 forintot. A másodfokú pertárgyérték a Pp. 21.§ szerint 4.431.000+5.883.104 forint, összesen 10.314.104 forint. A felperes pernyertes lett 931.000+5.883.104, azaz összesen 6.814.104 forintban. A pernyertesség-pervesztesség aránya a felperes javára 66%-34%. A felperest megillető perköltség 198.000 forint, az alperest 653.961 forint illeti meg, ezért a Pp. 83.§ (2) bekezdése alapján a felperes tartozik megfizetni az alperesnek 455.961 forintot.

[93] A fellebbezési illeték összege az Itv. 46.§ (1) bekezdése szerint 825.128 forint, melyből 544.584 forint a Pp. 102.§ (1) bekezdése szerint az alperest terheli, a fennmaradó összeget, 280.544 forintot a felperes helyett az állam viseli. Az alperes megfizetett 424.148 forintot, ezt a bíróság levonta az alperest terhelő illeték megfizetéséből.

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

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

Budapest, 2025. november 11.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kulisity Mária s.k.
előadó bíró

dr. Kovács Edit s.k.
bíró