



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.245/2021/7.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság dr. Deák Sándor ügyvéd (cím1) által képviselt **Felperes1** (felperesi cím) **felperesnek**, a Pál és Kozma Ügyvédi Iroda (Cím2 ügyintéző: dr. Kozma Anna ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Alperesi cím) **alperes** ellen elmaradt munkabér és felmondási időre járó díjazás megfizetése iránt indított perében a Balassagyarmati Törvényszék 3.M.70.093/2020/20. számú ítélete ellen, a felperes 25. sorszámu fellebbezése folytán, -tárgyaláson kívül- meghozta az

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 25.000 (huszonötezer) forint + Áfa másodfokú perköltséget.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] Felperes 1996. 09. 16. napjától állt munkaviszonyban az alperes jogelődjénél csatornamű gépész munkakörben. Foglalkoztatása a balassagyarmati szennyvíztelepen történt.

[2] A felperes 2019. 04. 23. napjától volt keresőképtelen. A munkavállaló 2020. 03. 03. napján kérelmet nyújtott be a megváltozott munkaképességű személyek ellátása iránt a Nógrád Megyei Kormányhivatalhoz. A Kormányhivatal a 2020. április. 02. napján kelt határozattal a felperes kérelmét elutasította. Megállapította, hogy egészségi állapotának

mértéke 44%, mely alapján a C2 minősítési csoportba tartozó, azonban keresőtevékenységét végez, rendszeres pénzellátásban részesül, ezért ellátásra nem jogosult.

[3] A kérelem elbírálásához felperes foglalkozás-egészségügyi vizsgálatot kezdeményezett a munkáltató orvosánál, melynek során NÉV1 orvos – a felperes személyes vizsgálatának mellőzésével – 2020. 03. 11. napján azt állapította meg, hogy jelen egészségi állapotában csatornamű gépész munkakör ellátására alkalmatlan, és erről igazolást állított ki. A felperes 2020. május 11. napjáig volt jogosult táppénzre.

[4] A felperes 2020. május 04. napján azzal a kéréssel fordult a munkáltató vezetőjéhez, törvényes képviselő1 vezérigazgatóhoz, hogy táppénzes állományának 2020. május 11. napjával történő lejártát követően biztosítson a részére egészségügyi és fizikai állapotának megfelelő munkát.

[5] Alperes részéről törvényes képviselő2 koordinációs igazgató a 2020. május 11. napján kelt levelében arról tájékoztatta a felperest, hogy az utolsó táppénzes igazolása szerint továbbra is keresőképtelen, nem jogosult ellátásra, így a biztosítási jogviszonya szünetel.

[6] törvényes képviselő2 2020. 05. 15. napján kelt levelében megállapította, hogy a felperes a háziorvos által kiállított táppénzes papír alapján továbbra is keresőképtelen, így a társaságnak nincs foglalkoztatási kötelezettsége. Másfelől felperes nem jelent meg a munkavégzési munkahelyén.

[7] Az alperes a 2020. július 16. napján kelt felmondással felperes munkaviszonyát 90 napos felmondási idővel a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 64. § (1) bekezdése, a 66. § (9) bekezdése, valamint a 69. § (1) bekezdése és a (2) bekezdés g) pontja alapján megszüntette. Egyidejűleg intézkedett a ki nem adott szabadság megváltásáról és nyugdíj jutalom kifizetéséről. A munkaviszony megszűnésének időpontját 2020. október 18. napjában határozta meg.

[8] A felperes részére 2020. június 29. napján kelt határozattal rokkantsági ellátás került megállapításra.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

[9] A felperes a keresetében 2020. május 12. napjától 2020. július 17. napjáig elmaradt munkabér, valamint 2020. július 18. napjától 2020. október 17. napjáig tartó felmondási időre járó távolléti díj megfizetésére kérte az alperest kötelezését. Az elmaradt

munkabér összegét 572.320 forintban, míg a felmondási időre járó díjazás összegét bruttó 983.280 forintban kérte megállapítani.

[10] Előadta, hogy az alperest 2020. május 12. napjától foglalkoztatási kötelezettség terhelte, mert csak az eredeti munkakörében volt keresőképtelen. Az alperes a foglalkozás-egészségügyi vizsgálat elvégzését nem rendelte el, a részére másik munkakört nem ajánlott fel és nem intézkedett a munkaviszonya megszüntetése felől sem, így nem tartotta be a megváltozott munkaképességű dolgozó foglalkoztatásához fűződő jogszabályi követelményeket. Kifogásolta továbbá, hogy tudomása nélkül, részére fizetés nélküli szabadságot írt ki a munkáltató. Hivatkozott arra is, hogy nem a munkáltatói jogkör gyakorlója írta alá a felmondást.

[11] A felperes előadta, hogy állásidőre járó munkabérre jogosult, figyelemmel az Mt. 51. § (1) bekezdésére, valamint az Mt. 146. § (1) bekezdésére hivatkozással.

[12] Az alperes az ellenkérelmében a felperes keresetének elutasítását és perköltségben való marasztalását kérte. Előadta, hogy a felperes 2020. május 12. napjától a munkaviszonya megszüntetéséig keresőképtelen volt, az alperest foglalkoztatási kötelezettség nem terhelte. Keresőképtelenség megítélése szempontjából nincs jelentősége a táppénzre való jogosultságnak, a táppénzre való jogosultság megszűnése nem jelenti a keresőképtelenség megszűnését. Előadta, hogy a munkáltatót kizárólag a munkaszerződés szerinti munkakörben terheli foglalkoztatási kötelezettség.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[13] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította.

[14] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes táppénz jogosultságát 2020. május 11. napján kimerítette. A felperes részére egészségi állapotára tekintettel a komplex minősítés alapján a hatóság 2020. május 12. napjára visszamenőleg rokkantsági ellátást állapított meg, melyre tekintettel a felperes a felmondás közlésekor nyugdíjasnak minősült. A munkáltató a munkaviszonyt erre tekintettel indokolás nélkül szüntethette meg.

[15] A bíróság jogi álláspontja szerint a munkáltató jogszerűen nem rendelhette el a keresőképtelenség idején a munkaköri alkalmassági vizsgálatot. Munkaköri alkalmatlanság ugyanis akkor állapítható meg, ha a munkavállaló keresőképes.

[16] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a keresőképtelenséget csak a korábban, a keresőképtelenséget megelőzően ellátott – és a munkaszerződésben rögzített – munkakör viszonylatában lehet orvos-szakmailag elbírálni. A felperes a táppénzre való jogosultsága lejártakor szeretett volna munkába állni, annak ellenére, hogy keresőképessége nem állt fenn, ezért rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége sem volt.

[17] Az elsőfokú bíróság jogi álláspontja szerint a felperes keresőképtelenségére tekintettel az alperest az Mt. 51. § (1) bekezdés szerinti foglalkoztatási kötelezettség nem terhelte, ennek megfelelően sem állásidőre járó alaphét, sem felmondási időre járó távolléti díj nem illette meg a felperest, így a keresetet elutasította.

[18] Az elsőfokú bíróság a szabályszerű idézés ellenére a tárgyaláson meg nem jelent tanú4 háziorvos meghallgatását mellőzte, tekintettel arra, hogy a felperesnek az eredeti munkakörben való keresőképtelensége tényét a felek nem vitatták, a tanú által kiállított igazolások tartalmát egyformán értelmezték. Ugyanígy nem tartotta szükségesnek az elsőfokú bíróság tanú2. és tanú3.k tanúk meghallgatását arra vonatkozóan, hogy a felperes 2020. május 12. napján megjelent-e a munkavégzési helyén, mivel ezen tény a per eldöntése szempontjából nem volt releváns.

[19] Az elsőfokú bíróság rámutatott arra, hogy az alperes foglalkozás-egészségügyi orvosának a 2020. március 11. napján kelt a „csatornamű gépész munkakör ellátására alkalmatlan” tartalmú orvosi javaslata, nem a munkáltató által elrendelt vizsgálat alapján került kiállításra, hanem a felperes kezdeményezésére, mely tényről az orvos a munkáltatót nem értesítette.

[20] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a munkáltatót nem terhelte munkakör felajánlási lehetőség, figyelemmel arra, hogy az irányadó jogszabályi feltételek nem álltak fenn.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[21] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a kereseti kérelemnek történő helyt adást kért.

[22] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság az általa előterjesztett bizonyítási indítványoknak nem adott helyt, mely alapján a tényállást helytállóan lehetett volna megállapítani. A bizonyítási eljárás során is bebizonyosodott, hogy az alperes a munkáltatói jogot úgy gyakorolta, hogy arról őt nem tájékoztatta. Sérelmezte, hogy az alperesnek 2020. május 12. napján lehetősége lett volna a munkaviszonyát megszüntetni, melynek nem tett eleget. Előadta, hogy 2020. május 12-én munkavégzésre jelentkezett, de az alperes a foglalkoztatási kötelezettségét és az üzemorvosi vizsgálatát elmulasztotta.

[23] Álláspontja szerint csak az eredeti munkakör ellátásában volt korlátozva, így a foglalkozás- egészségügyi vizsgálat alapján megállapítható lett volna, hogy milyen munkakör betöltésére alkalmas. Sérelmezte, hogy az alperes megtagadta az üzemorvosi vizsgálat lefolytatását.

[24] Sérelmezte, hogy a munkáltató hónapokon keresztül fizetés nélküli szabadságon tartotta, mellyel a megélhetését veszélyeztette.

[25] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte, annak helyes tényállása és jogi indokolása alapján.

[26] Az alperes előadta, hogy a munkáltatói jog gyakorlására való jogosultságnak a felperes keresete szempontjából nincs jelentősége.

[27] Az alperes álláspontja szerint tanú⁴ házi orvos tanúkénti meghallgatása szükségtelen volt, figyelemmel a felek egyező előadására. Nem kétséges, hogy a házi orvos igazolása alapján a felperes táppénz jogosultsága lejártát követően is keresőképtelen volt, ebből következően az alperest foglalkoztatási kötelezettség nem terhelhette.

[28] Alaptalannak tartotta a felperes azon előadását, miszerint nem ajánlott fel az egészségi állapotának megfelelő munkakört. Egyrészt az alperest a törvény alapján nem terhelte más munkakör felajánlása, illetve a jogviszony megszüntetésére irányuló jogszabályi kötelezettsége nem volt.

[29] Téves az a felperesi állítás is, miszerint a munkáltató őt fizetés nélküli szabadságon tartotta volna, mivel erre nézve a felek között egyértelmű és világos nyilatkozatok voltak.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indoka

[30] A felperes fellebbezése nem alapos.

[31] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítási eljárást lefolytatta, a tényállást helytállóan állapította meg, az érdemi döntéssel is

egyetértett, ezért az elsőfokú ítéletet a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[32] A Pp. 370.§ (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősül a Pp. 371.§ (1) bekezdés a), d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[33] A felperes elsődlegesen azt vitatta, hogy az elsőfokú bíróság nem tisztázta, hogy személyi vonatkozásban ki gyakorolta a munkáltatói jogokat. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a jelen elbírálása szempontjából nem releváns, hogy a munkaviszony megszüntetését a munkáltatói jog gyakorlására jogosult munkavállaló gyakorolta-e. A jelen per tárgya állásidő megfizetésére kötelezés, a felperes a munkáltatói felmondás jogszerűsége kapcsán nem terjesztett elő keresetet. A fentiekén túl a felperes sem az elsőfokú eljárásban, sem a fellebbezésében nem jelölte meg, hogy milyen okból vitatja a munkáltatói jog gyakorlásának szabályszerűségét és ez okszerűen összefüggésben áll-e a keresetével.

[34] A felperes sérelmezte továbbá, hogy vonatkozásában a munkáltató nem rendelte el a soron kívüli munkaköri vagy szakmai alkalmassági vizsgálatát.

[35] A munkaköri szakmai, illetve személyi higiénés orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI.24.) NM rendelet 7. § (1) bekezdés a) pontja alapján soron kívüli munkaköri vagy szakmai alkalmassági vizsgálatot kell végezni, ha a munkavállaló egészségi állapotában olyan változás következett be, amely feltehetően alkalmatlanná teszi az adott munkakör egészséget nem veszélyeztető és biztonságos ellátására, a szakmai elsajátítására, illetve gyakorlására.

[36] Az NM 7.§ (3) bekezdés c) pontja alapján soron kívüli alkalmassági vizsgálatot kezdeményezhet a háziorvos is minden olyan heveny vagy idült betegség után, amely a munkavállaló munkaalkalmasságát befolyásolhatja.

[37] A perben lefolytatott bizonyítási eljárás során egyértelműen megállapítható volt, hogy a felperes keresőképtelensége a 2020. május 11. napját követően, azaz a táppénz jogosultságának való időtartam után is fennállt.

[38] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint keresőképtelenség idején a munkáltató jogszerűen nem rendelhet el soron kívüli foglalkozás egészségügyi vizsgálatot akkor sem, ha arra a háziorvos javaslatot tesz. A Kúria az EBH.2006.15.38. számú eseti döntésében kimondta, hogy a keresőképtelenség a munkaköri

feladatok ellátására való alkalmatlanságot nem alapozza meg. A munkaköri feladatokra való alkalmatlanság azt jelenti, hogy a munkavállaló a számára kijelölt munkafeladatokat valamely személyében rejlő ok (képesség, adottság, készség) hiánya miatt nem tudja ellátni. Ennek megállapítása nem történhet meg olyan időszakban, amely idő alatt a munkavállalót a törvény a munkavégzési kötelezettsége alól mentesíti. Ennek következtében a munkáltató nem is rendelhetett volna el soron kívüli alkalmassági vizsgálatot, figyelemmel arra, hogy a felperes keresőképtelen volt.

[39] A felperes megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy a munkáltató fizetés nélküli szabadságon tartotta hónapokon keresztül, figyelemmel arra, hogy erre vonatkozóan csak tényállítást tett, de azt nem bizonyította. A perben becsatolásra került a felek között lefolytatott levelezés, mely szerint a munkáltató nyilatkozott, hogy a felperes keresőképtelensége okán nem volt köteles rendelkezésre állni és az alperest e miatt nem terhelte foglalkoztatási kötelezettség.

[40] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a munkáltatót a felperes keresőképtelenségére tekintettel, figyelemmel az Mt. 51.§ (1) bekezdésére, foglalkoztatási kötelezettség nem terhelte, így nem jogosult állásidőre járó alaphé, illetve felmondási időre járó távolléti díjra sem.

[41] Megalapozatlan a felperesnek a tanú meghallgatása vonatkozásában előterjesztett fellebbezési kérelme is. Az elsőfokú bíróság helytállóan rögzítette, hogy szükségtelen volt tanú4 háziorvos meghallgatása, figyelemmel arra, hogy a felperesnek az eredeti munkakörében való keresőképtelensége tényét a felek nem vitatták, a tanúk által kiállított igazolások tartalmát a felek egyformán értelmezték.

[42] A másodfokú bíróság nem fogadta el a felperesnek azon hivatkozását sem, miszerint a munkáltatónak megfelelő munkakört kellett volna felajánlani a számára. A felperes keresőképtelen volt, ennek következtében a munkáltatót nem terhelte foglalkoztatási kötelezettség, így munkakör felajánlási kötelezettség sem. A másodfokú bíróság utal a Kúria Mfv.I.10.438/2018/4.számú határozatára, mely rögzítette, hogy keresőképeség hiányában a munkáltatót foglalkoztatási kötelezettség nem terheli, foglalkoztatási kötelezettség hiányában kizárt az állásidőre járó díjazás.

[43] A fentiek alapján a másodfokú bíróság a rendelkező rész szerint határozott.

Záró rész

[44] A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, így a felmerült fellebbezési illetéket a Pp. 102.§ (6) bekezdése alapján az állam viseli.

[45] A másodfokú bíróság a bírósági eljárásban érvényesíthető ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3.§ (5) bekezdése alapján kötelezte a felperest másodfokú perköltség megfizetésére.

[46] A másodfokú bíróság a határozatát a Pp. 376.§-a alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[47] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 375.§-a zárja ki.

Budapest, 2022. január 27.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Kulicity Mária s.k.
bíró