

**BH 2020.3.82 Keres képtelenség hiányában a munkáltatót foglalkoztatási kötelezettség nem terheli. Foglalkoztatási kötelezettség hiányában kizárt az állásid re járó díjazás [a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) 44. § a) pont, 45. § (1) bekezdés, a munka törvénykönyvér 1. sz. 2012. évi I. törvény (Mt.) 51. § (1) bekezdés, 146. § (1) bekezdés].**

**A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás**

[1] A felperes 1992. április 1-jétől állt közalkalmazotti jogviszonyban, mázsoló munkakörben.

[2] 2016. április 21-től 2017. szeptember 5-ig a felperes keres képtelen állományban volt.

[3] 2017. augusztus 24-én kelt első fokú munkaköri orvosi alkalmassági vélemény szerint a soron kívüli alkalmassági vizsgálat alapján fest és mázsoló munkakörben való foglalkoztatásra nem alkalmas.

[4] A Kormányhivatal Járási Hivatala komplex minisztériumi végzettségű első fokú szakértői bizottsága 2017. augusztus 28-án meghozott összefoglaló véleménye értelmében a felperes egészségi állapota 40%-os, C2 kategóriába tartozik, rehabilitálható, azonban egyéb körülményei miatt a foglalkozási rehabilitációja nem javasolt.

[5] A felperes a 2017. szeptember 11-én közölt levelében tájékoztatta az alperest, hogy egészségi állapota megromlott, munkája ellátására nem alkalmas, kérte más munkakör felajánlását.

[6] Dr. I. H. 2017. szeptember 6-án orvosi igazolást állított ki, mely szerint a felperes betegsége miatt nem tud munkát vállalni.

[7] Az alperes vezetésének kezdeményezésére a felperes 2017. szeptember 19-én egyeztetés céljából megjelent, azonban a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről a felek nem állapodtak meg.

[8] Az alperes a 2017. szeptember 21-én kelt igazolatlan távolléti című levelében tájékoztatta a felperest, hogy 2017. szeptember 5-ig volt keres képtelen, így azt követően a munkavégzési kötelezettség alól nem mentesül. Tekintettel arra, hogy munkavégzés céljából a felperes a munkahelyén nem jelent meg, és a rendelkezésre állási kötelezettségének sem tett eleget, az alperes felhívta, hogy a tájékoztatási kötelezettsége körében nyilatkozzon arról, hogy 2017. szeptember 6-tól a munkahelyét milyen jogcímen volt távol. A felperes 2017. szeptember 26-án kelt válaszában hivatkozott a 2017. szeptember 1-jei levelére, és ismételtén kérte más munkakör felajánlását, vagy azt, hogy az alperes intézkedjen a felmentéséről.

[9] 2017. október 2-án kelt levelében az alperes felhívta a felperest, hogy két napon belül nyújtson be részére

hivatalos egészségügyi nyilatkozatot arra nézve, hogy milyen feltételek mellett foglalkoztatható állapotrosszabbodás veszélye nélkül, egyúttal tájékoztatta a felperest, hogy a távolléti igazolásával kapcsolatos felszólításnak nem tett eleget, ezért úgy tekinti, hogy 2017. szeptember 5-től továbbra is igazolatlan a távolléte, így díjazás nem illeti meg.

[10] 2017. október 12-én kelt levelében az alperes a felperes részére tehergépkocsi-vezető, vagy jármű takarító munkaköröket ajánlott fel, és felhívta, hogy jelenjen meg foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálatra szóló beutaló átvétele céljából.

[11] A felperes 2017. október 19-én kelt levelében ismét tájékoztatta az alperest, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 146. § rendelkezése alapján állásid re járó díjazás illeti meg, kérte annak kifizetését, nyilatkozott arról, hogy az alperes által ajánlott munkaköröket szívesen elvállalja.

[12] Dr. I. H. első fokú orvosi alkalmassági véleményt állított ki 2017. október 24-én, mely szerint a felperes jármű takarító munkakörben való foglalkoztatásra nem alkalmas.

[13] 2017. november 8-án az alperes arra hivatkozással, hogy a felperes egészségi állapota miatt munkája ellátására alkalmatlanná vált, sem az eredeti, sem más munkakörben nem foglalkoztatható, javasolta a közös megegyezéssel történő jogviszony-megszüntetést. A 2017. november 12-ei levelében a felperes azt közölte, hogy a jogviszonyt nem kívánja közös megegyezéssel megszüntetni, az alperesnek foglalkoztatási kötelezettsége van, amennyiben ennek nem tud eleget tenni, úgy a felperes jogviszonyát szüntesse meg felmentéssel.

[14] A felperes 2017. szeptember 6-tól ténylegesen munkát nem végzett az alperesnél, ezen időponttól részére illetményt nem fizettek.

[15] A felperes 2017. november 26-án rendkívüli lemondással megszüntette közalkalmazotti jogviszonyát. A rendkívüli lemondás indokolása értelmében a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan, jelentős mértékben megszegte azáltal, hogy nem tett eleget foglalkoztatási, illetve ezt követően felmentési kötelezettségének. Utalt arra is, hogy szándékos és jelentős mértékű a kötelezettségsszegés, mivel az alperes foglalkoztatás hiányában állásid jogcímén illetményt sem fizetett részére.

[16] Az alperes 2017. december 4-i levelében a felperes rendkívüli lemondásának jogszabályi ségét vitatta, azt nem fogadta el.

[17] A felperes orvosa, dr. I. H. 2017. szeptember 6-án olyan tartalommal állított ki orvosi igazolást, hogy a felperes betegsége miatt munkát vállalni nem tud, 2018. január 19-én pedig úgy nyilatkozott, hogy a felperes "táppénz joga" 2017. szeptember 5-én lejárt, ezért kellett a táppénzt megszüntetni.

**A felperes keresete és az alperes ellenkérelme**

[18] A felperes keresetében kérte annak megállapítását, hogy a rendkívüli lemondása jogszabályi, ezért a közalkalmazotti jogviszonya 2018. június 26-án megszűnik.

meg. Ezt meghaladóan a rendkívüli lemondási időre járó távolléti díj, 24 havi távolléti díjának megfelelő végkielégítés, a "munkáltatói igazolás" kiadására kötelezést, állásidőre járó illetmény, valamint 94 nap tekintetében szabadságmegváltás és ezen összegek járulékai megfizetésére kérte az alperest kötelezni.

[19] Arra hivatkozott, hogy rendkívüli lemondása jogszerű, az alperes nem tett eleget a foglalkoztatási kötelezettségének, állásidőre járó illetményt sem fizetett. Hivatkozott arra, hogy az eredeti munkakörében munkát végezni egészségi állapota miatt nem tudott, az alperes által felajánlott munkakörben való foglalkoztatása sem volt lehetséges.

[20] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte.

[21] Az alperes utalt arra, hogy a felperes érdekkörében merült fel, hogy nem tud alperesnél munkát végezni. A felperes nem volt munkavégzésre alkalmas állapotban, semmilyen munkakört nem tudott ellátni, így foglalkoztatási kötelezettsége az alperesnek nem is volt.

[22] Hivatkozott arra, hogy azért nem tudta foglalkoztatni a felperest, mert "minden munkakör betöltésére" alkalmatlan volt, a részére pedig állásidőre járó illetmény nem jár, mivel nem a munkáltató módosításával összefüggésből nem tudott munkát végezni az alperesnél.

### Az els - és másodfokú ítélet

[23] A közigazgatási és munkaügyi bíróság ítéletében megállapította, hogy a felperes 2017. november 27-én közölt rendkívüli lemondása jogszerű, a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontja 2018. június 26. Kötelezte az alperest, hogy adja ki a munkáltatói igazolást a felperesnek, és fizessen meg 1 234 628 forint távolléti díjat, 4 332 000 forint végkielégítést, 513 488 forint szabadságmegváltást és 444 568 forint állásidőre járó távolléti díjat, valamint perköltséget, ezt meghaladóan a keresetet elutasította.

[24] Az első fokú bíróság ítéletének indokolásában hivatkozott a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 29. §-ára, az Mt. 51. § (1) bekezdésére és a 146. § (1) bekezdésére.

[25] Megállapította, hogy a felperes rendkívüli lemondásának indoka valós és okszerű. Az alperesnek alapvető kötelezettsége az irányadó jogszabályok szerint a foglalkoztatási kötelezettség.

[26] A Kjt. 30. § (1) bekezdés c) pontja alapján az első fokú bíróság megállapította, hogy az alperesnek nem volt felmentési kötelezettsége az egészségügyi alkalmatlanság miatt, ezért ebben a tekintetben nem valós a rendkívüli lemondás azon indoka, hogy nem a jogszabályoknak megfelelően járt el az alperes.

[27] Az első fokú bíróság megítélése szerint a felperes nem volt keres képtelen, ugyanakkor a kinevezésben meghatározott és az alperes által felajánlott más munkakörben egészségügyi alkalmatlanság miatt nem volt foglalkoztatható, ennek ellenére azonban az alperes fenntartotta a közalkalmazotti jogviszonyt, így az Mt. 51. § (1) bekezdésében leírtak fennálltak a foglalkoztatási kötelezettsége.

[28] Hivatkozott a Kúria EBH 2017.06.M16. számú döntésére, amely szerint okszerű a rendkívüli lemondás azon indoka, hogy a munkáltató alapvető kötelezettségének, a foglalkoztatási kötelezettségének nem tett eleget, ezzel az alperes a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan, jelentős mértékben megszegte. Az első fokú bíróság szerint a felperes állásidőre járó alapilletményre jogosult volt, miután a foglalkoztatásával összefüggésben nem állt fenn elháríthatatlan külső okok.

[29] A közalkalmazottnak a munkavégzéssel összefüggő képességei, azok változásai nem függetlenek a közalkalmazotti jogviszonytól, a munkáltató módosítását, tevékenységét, ebből következően pedig nem értékelhetők a munkáltató módosításán kívüli okként. Kiemelte, hogy az alperes akaratától függő körülmény volt az, hogy a foglalkoztatási jogviszonyt fenntartotta.

[30] Az első fokú bíróság rögzítette, hogy az alperes a foglalkoztatási kötelezettségének, illetve az állásidőre járó illetményfizetési kötelezettségének folyamatosan nem tett eleget, így a rendkívüli lemondást a szubjektív határidő megtartásával közölték.

[31] Az első fokú bíróság az általa jogszerűnek minősített rendkívüli lemondás jogkövetkezményei tekintetében marasztalta az alperest, és megállapította, hogy a felperes jogviszonya 2018. június 26-ig állt fenn.

[32] Dr. I. H. tanúkenti meghallgatása iránti indítványt azért utasította el, mert értelmezése szerint 2017. szeptember 6-án a felperes keres képes volt, az ezzel összefüggő orvosi igazolást csatolta.

[33] Az alperes fellebbezése folytán eljáró bíróság ítéletével az első fokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érintette, a fellebbezett rendelkezéseit helybenhagyta.

[34] A bíróság ítéletének indokolása értelmében az első fokú bíróság ítéletét az ügyben alkalmazandó jogszabályok felhívásával kellően megindokolta, azzal a másodfokú bíróság mindenben egyetértett. A peradatok szerint a háziorvos által 2018. február 1-jén kiállított orvosi igazolás alapján a felperes 2017. szeptember 6-tól keres képes volt, ugyanakkor a táppénz lejártát megelőzően a felperes háziorvosa, aki egyben foglalkozás-egészségügyi orvos is volt, azt állapította meg soron kívüli alkalmassági vizsgálaton, hogy a felperes az általa betöltött festés- és mázó munkakör ellátására nem alkalmas.

[35] Az első fokú bíróság helyesen állapította meg, hogy az alperes foglalkoztatási kötelezettsége fennállt, amelynek nem tett eleget, ezzel a közalkalmazotti jogviszonyból származó lényeges kötelezettségét szegte meg szándékosan, jelentős mértékben. Helyesen utalt arra is az első fokú bíróság, hogy a munkáltató az állásidőre járó alapilletmény megfizetése alól csak két együttes feltétel megléte esetén mentesülhet, akkor ha elháríthatatlan külső okok miatt nem tudja a munkavállalót foglalkoztatni. Amennyiben a munkáltató a munkavállalót egészségügyi alkalmatlanság miatt sem a tényleges, sem a felajánlott munkakörben nem tudja foglalkoztatni, de a munkaviszonyt fenntartja, az nem a munkáltató akaratától független körülmény, nem külső okok.

[36] A bíróság megítélése szerint a peradatok alapján bizonyított volt, hogy a táppénz lejártának napjától a

felperes a kinevezése szerinti munkakört, és a felajánlott munkakört sem tudta betölteni, de egyebekben munkavégzésre alkalmas volt, amely tény megdöntésére a fellebbezéshez csatolt házi orvosi igazolások sem alkalmasak.

mértékben nem szegte meg.

[45] A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában fenntartását és az alperes perkieltségben való marasztalását kérte.

### Az alperes felülvizsgálati kérelme és a felperes ellenkérelme

[37] Az alperes felülvizsgálati kérelmében kérte a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a felperes keresetének elutasítását. Másodlagosan kérte az első fokú bíróságot új eljárásra kötelezni. Megsértett jogszabályhelyként a Kjt. 29. § (1) bekezdését és a Pp. 221. § (1) bekezdésében foglaltakat jelölte meg.

[38] Álláspontja szerint a felülvizsgálati kérelemmel támadott ítélet indokolása a Pp. 221. § (1) bekezdésében foglaltaknak nem felel meg.

[39] Fenntartotta azon hivatkozását, hogy a felperes semmilyen munkakörben nem volt foglalkoztatható. Már a 2017. október 2-ai levelében felhívta a felperest, hogy nyújtson be hivatalos egészségügyi nyilatkozatot arról, hogy milyen feltételek mellett foglalkoztatható állapotrosszabbodás veszélye nélkül, tehát az alperesnek szándékában állt a felperest foglalkoztatni, azonban a felperes erre a megkeresésére nem válaszolt, tehát újabb munkakört a felperes mulasztása miatt nem tudott részére felajánlani.

[40] Dr. I. H. orvos 2017. október 6-án kiadott igazolása szerint a felperes nem rehabilitálható, munkakört a részére meghatározni nem tud, tehát a felperes keres képtelen volt. E körben kiemelte a 2017. november 12-i, a felperes jogi képviselője által írt levelet miszerint: "ügyfelem nem kíván, és egészségi állapotánál fogva nem is képes eleget tenni a személyes megjelenésre való folytonos felhívásnak".

[41] Mindezek alapján arra hivatkozott az alperes, hogy teljesen megalapozatlan a jogerős ítélet azon indokolása, hogy "a felperes a korábban betöltött munkakörét és az alperes által felajánlott munkakört ugyan nem tudta betölteni, de egyebekben munkavégzésre alkalmas volt".

[42] Eladta, hogy a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) 44. § a) pontja szerint keres képtelen az, aki betegsége miatt munkáját nem tudja ellátni. Dr. I. H. 2018. március 21-én kelt írásos nyilatkozata alapján egyértelmű, hogy a felperes mindenféle munkakörre alkalmatlan, tehát keres képtelen.

[43] A felperes keres képtelen volt, tehát a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége nem állt fenn. Ezzel összefüggésben sérelmezte, hogy ezen álláspontot figyelmen kívül hagyta a másodfokú bíróság, és ítéletében ennek nem adta az indokát.

[44] Az Mt. 146. § (1) bekezdésének értelmezésével összefüggésben eladta, hogy az állásidőre járó díjazásnak két konjunktív feltétele van, amelyből az első - a foglalkoztatási kötelezettség - a perrel érintett esetben hiányzott, ezért a rendkívüli lemondás indoka valótlán. Az alperes a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét sem szándékosan, sem jelentősen

### A Kúria döntése és jogi indokai

[46] A felülvizsgálati kérelem megalapozott.

[47] A Pp. 275. § (2) bekezdése alapján a Kúria a jogerős ítéletet csak a felülvizsgálati kérelem és a csatlakozó felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatja felül.

[48] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében megsértett jogszabályhelyként a Pp. 221. § (1) bekezdését, a Kjt. 29. §-ának (1) bekezdését, az Ebtv. 44. § a) pontját és 45. § (1) bekezdését, továbbá az Mt. 146. § (1) bekezdését jelölte meg.

[49] Az alperes helytállóan hivatkozott a Pp. 221. § (1) bekezdésében foglaltak megsértésére. Az eljárás bíróságok a kellően meg nem indokoltan megállapított tényállásból helytelen jogkövetkeztetéseket vontak le.

[50] Az eljárás bíróságok hivatkoztak az EBH 2017.06.M16. számú döntésben (a továbbiakban: EBH) foglaltakra, annak megállapításait jelen perben is alkalmazhatónak vélték. Az EBH-ban fontos elvi kijelentés, hogy a munkavállaló helyzetét az dönti el, hogy "egészségi alkalmatlanság miatt nem foglalkoztatható, de nem keres képtelen, és a munkáltató fenntartja a munkaviszonyt". Ezen feltételek mellett ugyanis az EBH szerint a munkavállaló az állásidőre díjazást igényelhet.

[51] A perbeli esetben azonban a felperes egészségi alkalmatlanság miatt a kinevezése szerinti munkakörben nem (és a később felajánlottban sem) volt foglalkoztatható, és a keres képtelenségét nem igazolta megfelelően.

[52] A peradatokból az is megállapítható volt, hogy az alperes kérte a felperest, hogy jelölje meg azt, hogy az egészségügyi állapota milyen munkavégzést tesz lehetővé. Ezen eljárása a tisztességes és jóhiszemű joggyakorlás követelményének megfelelően. Erre tekintettel is elvlik az EBH és a jelen ügy tényállása.

[53] A perben az alperes a helyzet megoldására törekedett, felajánlott másik munkakört, és kérte a felperest olyan hivatalos egészségügyi nyilatkozat beszerzésére, amely tartalmazza azt, hogy milyen feltételekkel foglalkoztatható állapotrosszabbodás veszélye nélkül, továbbá felhívta a munkahelyén való megjelenésre, a távollétének az igazolására. Az EBH alapjául szolgáló esetben ilyen nem történt, sőt kifejezetten mentesítette a rendelkezésre állási kötelezettség alól a munkáltatót a munkavállalót.

[54] Ha a munkavállaló a rendelkezésre állási kötelezettségét - bármely okból - nem teljesíti, az állásidő szabályainak alkalmazása nem jöhet szóba. Az Mt. 146. § (1) bekezdéséhez fűzött kommentár alapján az állásidő fogalma mögött az a tényállási elem is meghúzódik, hogy a munkavállaló oldalán ebben az időszakban teljesítési hiba nem merül fel: a munkavállaló a munkaidőben kész és képes a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítésére, illetve a munkáltató által

meghatározott időben a munkahelyen - megfelelő állapotban - rendelkezésre áll és kész a munkavégzési kötelezettség teljesítésére.

[55] A munkavállalónak amennyiben egyébként nincs teljesítési kötelezettsége (például Mt. 55. §), úgy állásidőre sem beszélhetünk, hiszen ez kizárja a foglalkoztatási kötelezettség fennállását is.

[56] Helytállóan hivatkozott arra az alperes, hogy dr. I. H. 2018. március 21-én kelt írásos nyilatkozata alapján egyértelmű, hogy a felperes munkaköre betöltésére alkalmatlan, következésképpen keres képtelen volt. A keres képtelenség elbírálásánál ugyanis az azt közvetlenül megelőző munkakör, illetve foglalkozás az irányadó [Ebtv. 44. § a) pont, 45. § (1) bekezdés].

[57] A Kúria dr. I. H. által kiadott nyilatkozatok és igazolások tartalma alapján azt állapította meg, hogy a felperes a táppénzjogosultságának kimerítését, 2017. szeptember 5-ét követően nem vált keres képtessé. Ezzel összefüggésben - egy alkalommal - látszólag valóban ellentétes tartalmú nyomtatványt állított ki dr. I. H., azonban a 2018. március 21-i nyilatkozatában eladta, hogy a felperes által benyújtott azon orvosi igazolást, mely szerint a felperes 2017. szeptember 6-tól keres képtelen, kizárólag a táppénzjogosultság lejártá okán, a keres képtelen állományból való törlés miatt adta ki. Az adott igazolás nem a felperes egészségi állapotával, hanem a pénzügyi utalvánnyal volt kapcsolatos, összefoglalóan akként nyilatkozott, hogy a felperes a betegsége miatt a munkáját ellátni nem tudja, nem munkaképes.

[58] Minderre tekintettel az eljáró bíróságok az indokolási kötelezettségüket megsértve rögzítették azt, hogy a felperes 2017. szeptember 5-ét követően keres képtelen volt, az ezzel összefüggő megállapításait nem részletezték, nem indokolták meg megfelelően, hogy a bizonyítékok mérlegelése során hogyan jutottak erre a következtetésre.

[59] A Kúria azt állapította meg, figyelemmel Ebtv. 44. § a) pontjára és 45. § (1) bekezdésére is, hogy a felperes keres képtelen volt, tehát a munkáltatót foglalkoztatási kötelezettség nem terhelte [Mt. 51. § (1) bekezdés], a felperes a keresetben hivatkozott időszakban állásidőre járó díjazásra nem volt jogosult [Mt. 146. § (1) bekezdés]. Mindebből pedig az következik, hogy a felperes a rendkívüli lemondása indokainak valóságát és okszerűségét nem bizonyította, az alperes a közalkalmazotti jogviszonyból származó lényeges kötelezettségét sem szándékosan, sem súlyosan gondatlanul nem szegte meg.

[60] Az elzárás alapján a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (4) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte, az első fokú bíróság ítéletét a felülvizsgálattal érintett részében a rendkívüli lemondás okszerűségére jogkövetkezményei tárgyában megváltoztatta, és ezt a kereseti kérelmet elutasította. A Kúria döntése nem érintette az első fokú ítéletnek az alperest szabadságmegváltás címén 513 488 forint és járulékai megfizetésére kötelező rendelkezését.

(Kúria Mfv. I.10.438/2018.)

\*\*\*

## TELJES HATÁROZAT

Az ügy száma: Mfv.I.10.438/2018/4.

A tanács tagjai: Dr. Hajdu Edit a tanács elnöke

Dr. Rózsavölgyi Bálint eladó bíró

Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna bíró

A felperes:

A felperes képviselője: Dr. Szalay Zsófia ügyvéd

Az alperes:

Az alperes képviselője: Dr. Tóth Mihály ügyvéd

A per tárgya: rendkívüli lemondás okszerűségének jogkövetkezményei

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma: Kaposvári Törvényszék 2.Mf.20.491/2018/3.

Az első fokú bíróság neve és a határozat száma: Kaposvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.382/2017/8/II.

### Rendelkező rész

A Kúria a Kaposvári Törvényszék 2.Mf.20.491/2018/3. számú ítéletét hatályon kívül helyezi, a Kaposvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.382/2017/8/II. számú ítéletét a felülvizsgálattal érintett részében a perköltségre is kiterjedően megváltoztatja, és a rendkívüli lemondás okszerűségére és jogkövetkezményeire irányuló keresetet elutasítja, egyebekben az első fokú ítéletet nem érinti.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 15 napon belül 100.000 (százezer) forint együttes első-, másodfokú és felülvizsgálati eljárási költséget.

Az eljárás során meg nem fizetett 563.284 (ötszázhatvanháromezer-kétszáznyolcvannégy) első-, másodfokú és felülvizsgálati illetéket az állam viseli.

Ez ellen az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

### Indokolás

#### A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes 1992. április 1-jétől állt közalkalmazotti jogviszonyban festő, mázoló munkakörben.

[2] 2016. április 21-től 2017. szeptember 5-ig a felperes keres képtelen állományban volt.

[3] 2017. augusztus 24-én a kelt első fokú munkaköri orvosi alkalmassági vélemény szerint a soron kívüli alkalmassági vizsgálat alapján festő és mázoló munkakörben való foglalkoztatásra nem alkalmas.

[4] A Kormányhivatal Járási Hivatala komplex minősítést

végző els fokú szakértői bizottsága 2017. augusztus 28-án meghozott összefoglaló véleménye értelmében a felperes egészségi állapota 40%-os, C2 kategóriába tartozik, rehabilitálható, azonban egyéb körülményei miatt a foglalkozási rehabilitációja nem javasolt.

[5] A felperes a 2017. szeptember 11-én közölt levelében tájékoztatta az alperest, hogy egészségi állapota megromlott, munkája ellátására nem alkalmas, kérte más munkakör felajánlását.

[6] Dr. I.H. 2017. szeptember 6-án orvosi igazolást állított ki, mely szerint a felperes betegsége miatt nem tud munkát vállalni.

[7] Az alperes vezetékek kezdeményezésére a felperes 2017. szeptember 19-én egyeztetés céljából megjelent azonban a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről a felek nem állapodtak meg.

[8] Az alperes a 2017. szeptember 21-én kelt igazolatlan távolmaradás című levelében tájékoztatta a felperest, hogy 2017. szeptember 5-ig volt keres képtelen, így azt követően a munkavégzési kötelezettség alól nem mentesül. Tekintettel arra, hogy munkavégzés céljából a felperes a munkahelyén nem jelent meg, és a rendelkezésre állási kötelezettségének sem tett eleget, az alperes felhívta, hogy a tájékoztatási kötelezettsége körében nyilatkozzon arról, hogy 2017. szeptember 6-tól a munkahelyét milyen jogcímen volt távol. A felperes 2017. szeptember 26-án kelt válaszában hivatkozott a 2017. szeptember 1-jei levelére, és ismételtén kérte más munkakör felajánlását, vagy azt, hogy az alperes intézkedjen a felmentéséről.

[9] 2017. október 2-án kelt levelében az alperes felhívta a felperest, hogy két napon belül nyújtson be részére hivatalos egészségügyi nyilatkozatot arra nézve, hogy milyen feltételek mellett foglalkoztatható állapotrosszabbodás veszélye nélkül, egyúttal tájékoztatta a felperest, hogy a távolmaradás igazolásával kapcsolatos felszólításnak nem tett eleget, ezért úgy tekinti, hogy 2017. szeptember 5-től továbbra is igazolatlan a távolléte, így díjazás nem illeti meg.

[10] 2017. október 12-én kelt levelében az alperes a felperes részére tehergépkocsi-vezető, vagy jármű takarító munkaköröket ajánlott fel, és felhívta, hogy jelenjen meg foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálatra szóló beutaló átvétele céljából.

[11] A felperes 2017. október 19-én kelt levelében ismét tájékoztatta az alperest, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 146. § rendelkezése alapján állásidőre járó díjazás illeti meg, kérte annak kifizetését, nyilatkozott arról, hogy az alperes által ajánlott munkaköröket szívesen elvállalja.

[12] Dr. I. H. els fokú orvosi alkalmassági véleményt állított ki 2017. október 24-én, mely szerint a felperes jármű takarító munkakörben való foglalkoztatásra nem alkalmas.

[13] 2017. november 8-án az alperes arra hivatkozással, hogy a felperes egészségi állapota miatt munkája ellátására alkalmatlanná vált, sem az eredeti, sem más munkakörben nem foglalkoztatható, javasolta a közös megegyezéssel történő jogviszony megszüntetést. A 2017. november 12-ei levelében a felperes azt közölte, hogy a jogviszonyt nem kívánja közös megegyezéssel megszüntetni, az alperesnek foglalkoztatási kötelezettsége

van, amennyiben ennek nem tud eleget tenni, úgy a felperes jogviszonyát szüntesse meg felmentéssel.

[14] A felperes 2017. szeptember 6-tól ténylegesen munkát nem végzett alperesnél, ezen időponttól részére illetményt nem fizettek.

[15] A felperes 2017. november 26-án rendkívüli lemondással megszüntette közalkalmazotti jogviszonyát. A rendkívüli lemondás indokolása értelmében a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan, jelentős mértékben megszegte azáltal, hogy nem tett eleget foglalkoztatási, illetve ezt követően felmentési kötelezettségének. Utalt arra is, hogy szándékos és jelentős mértékű a kötelezettségszegés, mivel az alperes foglalkoztatás hiányában állásidő jogcímén illetményt sem fizetett részére.

[16] Az alperes 2017. december 4-i levelében a felperes rendkívüli lemondásának jogszerességét vitatta, azt nem fogadta el.

[17] A felperes orvosa, Dr. I. H. 2017. szeptember 6-án olyan tartalommal állított ki orvosi igazolást, hogy a felperes betegsége miatt munkát vállalni nem tud, 2018. január 19-én pedig úgy nyilatkozott, hogy a felperes "táppénz joga" 2017. szeptember 5-én lejárt, ezért kellett a táppénzt megszüntetni.

#### A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[18] A felperes keresetében kérte annak megállapítását, hogy a rendkívüli lemondása jogszeres, ezért a közalkalmazotti jogviszonya 2018. június 26-án megszűnik. Ezt meghaladóan a rendkívüli lemondási időre járó távolléti díj, 24 havi távolléti díjának megfelelő végkielégítés, a "munkáltatói igazolás" kiadására kötelezést, állásidőre járó illetmény, valamint 94 nap tekintetében szabadságmegváltás és ezen összegek járulékai megfizetésére kérte az alperest kötelezni.

[19] Arra hivatkozott, hogy rendkívüli lemondása jogszeres, az alperes nem tett eleget a foglalkoztatási kötelezettségének, állásidőre járó illetményt sem fizetett. Hivatkozott arra, hogy az eredeti munkakörében munkát végezni egészségi állapota miatt nem tudott, az alperes által felajánlott munkakörben való foglalkoztatása sem volt lehetséges.

[20] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte.

[21] Az alperes utalt arra, hogy a felperes érdekkörében merült fel, hogy nem tud alperesnél munkát végezni. A felperes nem volt munkavégzésre alkalmas állapotban, semmilyen munkakört nem tudott ellátni, így foglalkoztatási kötelezettsége az alperesnek nem is volt.

[22] Hivatkozott arra, hogy azért nem tudta foglalkoztatni a felperest, mert "minden munkakör betöltésére" alkalmatlan volt, a részére pedig állásidőre járó illetmény nem jár, mivel nem a munkáltató munkaviszonya megszüntetésével összefüggésben nem tudott munkát végezni az alperesnél.

[23] A közigazgatási és munkaügyi bíróság ítéletében megállapította, hogy a felperes 2017. november 27-én közölt rendkívüli lemondása jogszerű, a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontja 2018. június 26. Kötelezte az alperest, hogy adja ki a munkáltatói igazolást a felperesnek, és fizessen meg 1.234.628 forint távolléti díjat, 4.332.000 forint végkielégítést, 513.488 forint szabadságmegváltást és 444.568 forint állásidőre járó távolléti díjat, valamint perköltséget, ezt meghaladóan a keresetet elutasította.

[24] Az első fokú bíróság ítéletének indokolásában hivatkozott a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 29. §-ára, az Mt. 51. § (1) bekezdésére és az Mt. 146. § (1) bekezdésére.

[25] Megállapította, hogy a felperes rendkívüli lemondásának indoka valós és okszerű. Az alperesnek alapvető kötelezettsége az irányadó jogszabályok szerint a foglalkoztatási kötelezettség.

[26] Az alperesnek a Kjt. 2. § (3) bekezdése folytán alkalmazandó Mt-ben foglaltak szerint többirányú jogosultsága állt fenn a közalkalmazotti jogviszony tartalommal való kitöltésére, annak ellenére, hogy a felperes festő, mázó munkakör betöltésére egészségügyi okokból alkalmatlan volt. A Kjt. 30. § (1) bekezdés c) pontja alapján az első fokú bíróság megállapította, hogy az alperesnek nem volt felmentési kötelezettsége az egészségügyi alkalmatlanság miatt, ezért ebben a tekintetben nem valós a rendkívüli lemondás azon indoka, hogy nem a jogszabályoknak megfelelően járt el az alperes.

[27] Az első fokú bíróság megítélése szerint a felperes nem volt keres képtelen, ugyanakkor a kinevezésben meghatározott és az alperes által felajánlott más munkakörben egészségügyi alkalmatlanság miatt nem volt foglalkoztatható, ennek ellenére azonban az alperes fenntartotta a közalkalmazotti jogviszonyt, így az Mt. 51. § (1) bekezdésében fennállt a foglalkoztatási kötelezettsége.

[28] Hivatkozott a Kúria EBH 2017.06.M16. számú döntésére, amely szerint okszerű a rendkívüli lemondás azon indoka, hogy a munkáltató alapvető kötelezettségének, a foglalkoztatási kötelezettségének nem tett eleget, ezzel az alperes a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan, jelentős mértékben megszegte. Az első fokú bíróság szerint a felperes állásidőre járó alapilletményre jogosult volt, miután a foglalkoztatásával összefüggésben nem állt fenn elháríthatatlan külső okok.

[29] A közalkalmazottnak a munkavégzéssel összefüggő képességei, azok változásai nem függetlenek a közalkalmazotti jogviszonytól, a munkáltató munkakövének, tevékenységének, ebből következően pedig nem értékelhető a munkáltató munkakövének kívüli okként. Kiemelte, hogy az alperes akaratától függő körülmény volt az, hogy a foglalkoztatási jogviszonyt fenntartotta.

[30] Az első fokú bíróság rögzítette, hogy az alperes a foglalkoztatási kötelezettségének, illetve az állásidőre járó illetmény fizetési kötelezettségének folyamatosan nem tett eleget, így a rendkívüli lemondást a szubjektív határidő megtartásával közölték.

[31] Az első fokú bíróság az általa jogszerűnek minősített

rendkívüli lemondás jogkövetkezményei tekintetében marasztalta az alperest, és megállapította, hogy a felperes jogviszonya 2018. június 26-ig állt fenn. A szabadságmegváltás megfizetése iránt érvényesített vagyoni igényt 27 nap vonatkozásában nem tartotta alaposnak.

[32] Dr. I. H. tanúkénti meghallgatása iránti indítványt azért utasította el, mert értelmezése szerint 2017. szeptember 6-án a felperes keres képtelen volt, az ezzel összefüggő orvosi igazolást csatolta.

[33] Az alperes fellebbezése folytán eljáró bíróság mint másodfokú bíróság ítéletével az első fokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érintette, a fellebbezett rendelkezéseit helybenhagyta. Kötelezte az alperest perköltség megfizetésére, megállapította, hogy az illetéket az állam viseli.

[34] A bíróság ítéletének indokolása értelmében az első fokú bíróság ítéletét az ügyben alkalmazandó jogszabályok felhívásával kellően megindokolta, azzal a másodfokú bíróság mindenben egyetértett. A peradatok szerint a háziorvos által 2018. február 1-jén kiállított orvosi igazolás alapján a felperes 2017. szeptember 6-tól keres képtelen volt, ugyanakkor a táppénz lejártát megelőzően a felperes háziorvosa, aki egyben foglalkozás-egészségügyi orvos is volt, azt állapította meg, hogy a felperes vizsgálaton, hogy a felperes az általa betöltött festő és mázó munkakör ellátására nem alkalmas.

[35] Az első fokú bíróság helyesen állapította meg, hogy az alperes foglalkoztatási kötelezettsége fennállt, amelynek nem tett eleget, ezzel a közalkalmazotti jogviszonyból származó lényeges kötelezettségét szegte meg szándékosan, jelentős mértékben. Helyesen utalt arra is az első fokú bíróság, hogy a munkáltató az állásidőre járó alapilletmény megfizetése alól csak két együttes feltétel megléte esetén mentesülhet, akkor ha elháríthatatlan külső okok miatt nem tudja a munkavállalót foglalkoztatni. Amennyiben a munkáltató a munkavállalót egészségügyi alkalmatlanság miatt sem a tényleges, sem a felajánlott munkakörben nem tudja foglalkoztatni, de a munkaviszonyt fenntartja, az nem a munkáltató akaratától független körülmény, hanem külső ok.

[36] A bíróság megítélése szerint a peradatok alapján bizonyított volt, hogy a táppénz lejártánál napjától a felperes a kinevezése szerinti munkakört, és a felajánlott munkakört sem tudta betölteni, de egyebekben munkavégzésre alkalmas volt, amely tény megdöntésére a fellebbezéshez csatolt háziorvosi igazolások sem alkalmasak.

### **Az alperes felülvizsgálati kérelme és a felperes ellenkérelme**

[37] Az alperes felülvizsgálati kérelmében kérte a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a felperes keresetének elutasítását. Másodlagosan kérte az első fokú bíróságot új eljárásra kötelezni. Megsértett jogszabályhelyként a Kjt. 29. § (1) bekezdését és a Pp. 221. § (1) bekezdésében foglaltakat jelölte meg.

[38] Álláspontja szerint a felülvizsgálati kérelemmel támadott ítélet indokolása a Pp. 221. § (1) bekezdésében foglaltaknak nem felel meg.

[39] Fenntartotta azon hivatkozását, hogy a felperes semmilyen munkakörben nem volt foglalkoztatható. Már a 2017. október 2-ai levelében felhívta a felperest, hogy nyújtson be hivatalos egészségügyi nyilatkozatot arról, hogy milyen feltételek mellett foglalkoztatható állapotrosszabbodás veszélye nélkül, tehát az alperesnek szándékában állt a felperest foglalkoztatni, azonban a felperes erre a megkeresésére nem válaszolt, tehát újabb munkakört a felperes mulasztása miatt nem tudott részére felajánlani.

[40] Dr. I. H. orvos 2017. október 6-án kiadott igazolása szerint a felperes nem rehabilitálható, munkakört a részére meghatározni nem tud, tehát a felperes keres képtelen volt. E körben kiemelte a 2017. november 12-i, a felperes jogi képviselője által írt levelet miszerint: "ügyfelem nem kíván, és egészségi állapotánál fogva nem is képes eleget tenni a személyes megjelenésre való folytonos felhívásnak".

[41] Mindezek alapján arra hivatkozott az alperes, hogy teljesen megalapozatlan a jogerős ítélet azon indokolása, hogy "a felperes a korábban betöltött munkakörét és az alperes által felajánlott munkakört ugyan nem tudta betölteni, de egyebekben munkavégzésre alkalmas volt".

[42] Eladta, hogy a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) 44. § a) pontja szerint keres képtelen az, aki betegsége miatt munkáját nem tudja ellátni. Dr. I. H. 2018. március 21-én kelt írásos nyilatkozata alapján egyértelmű, hogy a felperes mindenféle munkakörre alkalmatlan, tehát keres képtelen.

[43] A felülvizsgálati érvelés szerint a felperes keres képtelen volt, tehát a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége nem állt fenn. Ezzel összefüggésben sérelmezte, hogy ezen álláspontot figyelmen kívül hagyta a másodfokú bíróság, és ítéletében ennek nem adta az indokát.

[44] Az Mt. 146. § (1) bekezdésének értelmezésével összefüggésben eladta, hogy az állásidőre járó díjazásnak két konjunktív feltétele van, amelyből az első - a foglalkoztatási kötelezettség - a perrel érintett esetben hiányzott, ezért a rendkívüli lemondás indoka valótlan. Az alperes a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét sem szándékosan, sem jelentős mértékben nem szegte meg.

[45] A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában fenntartását és az alperes perköltségben való marasztalását kérte. Eladta, hogy a jogerős ítélet nem sérti a Pp. 221. § (1) bekezdését, egyébként is az az ítélet indokolásának tartalmára nézve ad szabályokat. A bizonyítás eredményének mérlegelésre a Pp. 206. § (1) bekezdése tartalmaz rendelkezéseket, a felülvizsgálati eljárásban nincs helye felülmérlegelésnek, jogszabálysértést csak a bizonyítékok kirívóan okszerűen, a logikai szabályaival ellentétes mérlegelése alapozhat meg, ilyen jelen esetben nem állapítható meg, mivel az első fokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg.

[46] Az eljárás bíróságok a bizonyítékokat értékelve a jogvita minden körülményét figyelembe véve hozták meg döntésüket, és jutottak arra a jogszerű következtetésre, hogy a felperes rendkívüli lemondása jogszerű.

[47] Véleménye szerint az alperes felülvizsgálati kérelmében olyan indokolást adott el, amely a korábbi peres irataiban rögzítetteket ismétli, a Kúria pedig több döntésében rámutatott, hogy a felülvizsgálati kérelem önálló rendkívüli perorvoslat, amelyben a jogszabálysértést konkrétan meg kell jelölni és el kell adni annak indokát, a korábbi beadványokra hivatkozás e jogorvoslat speciális jellegére tekintettel nem fogadható el (BH1995.99.).

## A Kúria döntése és jogi indokai

[48] A felülvizsgálati kérelem megalapozott.

[49] A Pp. 275. § (2) bekezdése alapján a Kúria a jogerős ítéletet csak a felülvizsgálati kérelem és a csatlakozó felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatja felül. A Pp. 272. § (2) bekezdése szerint pedig a felülvizsgálati kérelemben meg kell jelölni azt a határozatot, amely ellen a felülvizsgálati kérelem irányul, azt, hogy a fél milyen tartalmú határozat meghozatalát kívánja, továbbá el kell adni - a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése mellett - hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja.

[50] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében megsértett jogszabályhelyként a Pp. 221. § (1) bekezdését, a Kjt. 29. §-ának (1) bekezdését, az Ebtv. 44. § a) pontját és 45. § (1) bekezdését, továbbá az Mt. 146. § (1) bekezdését jelölte meg.

[51] A Kjt. 29. § (1) bekezdésének a) és b) pontjai szerint rendkívüli lemondással a közalkalmazott közalkalmazotti jogviszonyát akkor szüntetheti meg, ha a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy olyan magatartást tanúsít, amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Az indokolásból a rendkívüli lemondás okának világosan ki kell tennie. Vita esetén a rendkívüli lemondás indokának valóságát és okszerűségét a közalkalmazottnak kell bizonyítania.

[52] A Pp. 221. § (1) bekezdése értelmében az ítélet indokolásában röviden el kell adni a bíróság által megállapított tényállást az arra vonatkozó bizonyítékok megjelölésével, hivatkozni kell azokra a jogszabályokra, amelyeken a bíróság ítélete alapszik. Meg kell röviden említeni azokat a körülményeket, amelyeket a bíróság a bizonyítékok mérlegelésénél irányadónak vett, végül utalni kell azokra az okokra, amelyek miatt a bíróság valamely tényt nem talált bizonyítottnak, vagy amelyek miatt a felajánlott bizonyítást mellőzte.

[53] A Pp. 206. § (1) bekezdésében foglalt mérlegelés legfőbb korlátja a bíróság indokolási kötelezettsége [Pp. 221. § (1) bekezdés]. Az ítélet indokolásából világosan ki kell tennie, hogy a bizonyítékok mérlegelése során melyek voltak azok a körülmények, szempontok, amelyeket a bíróság a határozat meghozatalakor irányadónak tekintett.

[54] Az alperes helytállóan hivatkozott a Pp. 221. § (1) bekezdésében foglalt megsértésére. Az eljárás bíróságok a kérelmet nem indokoltan megállapított tényállásból helytelen jogkövetkeztetéseket vontak le.

[55] Az eljárás bíróságok hivatkoztak az EBH 2017.06.M16. számú döntésben (a továbbiakban: EBH)

foglaltakra, annak megállapításait jelen perben is alkalmazhatónak vélték. Az EBH-ban fontos elvi kijelentés, hogy a munkavállaló helyzetét az dönti el, hogy "egészségi alkalmatlanság miatt nem foglalkoztatható, de nem keres képtelen, és a munkáltató fenntartja a munkaviszonyt." Ezen feltételek mellett ugyanis az EBH szerint a munkavállaló az állásid re díjazást igényelhet.

[56] A perbeli esetben azonban a felperes egészségi alkalmatlanság miatt a kinevezése szerinti munkakörben nem (és a kés bb felajánlottban sem) volt foglalkoztatható, és a keres képtelenségét nem igazolta megfelel en.

[57] A peradatokból az is megállapítható volt, hogy az alperes kérte a felperest l, hogy jelölje meg azt, hogy az egészségügyi állapota milyen munkavégzést tesz lehet vé. Ezen eljárása a tisztességes és jóhiszem joggyakorlás követelményének megfelel. Erre tekintettel is elválnak az EBH és a jelen ügy tényállása.

[58] A perben az alperes a helyzet megoldására törekedett, felajánlott másik munkakört, és kérte a felperest olyan hivatalos egészségügyi nyilatkozat beszerzésére, amely tartalmazza azt, hogy milyen feltételekkel foglalkoztatható állapotrosszabbodás veszélye nélkül, továbbá felhívta a munkahelyén való megjelenésre, a távollétének az igazolására. Az EBH alapjául szolgáló esetben ilyen nem történt, s t, kifejezetten mentesítette a rendelkezésre állási kötelezettség alól a munkáltató a munkavállalót.

[59] Ha a munkavállaló a rendelkezésre állási kötelezettségét - bármely okból - nem teljesíti, az állásid szabályainak alkalmazása nem jöhet szóba. Az Mt. 146. § (1) bekezdéséhez f zött kommentár alapján az állásid fogalma mögött az a tényállási elem is meghúzódik, hogy a munkavállaló oldalán ebben az id szakban teljesítési hiba nem merül fel: a munkavállaló a munkaid ben kész és képes a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítésére, illetve a munkáltató által meghatározott id ben a munkahelyen - megfelel állapotban - rendelkezésre áll és kész a munkavégzési kötelezettség teljesítésére.

[60] A munkavállalónak amennyiben egyébként nincs teljesítési kötelezettsége (például Mt. 55. §), úgy állásid r l sem beszélhetünk, hiszen ez kizárja a foglalkoztatási kötelezettség fennálltát is.

[61] Helytállóan hivatkozott arra az alperes, hogy Dr. I. H. 2018. március 21-én kelt írásos nyilatkozata alapján egyértelm , hogy a felperes munkaköre betöltésére alkalmatlan, következésképpen keres képtelen volt. A keres képtelenség elbírálásánál ugyanis az azt közvetlenül megelőző munkakör, illetve foglalkozás az irányadó [Ebtv. 44. § a) pont, 45. § (1) bekezdés].

[62] A Kúria Dr. I. H. által kiadott nyilatkozatok és igazolások tartalma alapján azt állapította meg, hogy a felperes a táppénz jogosultságának kimerítését, 2017. szeptember 5-ét követ en nem vált keres képtelenséggé. Ezzel összefüggésben - egy alkalommal - látszólag valóban ellentétes tartalmú nyomtatványt állított ki Dr. I. H., azonban a 2018. március 21-i nyilatkozatában el adta, hogy a felperes által benyújtott azon orvosi igazolást, mely szerint a felperes 2017. szeptember 6-tól keres képes, kizárólag a táppénzjogosultság lejártá okán, a keres képtelen állományból való törlés miatt adta ki. Az

adott igazolás nem a felperes egészségi állapotával, hanem a pénzügyi utalvánnyal volt kapcsolatos.

[63] Dr. I. H. összefoglalóan akként nyilatkozott, hogy a felperes a betegsége miatt a munkáját ellátni nem tudja, nem munkaképes.

[64] Minderre tekintettel az eljárás bíróságuk az indokolási kötelezettségüket megsértve rögzítették azt, hogy a felperes 2017. szeptember 5-ét követ en keres képes volt, az ezzel összefügg megállapításait nem részletezték, nem indokolták meg megfelel en, hogy a bizonyítékok mérlegelése során hogyan jutottak erre a következtetésre, és annak sem adták részletes magyarázatát, hogy az alperes által el terjesztett, Dr. I. H. tanúkenti meghallgatására irányuló indítványt miért utasították el.

[65] A Kúria azt állapította meg, figyelemmel Ebtv. 44. § a) pontjára és 45. § (1) bekezdésére is, hogy a felperes keres képtelen volt, tehát a munkáltatót foglalkoztatási kötelezettség nem terhelté [Mt. 51. § (1) bekezdés], a felperes a keresetben hivatkozott id szakban állásid re járó díjazásra nem volt jogosult [Mt. 146. § (1) bekezdés]. Mindebb l pedig az következik, hogy a felperes a rendkívüli lemondása indokainak valóságát és okszer ségét nem bizonyította, az alperes a közalkalmazotti jogviszonyból származó lényeges kötelezettségét sem szándékosan, sem súlyosan gondatlanul nem szegte meg.

[66] Az el z ek alapján a Kúria a joger s ítéletet a Pp. 275. § (4) bekezdés alapján hatályon kívül helyezte, az els fokú bíróság ítéletét a felülvizsgálattal érintett részében a rendkívüli lemondás jogszer sége jogkövetkezményei tárgyában megváltoztatta, és ezt a kereseti kérelmet elutasította. A Kúria döntése nem érintette az els fokú ítéletnek az alperest szabadságmegváltás címén 513.488 forint és járulékai megfizetésére kötelező rendelkezését.

## A döntés elvi tartalma

Keres képtelenség hiányában a munkáltatót foglalkoztatási kötelezettség nem terheli. Foglalkoztatási kötelezettség hiányában kizárt az állásid re járó díjazás [Ebtv. 44. § a), 45. § (1) bekezdés, Mt. 51. § (1) bekezdés, 146. § (1) bekezdés].

## Záró rész

[67] Az eljárás során az alperes pernyertes lett ezért a Kúria a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján kötelezte a felperest az els -, a másodfokú és a felülvizsgálati eljárásban felmerült perköltség megfizetésére.

[68] A Kúria a pertárgy értékét a Pp. 24. § (1) bekezdése alapján határozta meg figyelemmel a Pp. 349/B. § (1) bekezdésére, az illeték mértékét az illetékekr l szóló 1990. évi XCIII. törvény 39. § (3) bekezdés b) és d) pont, 42. § (1) bekezdés a) pontja, 46. § (1) bekezdése, valamint 50. § (1) bekezdése alapján állapította meg.

[69] Perköltségként merült fel az alperes oldalán az t képvisel ügyvéd díja, melyet a Kúria a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekr l szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban:



Rendelet) 3. § (2) bekezdés a) pontja, továbbá (5) és (6) bekezdése alapján határozott meg.

[70] A pervesztes felperes munkavállalói költségkezdvezményben részesült, ezért a feleket megillet tárgyi költségfeljegyzési jog folytán meg nem fizetett els -, másodfokú és felülvizsgálati illetéket az állam viseli a költségmentesség alkalmazásáról a bírósági eljárásban elnevezés 6/1986. (VI. 26.) IM rendelet 13. § (1) bekezdése és 14. §-a értelmében.

[71] Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[72] Ez ellen az ítélet ellen a Pp. 271. § (1) bekezdésének e) pontja alapján nincs helye felülvizsgálatnak.

**Budapest, 2019. június 19.**

**Dr. Hajdu Edit s. k. a tanács elnöke, Dr. Rózsavölgyi  
Bálint s. k. el adó bíró, Dr. Mészárosné dr. Szabó  
Zsuzsanna s. k. bíró**

(Kúria Mfv. I.10.438/2018.)

**EH 2017.06.M16 I. Amennyiben a munkavállaló a munkaszerződés szerinti munkakörben egészségi alkalmatlanság miatt nem foglalkoztatható, de nem keres képtelen, és a munkáltató fenntartja a munkaviszonyt, az Mt. 51. § (1) bekezdéséből következően a foglalkoztatási kötelezettsége, mint a munkaviszonyból eredő alapvető munkáltatói kötelezettség és a munkaviszony egyik tartalmi eleme fennáll, egymagában a munkakörre egészségi alkalmatlanság e kötelezettséget nem szünteti meg, és nem is függeszti fel.**

**II. A munkavállalók munkavégzéssel összefüggő képességei, azok változásai nem függetlenek a munkaviszonytól, a munkáltató módját, tevékenységét. A munkáltató állásidő-fizetési kötelezettsége alólí mentesülésének két feltétele közül az egyik (a külső ok) nem áll fenn abban az esetben, ha a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségét a munkavállalónak a munkakörére való egészségi alkalmatlansága miatt nem tudja teljesíteni, de a munkaviszonyt fenntartja [2012. évi I. tv. (Mt.) 146. § (1) bekezdés].**

#### **A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás**

[1] A közigazgatási és munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint S. Gy. 2003. június 1-jétől lakatos munkakörben állt alkalmazásban a felperesnél, a munkavállaló a 2015. január 6-án lefolytatott időszakos orvosi vizsgálat alapján a lakatos munkakör ellátására "nem alkalmas" minősítést kapott, amely minősítést a másodfokú munkaköri alkalmassági vélemény is helybenhagyott. A munkavállalót az időszakos orvosi vizsgálatot követően a felperes mint munkáltató arról értesítette, hogy másik betölthető munkakört nem tud felajánlani, munkavégzésre nem kell megjelennie, és munkabért nem fizet a részére. A felperes a munkavállaló részére a 2015. január 5. és 6. napjára kiírt szabadságokra járó bért 2015. február 12-én banki átutalással teljesítette, állásidőre járó alpbért azonban nem fizetett részére és a munkaviszony megszüntetésére sem került sor.

[2] S. Gy. munkavállaló panaszbejelentése alapján lefolytatott közigazgatási eljárást követően a megyei kormányhivatal foglalkoztatási főosztálya a 2015. április 17-én kelt határozatában kötelezte a felperest, hogy számolja el és fizesse meg a munkavállaló részére a 2015. január és február hónapokra az állásidőre járó személyi alpbért, egyúttal a felperest figyelmeztetésben részesítette. Az első fokú közigazgatási hatóság a határozatát a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 146. § (1) bekezdésére, továbbá 51. § (1) bekezdésére alapította. Kifejtette, hogy főszabályként a munkáltató munkabérfizetésre a munkavállaló tényleges munkavégzésének ellentételezéseként köteles, a törvény azonban felsorolja azokat a kivételes eseteket, amikor munkavégzés hiányában is jár munkabér. Idetartozik többek között, amikor a munkáltató nem tud a munkavállaló beosztás szerinti munkaidejében foglalkoztatási kötelezettségének eleget tenni, és nem áll fenn elháríthatatlan külső ok, vagyis az állásidő törvényi feltételei megvalósulnak. A felperes eljárása jogszabálysértő volt, mivel elháríthatatlan külső okként értelmezi a munkavállalónak a munkakör betöltésére való orvosi alkalmatlanságát, ami a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének sem felel meg. Mindezek alapján a munkaügyi ellenrészről szóló 1996. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Met.) 6/A. § (1) bekezdésére, továbbá a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló 2004. évi XXXIV. törvény (a továbbiakban: Kkv tv.) 12/A. § (1) bekezdésére hivatkozással a felperest a munkaügyi bírságot helyettesítő figyelmeztetésben részesítette.

[3] A felperes fellebbezése alapján eljáró alperes a 2015. május 26-án kelt határozatával az első fokú határozatot helybenhagyta. Megállapította, hogy az első fokú hatóság helyesen foglalt állást abban a kérdésben, hogy a munkavállaló állásidejére a munkáltatónak alpbért kell fizetnie. Egyetértett azzal, hogy a munkavállaló munkakörére való egészségi alkalmatlanságát nem lehet az Mt. 146. § (1) bekezdésében hivatkozott elháríthatatlan külső oknak tekinteni. Mivel az alkalmatlanság adott, konkrét munkakör vonatkozásában áll fenn, a munkáltatónak lehetősége van másik munkakört felajánlani, vagy a munkaviszonyt megszüntetni. Mindezek a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségéből következnek. A munkáltató az első lehetőséggel nem tudott, a másodikkal pedig nem akart élni.

#### **A felperes keresete és az alperes ellenkérelme**

[4] A felperes a keresetében a másodfokú közigazgatási határozat hatályon kívül helyzését és a közigazgatási szerv új eljárásra utasítását kérte. Álláspontja szerint a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (rég Mt.) 107. §-a és az Mt. 55. § (1) bekezdését összevetve megállapítható, hogy továbbra is alkalmazható a korábban kialakult és rögzült bírósági gyakorlat, amely szerint a perbeli esetben a jogviszony, illetve a munkavégzési kötelezettség szünetel, és a munkáltatót nem terheli bérfizetési kötelezettség. Jogszerűen járt el, amikor a bírósági gyakorlatnak megfelelően tájékoztatta a munkavállalót, hogy munkavégzési kötelezettsége nincs, és nem köteles bért fizetni. A munkavállaló a tájékoztatót

elfogadta, munkavégzésre nem jelentkezett. Álláspontja szerint az alperes tévesen hivatkozott arra, hogy a munkavállaló egészségügyi alkalmatlansága nem minősül elháríthatatlan külső oknak.

[5] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Érvelése szerint az Mt. 146. § (1) bekezdése alapján állásidő a munkaidőnek az az időszaka, amelyben a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségét nem teljesíti, a rendelkezésre álló bizonyítékok pedig alátámasztják, hogy S. Gy. munkavállaló a kérdéses időszakban állásidő nem volt. Az pedig, hogy erre az időszakra jár-e alpbér, az elháríthatatlan külső ok vizsgálatától függ, azaz attól, hogy a munkáltató elháríthatatlan külső ok miatt nem tett eleget foglalkoztatási kötelezettségének. Mivel a felperes a munkavállaló számára felajánlhatott volna másik munkakört vagy megszüntethette volna a munkaviszonyát, ezért elháríthatatlan külső ok nem áll fenn.

### A jogerős ítélet

[6] A közigazgatási és munkaügyi bíróság ítéletével az alperes határozatát a megyei kormányhivatal határozatára is kiterjedően hatályon kívül helyezte és az alperest perkielégítésre kötelezte. Ítéletének indokolása szerint az Mt. 146. § (1) bekezdése alapján a perben abban kellett állást foglalni, hogy az állásidő egyik fogalmi eleme, a foglalkoztatási kötelezettség az adott esetben fennállt-e. Álláspontja szerint a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége az Mt. 42. § (2) bekezdés b) pontja, valamint 51. § (1) bekezdése alapján fennállt, ugyanakkor a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) 49. és 50. §-a alapján a munkavállaló a "nem alkalmas" minősítést követően lakatos munkakörben nem volt foglalkoztatható, a munkaszerződésében meghatározott munkakörben nem végezhetett munkát. A két jogszabály - az Mt. 51. § (1) bekezdése és az Mvt. 50. §-a - egymással az általános-speciális viszonyban van, ezért az Alaptörvény 28. cikké szerinti objektív teleologikus jogértelmezés alapján alkalmazandó speciális rendelkezések szerint a felperesnek nem állt fenn a foglalkoztatási kötelezettsége, így állásidőről sem beszélhetünk. Mindezek alapján nincs gyakorlati jelentősége az elháríthatatlan külső ok értékelésének, azonban a felperes álláspontja e szempontból téves volt.

[7] A közigazgatási és munkaügyi bíróság érvelése szerint a hatályos Mt. nem tartalmaz a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó kötelezettséget, bár erre vagy a munkaszerződés módosítására mindkét félnek lehetősége van. A perbeli esetben a felperest az állandó bírói gyakorlatnak megfelelően alpbérfizetési kötelezettség nem terhelte. Alapvetően jogelvként hivatkozott arra, hogy az ellenszolgáltatás a szolgáltatásra tekintettel jár.

### A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

[8] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a felperes keresetének elutasítását, továbbá eljárás költségeiben történő marasztalását kérte. Álláspontja szerint a jogerős ítélet sérti a Pp. 339. § (1) bekezdését, mert jogszere

meghozott közigazgatási határozatot helyezett hatályon kívül, a Pp. 339/B. §-ában megjelölt okok egyikére sem hivatkozott az első fokú bíróság. Az Mt. 146. § (1) bekezdése szerint állásidő akkor valósul meg, amikor a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget, az elháríthatatlan külső ok vizsgálata pedig csak az alpbérfizetési kötelezettség fennállásának viszonylatában vizsgálendő. A felperes az eljárás során tévesen hivatkozott arra, hogy S. Gy. esetében állásidőről nem lehet szó, mivel a munkavállaló egészségi alkalmatlanságát elháríthatatlan külső oknak kell tekinteni.

[9] Az alperes álláspontja szerint a felperes foglalkoztatási kötelezettségéből következően az Mt. szabályaiból levezethető a munkáltató felmondási kötelezettsége arra az esetre, ha a munkavállaló adott munkakörben egészségi alkalmatlansága miatt nem foglalkoztatható tovább és a munkáltató másik munkakört nem tud felajánlani. Téves a jogerős ítélet foglalkoztatási kötelezettségre vonatkozó érvelése, amikor az Mt. általános és az Mvt. speciális szabályaira hivatkozik. E jogszabályhelyek nem állnak az általános és a speciális viszonyban, hanem azokat együtt kell alkalmazni. A munkáltató az Mt. 51. § (1) bekezdése értelmében fennálló foglalkoztatási kötelezettségének a vonatkozó jogszabályi környezetnek megfelelően köteles eleget tenni, a munkavédelmi jogszabályok betartásával.

[10] Érvelése szerint a felperes más munkakör biztosítása hiányában köteles lett volna a jogviszonyt megszüntetni. Azzal, hogy a felperes a munkavállaló egészségi alkalmatlansága alapján a munkaviszonyt szüneteltetnek tekinti és a munkavállalónak semmilyen jogcímen nem teljesít kifizetést, miközben a jogviszonyát sem szünteti meg, megsérti az Mt. 6. § (2) bekezdése szerinti együttműködési kötelezettségét. A munkavállalótól ilyen helyzetben nem várható el a jogviszony egyoldalú megszüntetése, figyelemmel arra, hogy így végkielégítésre sem lenne jogosult. A munkáltató akkor járt volna el jogszere, ha az állásidőre járó alpbért megfizeti a munkavállalónak, mivel a foglalkoztatási kötelezettségének nem tett eleget és a munkavállaló egészségi alkalmatlansága nem értékelhető elháríthatatlan külső okként.

[11] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében elsősorban a felülvizsgálati kérelem hivatalból történő elutasítását, másodlagosan a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és az alperes felülvizsgálati eljárás költségeiben történő marasztalását kérte. Álláspontja szerint a felülvizsgálati kérelem nem felel meg a Pp. 272. § (2) bekezdésében foglaltaknak, mert nem jelöli meg azt az anyagi jogszabályt, amelyet állítása szerint a bíróság megsértett. A Pp. 339/B. §-ára történő hivatkozása megalapozatlan, figyelemmel arra, hogy a perbeli esetben nem mérlegelési jogkörben hozott közigazgatási határozatról van szó. A felülvizsgálati kérelem érvelésének legnagyobb része a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó felperesi kötelezettség alátámasztására irányul, azonban a perben felülvizsgált határozattal kapcsolatos rendelkezést nem tartalmaz, ezért a kifejtett érvelés irreleváns. Az együttműködési kötelezettségéből semmilyen módon nem vezethető le a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó munkáltatói kötelezettség. E hivatkozás azért is megtéveszt, mert az együttműködési kötelezettség nemcsak az egyik félre, a munkáltatóra, hanem a munkavállalóra is kötelezettséget

ró. Hivatkozott arra is, hogy a Legfelsőbb Bíróság által korábban hozott eseti döntés értelmében a munkáltató és a munkavállaló közötti jogviszony az adott esetben szünetelt.

### A Kúria döntése és jogi indokai

[12] A felülvizsgálati kérelem az alábbiak szerint megalapozott.

[13] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében az Pp. 339. § (1) bekezdése, a Pp. 339/B. §-a, továbbá az Mt. 146. § (1) bekezdésére és az 51. § (1) bekezdésére hivatkozott. Mindezek alapján a felülvizsgálati kérelem a Pp. 272. § (2) bekezdésében foglalt követelményeknek megfelelt, ezért a felperes felülvizsgálati ellenkérelmében foglalt, a felülvizsgálati kérelem hivatalból történő elutasításának nem volt helye.

[14] Az adott ügyben abban a jogkérdésben kellett állást foglalni, hogy a munkavállaló munkaszerződés szerinti munkaköre betöltésére megállapított egészségügyi alkalmatlansága esetében a munkaviszony megszüntetése hiányában van-e foglalkoztatási kötelezettsége a munkáltatónak, amelynek elmaradásakor megvalósulna-e az Mt. 146. § (1) bekezdésében elírt állásidőre járó díjazás feltételei.

[15] Az Mt. 1. §-ában megfogalmazott célja a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályainak megállapítása, melyet a törvény a munkáltató oldalán fennálló követelményként fogalmaz meg. A törvény 51. § (1) bekezdése a foglalkoztatási kötelezettséget, mint a munkáltató alapvető kötelezettségét jelöli meg, amelynek tartalmát a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok határozzák meg.

[16] Az előbbiekből következően a foglalkoztatási kötelezettség nem korlátozódik a munkaszerződésben megállapodott munkakörben történő foglalkoztatásra, e kötelezettséghez munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott több jogintézmény kapcsolódik. E körbe tartoznak az Mt. 53. §-ában szabályozott munkáltatói jogosultságok a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra, melyre egyoldalú munkáltatói intézkedéssel kerülhet sor. Ennek során a munkáltató ideiglenesen a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen, vagy más munkáltatónál foglalkoztathatja a munkavállalót. A munkáltatónak tehát az Mt.-ben szabályozott többirányú jogosultsága áll fenn a munkaviszony tartalommal kitöltésére, ha a munkaviszonyt a munkavállalónak a munkaszerződés szerinti munkakörére való egészségügyi alkalmatlansága ellenére nem szünteti meg.

[17] Amennyiben a munkavállaló a munkaszerződés szerinti munkakörben egészségi alkalmatlanság miatt nem foglalkoztatható, de nem keres képtelen, és a munkáltató fenntartja a munkaviszonyt, az Mt. 51. § (1) bekezdéséből következően a foglalkoztatási kötelezettsége, mint a munkaviszonyból eredő alapvető munkáltatói kötelezettség és a munkaviszony egyik tartalmi eleme fennáll, egymagában a munkakörre egészségügyi alkalmatlanság e kötelezettséget nem szünteti meg, és nem is függeszti fel. Az első fokú ítélet alaptalanul indult ki az új Mt. vonatkozó szabályai értelmezésénél a régi Mt.-ből és az azon alapuló bírói gyakorlatból.

[18] A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felperes munkáltatóként a munkakörre egészségügyi alkalmatlanságot megállapító orvosi véleményt követően arról értesítette S. Gy. munkavállalóját, hogy nem tudja foglalkoztatni, nincs felajánlható munkaköre, így munkavégzés hiányában munkabér nem jár a részére. A munkaviszony megszüntetésére nem került sor, a munkáltató fenntartotta a munkaviszonyt.

[19] A kifejtettekben következően az adott tényállás alapján a közigazgatási és munkaügyi bíróság az Mt. 51. § (1) bekezdéséből következő munkáltatói foglalkoztatási kötelezettség téves értelmezése miatt megalapozatlanul foglalt állást abban a kérdésben, hogy a foglalkoztatási kötelezettség fennállásának hiánya miatt az Mt. 146. § (1) bekezdésében szabályozott állásidő nem állt fenn.

[20] Az Mt. 146. § (1) bekezdése szerint a munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) - az elháríthatatlan külső okot kivéve - alapszabály szerinti meg. Eszerint az állásidőre járó alapszabály szerinti kötelezettség alól akkor mentesülhet a munkáltató, ha elháríthatatlan külső ok áll fenn, amely együttes feltételt jelent.

[21] A munkavállalók munkavégzéssel összefüggő képességei, azok változásai nem függetlenek a munkaviszonytól, a munkáltató módosítását, tevékenységét, ebből következően pedig nem értékelhetők a munkáltató módosításán kívüli okként, legfeljebb bizonyos tényállásokban a munkáltató elháríthatja azok megváltozását, másokban pedig nem. Ebből következően a munkáltató állásidő-fizetési kötelezettsége alóli mentesülésének két feltétele közül az egyik (a külső ok) nem áll fenn abban az esetben, ha a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségét a munkavállalónak a munkakörére való egészségügyi alkalmatlansága miatt nem tudja teljesíteni, de a munkaviszonyt fenntartja. Annak megítélésében tehát, hogy a foglalkoztatási kötelezettség megszegésére mely esetben kerül sor elháríthatatlan külső okból, az első fokú bíróság téves jogkövetkeztetésre jutott. Figyelmen kívül hagyta azt a perdőnt, a felperes mint munkáltató akaratától függő körülményt, mely szerint az érintett munkavállalója munkaviszonyát fenntartotta annak ellenére, hogy az Mt. 66. § (2) bekezdése kifejezetten a munkavállaló képességét jelöli meg - egyebek mellett - felmondási okként, továbbá az egészségügyi okból való alkalmatlanságra vonatkozó felmondási okra az Mt. 66. § (7) bekezdése is utal. A felperes nem kívánta elhárítani a foglalkoztatást, mint a munkaviszony tartalmi elemét. A fentiek szerint a felperes munkavállalója állásidőre alapszabály szerinti jogosult volt, mivel nem állott fenn elháríthatatlan külső ok. Ezért az alperes perbeli határozatával megalapozottan hagyta helyben az első fokú határozatot, amelyben a kormányhivatal foglalkoztatási főosztálya kötelezte a felperes munkáltatót, hogy számolja el és fizesse meg a munkavállaló részére a perbeli állásidőre járó alapszabályt és egyúttal figyelmeztetésben részesítette a felperest.

[22] A kifejtettek tekintetével a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (4) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte és a felperes keresetét elutasította.

(Kúria Mfv.II.10.214/2016.)

\* \* \*

**TELJES HATÁROZAT**

Az ügy száma: Mfv.II.10.214/2016/4.

A tanács tagjai: Dr. Tálné dr. Molnár Erika a tanács elnöke

Szolnokiné dr. Csernay Krisztina bíró

Sipczsné dr. Tánczos Rita bíró

A felperes:

A felperes képviselője: dr. Varga Imre ügyvéd

Az alperes: Nemzetgazdasági Minisztérium

Az alperes képviselője: dr. Kovács Mária jogtanácsos

A per tárgya: közigazgatási határozat felülvizsgálata

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A felülvizsgálni kért jogerős határozat:

Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság  
3.M.231/2015/7.**Rendelkezés rész**

A Kúria a Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.231/2015/7. számú ítéletét hatályon kívül helyezi és a felperes keresetét elutasítja.

Kötelezi a felperest, hogy tizenöt nap alatt fizessen meg az alperesnek 60.000,- Ft (hatvanezer forint) első fokú és felülvizsgálati eljárási költséget, valamint 100.000,- Ft (százezer forint) első fokú és felülvizsgálati eljárási illetéket.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

**Indokolás****Tényállás**

[1] A közigazgatási és munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint S. Gy. A. 2003. június 1-től lakatos munkakörben állt alkalmazásban a felperesnél, a munkavállaló a 2015. január 6-án lefolytatott időszakos orvosi vizsgálat alapján a lakatos munkakör ellátására "nem alkalmas" minősítést kapott, amely minősítést a másodfokú munkaköri alkalmassági vélemény is helybenhagyott. A munkavállalót az időszakos orvosi vizsgálatot követően a felperes mint munkáltató arról értesítette, hogy másikként munkakört nem tud felajánlani, munkavégzésre nem kell megjelennie, és munkabért nem fizet a részére. A felperes a munkavállaló részére a 2015. január 5. és 6. napjára kiírt szabadságokra járó bért 2015. február 12-én banki átutalással teljesítette, állásidőre járó alpbért azonban nem fizetett részére és a

munkaviszony megszüntetésére sem került sor.

[2] S. Gy. A. munkavállaló panasz bejelentése alapján lefolytatott közigazgatási eljárást követően a Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási F. osztály a 2015. április 17-én kelt határozatában kötelezte a felperest, hogy számolja el és fizesse meg a munkavállaló részére a 2015. január és február hónapokra az állásidőre járó személyi alpbért, egyúttal a felperest figyelmeztetésben részesítette. Az első fokú közigazgatási hatóság a határozatát a munka törvénykönyvével 1. sz. 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 146. § (1) bekezdésére, továbbá 51. § (1) bekezdésére alapította. Kifejtette, hogy f. szabályként a munkáltató munkabér fizetésre a munkavállaló tényleges munkavégzésének ellentételezéséért köteles, a törvény azonban felsorolja azokat a kivételes eseteket, amikor munkavégzés hiányában is jár munkabér. Ide tartozik többek között, amikor a munkáltató nem tud a munkavállaló beosztás szerinti munkaidejében foglalkoztatási kötelezettségének eleget tenni, és nem áll fenn elháríthatatlan külső ok, vagyis az állásidő törvényi feltételei megvalósulnak. A felperes eljárása jogszabálysértő volt, mivel elháríthatatlan külső okként értelmezi a munkavállalónak a munkakör betöltésére való orvosi alkalmatlanságát, ami a rendeltetés szerinti joggyakorlás követelményének sem felel meg. Mindezek alapján a munkaügyi ellenrész 1. sz. 1996. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Met.) 6/A. § (1) bekezdésére, továbbá a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló 2004. évi XXXIV. törvény (a továbbiakban: KkvTV.) 12/A. § (1) bekezdésére hivatkozással a felperest a munkaügyi bíróságot helyettesítő figyelmeztetésben részesítette.

[3] A felperes fellebbezése alapján eljáró alperes a 2015. május 26-án kelt határozatával az első fokú határozatot helybenhagyta. Megállapította, hogy az első fokú hatóság helyesen foglalt állást abban a kérdésben, hogy a munkavállaló állásidejére a munkáltatónak alpbért kell fizetnie. Egyetértett azzal, hogy a munkavállaló munkakörére való egészségügyi alkalmatlanságát nem lehet az Mt. 146. § (1) bekezdésében hivatkozott elháríthatatlan külső oknak tekinteni. Mivel az alkalmatlanság adott, konkrét munkakör vonatkozásában áll fenn, a munkáltatónak lehetősége van másik munkakört felajánlani, vagy a munkaviszonyt megszüntetni. Mindezek a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségéből következnek. A munkáltató az első fokú ítélettel nem tudott, a másodikkal pedig nem akart élni.

**A felperes keresete és az alperes ellenkérelme**

[4] A felperes a keresetében a másodfokú közigazgatási határozat hatályon kívül helyezését és a közigazgatási szerv új eljárásra utasítását kérte. Álláspontja szerint a Munka Törvénykönyvével 1. sz. 1992. évi XXII. törvény (rég. Mt.) 107. §-a és az Mt. 55. § (1) bekezdését összevetve megállapítható, hogy továbbra is alkalmazható a korábban kialakult és rögzült bírósági gyakorlat, amely szerint a perbeli esetben a jogviszony, illetve a munkavégzési kötelezettség szünetel, és a munkáltatót nem terheli bérfizetési kötelezettség. Jogszerűen járt el, amikor a bírósági gyakorlatnak megfelelően tájékoztatta a munkavállalót, hogy munkavégzési kötelezettsége nincs,

és nem köteles bért fizetni. A munkavállaló a tájékoztatást elfogadta, munkavégzésre nem jelentkezett. Álláspontja szerint az alperes tévesen hivatkozott arra, hogy a munkavállaló egészségügyi alkalmatlansága nem minősül elháríthatatlan külső oknak.

[5] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Érvelése szerint az Mt. 146. § (1) bekezdése alapján állásidő a munkaidőnek az az időszaka, amelyben a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségét nem teljesíti, a rendelkezésre álló bizonyítékok pedig alátámasztják, hogy Stefula György András munkavállaló a kérdéses időszakban állásidőben volt. Az pedig, hogy erre az időszakra jár-e alpbér, az elháríthatatlan külső ok vizsgálatától függ, azaz attól, hogy a munkáltató elháríthatatlan külső ok miatt nem tett eleget foglalkoztatási kötelezettségének. Miután a felperes a munkavállaló számára felajánlhatott volna másik munkakört vagy megszüntethette volna a munkaviszonyát, ezért elháríthatatlan külső ok nem áll fenn.

### A jogerős ítélet

[6] A Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 3.M.231/2015/7. számú ítéletével az alperes NGM/20659-3/2015. iktatószámú határozatát a Megyei Kormányhivatal határozatára is kiterjedő hatályon kívül helyezte és az alperest perköltség megfizetésére kötelezte. Ítéletének indokolása szerint az Mt. 146. § (1) bekezdése alapján a perben abban kellett állást foglalni, hogy az állásidő egyik fogalmi eleme, a foglalkoztatási kötelezettség az adott esetben fennállt-e. Álláspontja szerint a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége az Mt. 42. § (2) bekezdés b) pontja, valamint 51. § (1) bekezdése alapján fennállt, ugyanakkor a munkavédelemlől szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) 49. § és 50. §-a alapján a munkavállaló a "nem alkalmas" minősítést követően lakatos munkakörben nem volt foglalkoztatható, a munkaszerződésében meghatározott munkakörben nem végezhetett munkát. A két jogszabály - az Mt. 51. § (1) bekezdés és az Mvt. 50. §-a - egymással az általános-speciális viszonyban van, ezért az Alaptörvény 28. Cikke szerinti objektív teleologikus jogértelmezés alapján alkalmazandó speciális rendelkezések szerint a felperesnek nem állt fenn a foglalkoztatási kötelezettsége, így állásidőre sem beszélhetünk. Mindezek alapján nincs gyakorlati jelentősége az elháríthatatlan külső ok értékelésének, azonban a felperes álláspontja e szempontból téves volt.

[7] A közigazgatási és munkaügyi bíróság érvelése szerint a hatályos Mt. nem tartalmaz a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó kötelezettséget, bár erre vagy a munkaszerződés módosítására mindkét félnek lehetősége van. A perbeli esetben a felperest az állandó bírói gyakorlatnak megfelelően alpbér fizetési kötelezettség nem terhelte. Alapvetően jogelvként hivatkozott arra, hogy az ellenszolgáltatás a szolgáltatásra tekintettel jár.

### A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem

[8] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a felperes keresetének

elutasítását, továbbá eljárás költségekben történő marasztalását kérte. Álláspontja szerint a jogerős ítélet sérti a Pp. 339. § (1) bekezdését, mert jogszabályon meghozott közigazgatási határozatot helyezett hatályon kívül, a Pp. 339/B. §-ában megjelölt okok egyikére sem hivatkozott az első fokú bíróság. Az Mt. 146. § (1) bekezdése szerint állásidő akkor valósul meg, amikor a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget, az elháríthatatlan külső ok vizsgálata pedig csak az alpbér fizetési kötelezettség fennállásának viszonylatában vizsgálendő. A felperes az eljárás során tévesen hivatkozott arra, hogy S. Gy. A. esetében állásidőre nem lehet szó, mivel a munkavállaló egészségi alkalmatlanságát elháríthatatlan külső oknak kell tekinteni.

[9] Az alperes álláspontja szerint a felperes foglalkoztatási kötelezettségéből következően az Mt. szabályaiból levezethető a munkáltató felmondási kötelezettsége arra az esetre, ha a munkavállalója adott munkakörben egészségi alkalmatlansága miatt nem foglalkoztatható tovább és a munkáltató másik munkakört nem tud felajánlani. Téves a jogerős ítélet foglalkoztatási kötelezettségre vonatkozó érvelése, amikor az Mt. általános és az Mvt. speciális szabályaira hivatkozik. E jogszabályhelyek nem állnak az általános és a speciális viszonyban, hanem azokat együtt kell alkalmazni. A munkáltató az Mt. 51. § (1) bekezdése értelmében fennálló foglalkoztatási kötelezettségének a vonatkozó jogszabályi környezetnek megfelelően köteles eleget tenni, a munkavédelmi jogszabályok betartásával.

[10] Érvelése szerint a felperes más munkakör biztosítása hiányában köteles lett volna a jogviszonyt megszüntetni. Azzal, hogy a felperes a munkavállaló egészségi alkalmatlansága alapján a munkaviszonyt szüneteltetnek tekinti és a munkavállalónak semmilyen jogcímen nem teljesít kifizetést, miközben a jogviszonyát sem szünteti meg, megsérti az Mt. 6. § (2) bekezdése szerinti együttműködési kötelezettségét. A munkavállalótól ilyen helyzetben nem várható el a jogviszony egyoldalú megszüntetése, figyelemmel arra, hogy így végkielégítésre sem lenne jogosult. A munkáltató akkor járt volna el jogszabályon, ha az állásidőre járó alpbért megfizeti a munkavállalónak, mivel a foglalkoztatási kötelezettségének nem tett eleget és a munkavállaló egészségi alkalmatlansága nem értékelhető elháríthatatlan külső okként.

[11] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében elsődlegesen a felülvizsgálati kérelem hivatalból történő elutasítását, másodlagosan a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és az alperes felülvizsgálati eljárás költségekben történő marasztalását kérte. Álláspontja szerint a felülvizsgálati kérelem nem felel meg a Pp. 272. § (2) bekezdésében foglaltaknak, mert nem jelöli meg azt az anyagi jogszabályt, amelyet állítása szerint a bíróság megsértett. A Pp. 339/B. §-ára történő hivatkozása megalapozatlan figyelemmel arra, hogy a perbeli esetben nem mérlegelési jogkörben hozott közigazgatási határozatról van szó. A felülvizsgálati kérelem érvelésének legnagyobb része a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó felperesi kötelezettség alátámasztására irányul, azonban a perben felülvizsgált határozat ezzel kapcsolatos rendelkezést nem tartalmaz, ezért a kifejtett érvelés irreleváns. Az együttműködési kötelezettségből semmilyen módon nem vezethető le a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó munkáltatói



## **Záró rész**

[23] A felülvizsgálati eljárásban pervesztes felperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes els fokú és felülvizsgálati eljárási együttes költségének, valamint az els fokú és a felülvizsgálati eljárási illeték megfizetésére.

[24] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

**Budapest, 2017. április 5.**

**Dr. Tálné dr. Molnár Erika**

**a tanács elnöke, el adó bíró**

**Szolnokiné dr. Csernay Krisztina Sip czné dr. Tánczos  
Rita**

**bíró bíró**

(Kúria, Mfv.II.10.214/2016.)



Dr. Trenyisán Máté<sup>1</sup>

**EGY ÍTÉLET MARGÓJÁRA –  
ELTÉRÉSI LEHETŐSÉGEK A VEZETŐ ÁLLÁSÚ MUNKAVÁLLALÓ  
MUNKASZERZŐDÉSÉBEN**

A döntés: BH2018. 345. (Mfv.I.10.530/2017/6.)

Vezető állású munkavállaló munkaszerződésének azon rendelkezése, miszerint a munkáltató a visszahívást nem köteles indokolni, azonnali hatályú felmondásként értékelendő visszahívásra nem vonatkozhat. Ellenkező értelmezés esetén a visszahívás munkaviszonyt megszüntető intézkedésként történő értékelésekor nem lenne különbség a felmondási idő nélküli - indokolás nélkül kiadható - felmondás és az azonnali hatályú felmondás között. Az ilyen szerződéses kikötés a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) 64. § (1) bekezdésébe ütközik, mely rendelkezéstől az Mt. 85. § (1) bekezdés *b*) pontja alapján nem megengedett a munkaszerződésben sem az eltérés. Ezért e szerződéses kikötés az Mt. 27. § (1) bekezdése alapján semmis [2012. évi I. tv. (Mt.) 210. §, 64. §, 85. §, 27. §].

**1. A bíróság által megállapított tényállás**

Az alperes egy megyei önkormányzat tulajdonában álló egyszemélyes gazdasági társaság. Az önkormányzat közgyűlése határozatával határozatlan időre a felperest választotta meg az alperes társaság ügyvezetőjének 2015. február 12. napjától. A felperes az ügyvezetői tevékenységet 2015. március 1-jétől munkaviszony keretében látta el. A felperes munkaszerződése alapján a munkaviszonyára az Mt. 208-211. §-ai, vagyis a vezető állású munkavállalókra vonatkozó rendelkezések az irányadók.

A munkáltatói jogokat az önkormányzat közgyűlése és a közgyűlés elnöke gyakorolta az ügyvezető megválasztása, visszahívása és díjazásának megállapítását kivéve, melyek az önkormányzat kizárólagos hatáskörébe tartoztak. A munkaszerződés alapján a felperes munkaviszonyának megszüntetésére az Mt., a Ptk., valamint a munkaszerződésben rögzített rendelkezések az irányadók.

A közgyűlés 2016. április 28-án zárt ülésen meghozta azt a határozatot, amelyben a felperes munkaviszonyát visszahívással 2016. április 30-ával indokolás nélkül megszüntette. E tényről a közgyűlés elnöke 2016. április 28-án kelt levelében a felperest tájékoztatta, és a határozatot is megküldte. A felperes a közgyűlés határozatát közigazgatási eljárás keretében nem vitatta.

A visszahívási jog gyakorlására vonatkozóan a felperes munkaszerződése két releváns szabályt tartalmazott:

---

<sup>1</sup> Egyetemi tanársegéd, Széchenyi István Egyetem, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Kar, Kereskedelmi, Agrár- és Munkajogi Tanszék.

- a) A munkáltató a munkavállalót az ügyvezetői tisztségből bármikor azonnali hatállyal visszahívhatja, mely egyben a munkaviszony megszüntetését is eredményezi. A visszahívást a munkáltató nem köteles indokolni.
- b) Az azonnali hatályú felmondás joga a munkavállalóval mint vezetővel szemben az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított három éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntetethez való elvültségéig gyakorolható.

A munkaszerződés szerint tehát a vezető állású munkavállaló Ptk. szerinti vezető tisztségviselői jogviszonyát és az Mt. szerinti munkaviszonyát is bármikor, azonnali hatállyal, indokolás nélkül megszüntetheti a munkáltató jogszerű visszahívása.

## **2. A felperes kereseti kérelmének és az alperes ellenkérelmének jogalapja**

A felperes a munkaviszonya megszüntetését egyrészt azért találta jogsértőnek, mert álláspontja szerint a megyei közgyűlés zárt ülést kizárólag az ő kérelmére tarthatott volna, a jogsértő módon összehívott zárt ülés pedig ahhoz vezetett, hogy sérült az egyenlő bánásmód és a rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye, mivel a felperes nem tudta előadni az észrevételeit, és nem tudta kifejteni az aggályait a belső ellenőrzés megállapításaival, valamint az őt ért fenyegetésekkel kapcsolatban. Másrészt a felperes arra hivatkozott, hogy a közgyűlés elnöke az ülésen azzal indokolta a visszahívást, hogy azok a projektek melyek miatt alkalmazták már befejeződtek, kifutottak, ez az állítás azonban valótlan, és a közgyűlés tagjait félrevezető volt, mert a visszahívás valós oka a belső ellenőrzés megállapítása, miszerint a felperes nem végezte jól a munkáját.

Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. Álláspontja szerint a közgyűlést jogszerűen hívták össze és az új ügyvezető kérelmére tartottak zárt ülést. Az alperes hivatkozott a felperes munkaszerződésére, amely szerint indokolás nélkül szüntethette meg a felperes munkaviszonyát, ezért a belső ellenőrzés és annak megállapításai nem képezhetik a per tárgyát. E szempontok miatt az alperes szerint az egyenlő bánásmód követelménye nem sérült, a közgyűlésnek joga van eldöntenie azt, hogy ki vehet részt az ülésen.

## **3. Az első- és másodfokú ítélet**

A közigazgatási és munkaügyi bíróság ítéletével a felperes keresetét elutasította. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a visszahívásról szóló döntést a munkáltatói jogkör gyakorlója hozta és sem a munkaszerződés, sem jogszabály nem ír elő olyan kötelezettséget, hogy a munkáltatónak a munkaviszony megszüntetéséről hozott döntése előtt a munkavállaló véleményét ki kellene kérnie. A bíróság hatáskör hiányában nem vizsgálta azt, hogy a közgyűlés ülésének összehívására és megtartására jogszerűen került-e sor, mert az közigazgatási eljárásban és nem munkaügyi perben vitatható.

A közigazgatási és munkaügyi bíróság ítéletében kiemelte, hogy a közgyűlés tagjai a napirendi pontok ismeretében tisztában voltak azzal, hogy az ügyvezető visszahívásáról, új

ügyvezető megválasztásáról döntenek, lehetőségük volt a felperes meghívására, meghallgatására, vagy az ülés elnapolására vonatkozó indítvány előterjesztésére. Ez azonban nem törvényi kötelezettség, ennek elmaradásával nem korlátozták a felperes véleménynyilvánítási jogát, és az egyenlő bánásmód követelménye sem sérült.

Az elsőfokú bíróság szerint azonban kizárólag az vizsgálható, hogy a megszüntetésről hozott határozat tartalmaz-e indokolást, a közgyűlés elnökének és tagjainak a döntés előtt elhangzott kijelentései nem értékelhetők. A felperes azon hivatkozása, hogy őt a belső ellenőrzés megállapításai miatt küldték el, nem került bizonyításra.

A felperes fellebbezése folytán eljáró bíróság közbeszó ítéletével az elsőfokú ítéletet megváltoztatta és megállapította, hogy az önkormányzat közgyűlése határozatával a felperes munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg.

A bíróság álláspontja szerint a felperes munkaszerződése alapján a perben a visszahívás és a munkaviszony megszüntetése fogalmait kellett értelmezni. Amennyiben a felek a munkaszerződést úgy értelmezték, hogy a tisztségből való visszahívás egyben az azonnali hatályú munkaviszony-megszüntetéssel azonos, akkor a közgyűlés határozatára az azonnali hatályú felmondás szabályai az Mt.-ben foglaltak szerint irányadók. A felperes az alperesnél vezető tisztséget töltött be. Az Mt. 210. § (1) bekezdés *b*) pontja alapján a munkáltatói felmondáskor az Mt. 66. § (1)-(6) bekezdését nem kell alkalmazni. Az Mt. 210. § (2) bekezdése azonban a vezető állású munkavállalóval szembeni azonnali hatályú felmondásra tartalmaz törvényi határidőt.<sup>2</sup> Így a perben tehát vizsgálendő volt az Mt. 66. §-a és az azonnali hatályú felmondásra vonatkozó intézkedés.

A bíróság szerint a vezető állású munkavállalók esetén nincs olyan rendelkezés, hogy az azonnali hatályú felmondásra (Mt. 78. §) irányadó jogszabályi határidőket ne kellene vizsgálni. Emiatt pedig az azonnali hatályú felmondást a vezető állású munkavállaló esetén is mindenképpen indokolni kell külön jogszabályi rendelkezés hiányában, hiszen kizárólag az alapul szolgáló ok feltárása és megjelölése esetén van mód arra, hogy a szubjektív és objektív határidő vizsgálatára sor kerülhessen.

A közgyűlési határozatban foglalt intézkedést egyértelműen akként kell értékelni, hogy ez a felperes munkaviszonyának azonnali hatályú felmondása. Ennek pedig az a következménye, hogy a határozatnak a munkaviszony megszüntetését érintően indokolást kellett volna tartalmaznia. Ennek elmaradása az intézkedés jogellenességét eredményezi.

#### **4. A Kúria döntése és annak jogi indokai**

A Kúria álláspontja szerint a bíróság jogszabálysértés nélkül állapította meg, hogy az azonnali hatályú visszahívásról hozott munkáltatói döntéssel a felperes munkaviszonyát

---

<sup>2</sup> Az Mt. 210. § (2) bekezdése az Mt. 78. §-ában foglaltakhoz képest az objektív határidőt 3 évre, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig tartó időre hosszabbítja meg.

jogellenesen, az Mt. 78. § (1) bekezdésébe ütköző módon szüntette meg azonnali hatályú felmondással a munkáltató. Ezért a Kúria a törvényszék jogerős közbenső ítéletét hatályában fenntartotta.

A Ptk. 3:25. § (1) bekezdés *c*) pontjában szabályozott visszahívás jogintézményének munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő esetén való alkalmazásakor a munkáltatói intézkedésnek a munkajogi előírásoknak is meg kell felelnie. Indokolás nélkül történő visszahívásra jogszerűen van lehetőség, ha az intézkedés a rendes felmondás követelményének megfelel, mert vezető állású munkavállaló esetén az Mt. alapján a munkáltatót ilyenkor indokolási kötelezettség nem terheli.<sup>3</sup> A perbeli esetben a visszahívással a munkáltató azonnali hatállyal a munkaviszonyt is meg kívánta szüntetni, amelyre vonatkozóan azonban a munkáltatót indokolási kötelezettség terheli az Mt. 78. § (1) bekezdése, valamint a vezető állású munkavállalókra is - az Mt. 85. § (1) bekezdés *b*) pontja szerint - irányadó 64. § (1) és (2) bekezdés alapján.

Az Mt. 64. § (1) bekezdése szerint vezető állású munkavállaló munkaviszonya is csak közös megegyezéssel, felmondással, azonnali hatályú felmondással szüntethető meg. A 64. § (2) bekezdésére tekintettel pedig amennyiben a megszüntető jognyilatkozatot indokolni kell, annak az indokolásból világosan ki kell tűnnie. Vezető állású munkavállaló esetén az Mt. 210. § (1) bekezdés *b*) pontja szerint a munkáltató felmondásakor nincs törvényi kötelezettség annak indokolására. A törvényi előírás [Mt. 210. § (2) bekezdés] alapján az Mt. 78. § (1) bekezdésében foglalt indokolási kötelezettség - figyelemmel arra, hogy a (2) bekezdés szerint az azonnali hatályú felmondás szubjektív és objektív határidejét az annak alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől kell számítani - a vezető állású felperes munkaviszonyában is irányadó.

A munkaszerződés azon rendelkezése, hogy a munkáltató a visszahívást nem köteles indokolni, a fentiek alapján az azonnali hatályú felmondásként értékelendő visszahívásra nem vonatkozhat. Ellenkező értelmezés esetén a visszahívás munkaviszonyt megszüntető intézkedésként történő értékelésekor nem lenne különbség a felmondási idő nélküli - indokolás nélkül kiadható - felmondás és az azonnali hatályú felmondás között. Az ilyen szerződéses kikötés az Mt. 64. § (1) bekezdésébe ütközik, mely rendelkezéstől az Mt. 85. § (1) bekezdés *b*) pontja alapján nem megengedett a munkaszerződésben sem az eltérés. Ezért e szerződéses kikötés az Mt. 27. § (1) bekezdése alapján semmis.

## **5. A releváns jogi kérdések**

A fentiek alapján láthatjuk, hogy az eljáró bíróságoknak két releváns kérdéskörben kellett állást foglalniuk annak eldöntése érdekében, hogy a visszahívás jogszerűen szüntette-e meg a felepres munkaviszonyát.

---

<sup>3</sup> Mt. 210. § (1) bek. *b*) pont

Az első kérdéskör az, hogy a Ptk. által szabályozott visszahívás megszüntetheti-e a társasági jogi értelemben vett vezető tisztségviselői pozícióval együtt, külön jogi aktus nélkül a felperes munkaviszonyát is. Amennyiben igen, akkor a visszahívó jognyilatkozat jogszerűségét mely szabályok alapján kell megítélni? E körben volt releváns az is, hogy a visszahívásra a munkáltatói felmondás vagy az azonnali hatályú felmondás szabályait kell-e alkalmazni, illetve amennyiben a visszahívást azonnali hatályú felmondásként kell értékelni, akkor terheli-e indokolási kötelezettség a munkáltatót.

A második kérdéskör pedig az, hogy mire terjed ki a vezetői munkaszerződés Mt.-től való eltérési mozgásterét, tehát a vezető állású munkavállaló munkaszerződése rögzíthet-e olyan egyoldalú, azonnali hatályú megszüntetési lehetőséget (azonnali hatályú indokolás nélküli visszahívás), amelyet az Mt. 64. §-a, a megszüntetés eseteinek felsorolása során kifejezetten nem tartalmaz.

## **6. Az ítélettel összefüggő jogértelmezési kérdések elemzése**

### **6.1. A vezető tisztségviselő kettős jogállása és a munkaviszony megszüntetése**

A Ptk. 3:112. §-a kimondja, hogy „*a társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselő - a társasággal kötött megállapodása szerint - megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban láthatja el.*”<sup>4</sup> Ez a szabály a gazdasági társaságok vezető tisztségviselőire irányadó. E rendelkezés nyomán tehát előfordulhat olyan foglalkoztatási forma (munkaviszony) alkalmazása, amely alapján a vezetőre nem csak a Ptk., de az Mt. szabályait is alkalmazni kell.

A vezető tisztségviselők jogviszonyának értékelése kapcsán javarészt elfogadott a kettős jogállás megközelítése.<sup>5</sup> A vezetők kettős jogviszonyának elmélete azon alapszik, hogy a Ptk. a jogi személyekre vonatkozó általános rendelkezések között rögzíti a vezető tisztségviselő polgári jogi értelemben vett pozíciójának létrejöttére vonatkozó szabályt.

A Ptk. szerint „*a jogi személy első vezető tisztségviselőit a jogi személy létesítő okiratában kell kijelölni. A jogi személy létrejöttét követően a vezető tisztségviselőket a jogi személy tagjai, tagság nélküli jogi személyek esetén a jogi személy alapítói választják meg, nevezik ki*

---

<sup>4</sup> Ptk. 3:112. § (1) bek.

<sup>5</sup> Vékás Lajos-Gárdos Péter (szerk.): Kommentár a Polgári Törvénykönyvhöz, Wolters Kluwer Kiadó, Budapest, 2014. 231. o.; Keserű Barna Arnold: A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő felelősségének elméleti és gyakorlati kérdései, in Magyar Jog, 2016. (63. évf.) 9. sz. 532. o.; Csehi Zoltán: A vezető tisztségviselő polgári jogi felelősségének alapjai és irányai az új Polgári Törvénykönyv alapján, in Csehi Zoltán-Szabó Marianna (szerk.): A vezető tisztségviselő felelőssége, Wolters Kluwer Kiadó, Budapest, 2015. 21. o.; Barta Judit-Ujváriné Antal Edit: A „Janus-arcú” gazdasági társasági vezető tisztségviselői jogviszony (egyebek), in Gazdaság és Jog, 2016/4. sz. 5. o.; Ferencz Jácint-Trenyisán Máté: Jogértelmezési kérdések a vezető tisztségviselő társasággal szembeni kártérítési felelősségének köréből in Pál Lajos (szerk.): A vezető tisztségviselő jogállása és felelőssége, HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2017.

vagy hívják vissza. A vezető tisztségviselői megbízás a tisztségnek a kijelölt, megválasztott vagy kinevezett személy által történő elfogadásával jön létre.”<sup>6</sup>

Az előbbiek alapján a vezető tisztségviselői jogviszony a jogi személy tagjai vagy alapítói általi kijelöléssel, megválasztással vagy kinevezéssel, illetve annak vezető általi elfogadásával jön létre. A jogirodalomban uralkodó álláspont szerint ez a jogi aktus egy innominát (nevesítetlen) szerződést hoz létre a felek között, hiszen a két egyoldalú jognyilatkozat (kijelölés, kinevezés vagy megválasztás, illetve a megjelölt személy elfogadó jognyilatkozata) megfelel a Ptk. 6:58. §-a által meghatározott szerződés-fogalomnak, miszerint „a szerződés a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozata, amelyből kötelezettség keletkezik a szolgáltatás teljesítésére és jogosultság a szolgáltatás követelésére.”

Ez a társasági jogi jogviszony a kettős jogviszony elméletben az egyik, *sui generis* jogviszonya a vezető tisztségviselőknek. Míg a másik jogviszonyt a Ptk. 3:112. § (1) bekezdése teremti meg, amely kimondja, hogy „a társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselő - a társasággal kötött megállapodása szerint - megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban láthatja el.”

KISS György szerint a vezető tisztségviselői megbízás alapja, a jogviszonyt létrehozó jogalap a Ptk. által meghatározott kijelölés, választás vagy kinevezés és annak elfogadása lehet, ehhez képest pedig a megbízási jogviszony vagy a munkaviszony csak mögöttes jogviszony.<sup>7</sup>

Álláspontom szerint a vezető tisztségviselők jogállására alkalmazni kell a Ptk. mindazon szabályát, amely e tisztségre annak polgári jogi jellegére tekintettel irányadó, hiszen e minőség létesítésére, megszűnésére és megszüntetésére a Ptk. egyértelmű rendelkezéseket rögzít. Emellett azonban alkalmazni kell a tisztség betöltésének jogi kereteit megteremtő megbízási szerződésre, illetve munkaszerződésre irányadó szabályokat is. Ha a vezető tisztségviselő munkaszerződés alapján látja el ügyvezetői tevékenységét, akkor ő egyrészt a Ptk. értelmében vezető tisztségviselő, másrészt az Mt. alapján vezető állású munkavállaló.

Az Mt. alapján „vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és - részben vagy egészben - helyettesítésére jogosított más munkavállaló (általános vezetők).”<sup>8</sup> Emellett a „munkaszerződés a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását írhatja elő, ha a munkavállaló a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be és alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét (minősített vezetők).”<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> Ptk. 3:21. § (3) bek.

<sup>7</sup> Kiss György: A vezető tisztségviselő felelőssége munkajogi szempontból, in Csehi Zoltán – Szabó Marianna (szerk.): A vezető tisztségviselő felelőssége, Wolters Kluwer Kiadó, Budapest, 2015. 180. o.

<sup>8</sup> Mt. 208. § (1)-(2) bek.

<sup>9</sup> Mt. 208. § (2) bek.

A felperes a tanulmány tárgyát képező per során vizsgált jogviszonyban polgári jogi értelemben, mint vezető tisztségviselő (ügyvezető), munkajogi értelemben véve mint vezető állású munkavállaló (általános vezető)<sup>10</sup> volt, így rá a Ptk. mellett az Mt. szabályait is alkalmazni kell.

A Ptk. a vezető tisztségviselő jogviszonyának megszűnését részletesen szabályozza.<sup>11</sup> Megszűnik a vezető tisztségviselői megbízatás:

c) visszahívással.<sup>12</sup>

Jelen tanulmány szempontjából a visszahívás jogintézménye érdekes a megszűnést eredményező okok közül. A visszahívás a jogviszony megszüntetésére irányuló egyoldalú címzett jognyilatkozat. A jogi személy tagjai, illetve alapítói a vezető tisztségviselőt bármikor, indokolás nélkül visszahívhatják.<sup>13</sup> Visszahívással tehát a vezető tisztségviselő polgári jogi értelemben vett jogviszonya a Ptk. szerint megszüntethető.

Nem egyértelmű azonban, hogy ez a megszüntető jognyilatkozat egyúttal a vezető tisztségviselői jogviszony mögött álló munkaviszonyt is megszünteti-e. A munkaviszony megszüntetéséről az Mt. részletesen rendelkezik és e megszüntetési lehetőségek között nem szerepel a visszahívás.

PÁL Lajos szerint az is releváns, hogy a munkaviszonyt a felek kifejezetten a vezető tisztségviselői feladatok ellátására létesítették (egységes jogviszony), vagy az a vezetői tisztségviselői feladatok melletti egyéb ellátandó feladatokra vonatkozik (külön jogviszony). Ez utóbbi esetben a visszahívás a munkavállaló munkaviszonyát bizonyosan nem szüntetheti meg automatikusan.<sup>14</sup>

A következetes bírói gyakorlat erre a kérdésre koherens választ ad. A gazdasági társaság munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőjének a munkaviszonya is megszüntethető visszahívással. Amennyiben azonban a visszahívás nem felel meg a vezető tisztségviselővel fennálló munkaviszony megszüntetésére megállapított munkajogi rendelkezéseknek, a munkáltatónak viselnie kell az e megszüntetés jogellenessége miatt meghatározott vagyoni következményeket.<sup>15</sup>

E döntések véleményem szerint jól ragadják meg a kettős jogviszony problematikáját. A bírói gyakorlat szerint tehát a Ptk. szerinti vezető tisztségviselői jogviszonyt megszüntető jognyilatkozat egyúttal eredményezheti a munkaviszony megszüntetését is, azonban annak a

---

<sup>10</sup> A vezető állású munkavállalóról lásd bővebben: Ferencz Jácint: Atipikus foglalkoztatási formák, Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2015.

<sup>11</sup> A megszűnés kérdésköréről lásd bővebben Ferencz Jácint: Atipikus foglalkoztatási formák, Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2015.; Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok, Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 2010.

<sup>12</sup> Ptk. 3:25. § (1) bek.

<sup>13</sup> Ptk. 3:25. § (3) bek.

<sup>14</sup> Pál Lajos: A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő jogállása, in Horváth István (szerk.): Ünnepi tanulmányok dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015. 342. o.

<sup>15</sup> BH1995. 253.

jogi kockázatát, hogy a megszüntető jognyilatkozat jogszerű lesz-e az Mt. szabályai tükrében is, a munkáltatónak kell viselnie.

A visszahívást tartalmazó jognyilatkozat az Mt. terminológiája szerint vagy felmondásként vagy azonnali hatályú felmondásként értékelendő.<sup>16</sup> Természetesen e körben nem a tipikus munkaviszony szabályai irányadók, hanem a vezető állás munkavállalóra vonatkozó atipikus szabályok. Vezető állású munkavállalók esetén a munkáltatónak a felmondását nem kell indokolnia. Az azonnali hatályú felmondás tekintetében az indokolási kötelezettség nem tér el a tipikus munkaviszonytól, az indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondást igen, míg a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondást, valamint a határozott idejű munkaviszony munkáltató általi, indokolás nélküli azonnali hatályú felmondást nem kell indokolnia a munkáltatónak.<sup>17</sup> Speciális szabály, hogy vezető állású munkavállalónál az indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondás joga az ennek alapjául szolgáló ok bekövetkeztétől számított három éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig gyakorolható.<sup>18</sup>

Határozatlan idejű vezetői munkaszerződés esetén tehát a visszahívást - munkajogi szempontból – felmondásnak kell tekinteni, amelyet nem kell indokolni. Határozott idejű munkaszerződés esetén, ha a visszahívó jognyilatkozat nem tartalmaz indokolást, akkor az Mt. 79. § (1) bekezdése szerinti megszüntető jognyilatkozatnak kell tekinteni (határozott idejű munkaviszony munkáltató általi, indokolás nélküli azonnali hatályú felmondás). Ennek megfelelően pedig meg kell fizetni a vezető állású munkavállalónak a hátralévő időre járó, de legfeljebb tizenkét havi távolléti díjának összegét.<sup>19</sup> Jelen ügy azért érdekes, mert a munkáltató indokolás nélküli, azonnali hatályú felmondással a munkavállaló határozatlan idejű munkaviszonyát szüntette meg.

## **6.2. A vezető állású munkavállaló munkaszerződésének eltérési lehetőségei**

Az Mt. szerkezete akként került megalkotásra, hogy a törvény első része az általános rendelkezéseket tartalmazza, második részének V-XIV. fejezetei a tipikus munkaviszonyra, míg a XV. fejezete az atipikus munkaviszonyokra vonatkozó szabályokat rögzíti. Az Mt. második részének egyes fejezetei végén az „Eltérő megállapodás” lehetséges törvényi keretei vannak kijelölve tehát az, hogy az adott fejezet szabályaitól munkaszerződéssel, illetve a kollektív szerződéssel való eltérésnek melyek a lehetőségei. Az „Eltérő megállapodás” c. pontok rögzítik az Mt. azon szabályait is, amelyektől eltérni nem lehet, azaz kógensek.

A vezető állású munkavállaló munkaviszonya olyan atipikus munkaviszony, amelyben a felek szerződésalakító joga sokkalta nagyobb, mint a tipikus munkaviszonyok esetében. A munkaszerződés klasszikus magánjogi értelemben vett kontraktuális jellege ebben az atipikus foglalkoztatási formában a legerősebb. Ennek az az oka, hogy a vezető állású munkavállaló

---

<sup>16</sup> Pál: i. m. 342. o.

<sup>17</sup> Mt. 210. § (1) bek.

<sup>18</sup> Mt. 210. § (2) bek.

<sup>19</sup> Pál: i. m. 342. o.



egzisztenciális értelemben véve kevésbé kiszolgáltatott, mint az átlag munkavállaló, így a munkajognak a gyengébb felet védelmező funkció nem bír akkora jelentőséggel.

A vezető munkaszerződése e törvény Második Részében foglalt rendelkezésektől - szűk kivétellel - eltérhet.<sup>20</sup> A kivételeket az Mt. tételesen felsorolja. A vezető munkaszerződése nem térhet el az alábbi szabályoktól:

- mentesülés a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség teljesítése alól emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, kötelező orvosi vizsgálat, továbbá szoptatási idő tartamára [Mt. 55. § (1) bek. b), c) és e) pontok];
- felmondási tilalom várandósság és szülési szabadság, valamint az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés (de legfeljebb annak kezdetétől hat hónapig tartó időszak) tartamára [Mt. 65. § (3) bek. a), b) és e) pontok];
- a várandós és gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára elrendelhető éjszakai munka tilalma [Mt. 113. § (3) bek.];
- a szülési szabadság szabályai (Mt. 127. §);
- a gyermek harmadik életéve betöltéséig igénybe vehető fizetés nélküli szabadság szabályai (Mt. 128. §);
- a vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjedhet ki.<sup>21</sup>

Érdekes kérdés ugyanakkor, hogy az Mt. 209. § (2)-(3) bekezdésben szereplő kivételek köre bővíthető-e? Jelen ügyben a Kúria akként foglalt állást, hogy igen.

### 6.3. Következtetések

Álláspontom szerint az eljáró törvényszék és a Kúria helyesen állapította meg, hogy a visszahívás, mint a Ptk. alapján alkalmazható megszüntető jognyilatkozat jogszerűen szüntetheti meg a felperes vezetői munkaszerződését is. Az eljáró bíróságok véleményét osztom abban a tekintetben is, hogy a visszavonó jognyilatkozat jogszerűségének megállapítására alkalmazni kell az Mt. vonatkozó szabályait. Eltérő álláspontra jutottam azonban abban a tekintetben, hogy a munkáltatót terhelte-e indokolási kötelezettség az azonnali hatályú visszahívás során.

A törvényszék arra az álláspontra helyezkedett, hogy tekintettel arra, hogy az - Mt. 78. § szerinti, határozatlan idejű munkaviszonyok esetén alkalmazható - azonnali hatályú felmondást a vezető állású munkavállalók munkaviszonyának megszüntetése esetén is indokolni kell, így indokolás hiányában a munkaviszony megszüntetése jogellenes volt.

A Kúria a törvényszékkel azonos végkövetkeztetésre jutott, azonban annak logikai okfejtését az indokolási kötelezettség elmulasztása körében kiegészítette. A Kúria szerint a munkaszerződés azon rendelkezése, hogy a munkáltató a visszahívást nem köteles indokolni, az azonnali hatályú felmondásként értékelendő visszahívásra nem vonatkozhat. Ellenkező

---

<sup>20</sup> Mt. 209. § (1) bek.

<sup>21</sup> Mt. 209. § (2)-(3) bek.

értelmezés esetén a visszahívás munkaviszonyt megszüntető intézkedésként történő értékelésekor nem lenne különbség a felmondási idő nélküli - indokolás nélkül kiadható - felmondás és az azonnali hatályú felmondás között. Az ilyen szerződéses kikötés az Mt. 64. § (1) bekezdésébe ütközik, mely rendelkezéstől az Mt. 85. § (1) bekezdés *b*) pontja alapján nem megengedett a munkaszerződésben sem az eltérés. Ezért e szerződéses kikötés az Mt. 27. § (1) bekezdése alapján semmis.

Véleményem szerint a törvényszék és a Kúria jogértelmezése akkor volna helyes, ha a vezető állású munkavállalókra vonatkozóan az Mt. 209. § (1) bekezdése nem rögzítene speciális eltérési szabályokat. Főszabály szerint valóban terheli indokolási kötelezettség a munkáltatót a határozatlan idejű munkaviszony azonnali hatályú megszüntetése esetében, azonban a vezető munkaszerződése az Mt. Második Részében foglalt rendelkezésektől – az Mt. 209. § (2)-(3) bekezdésekben foglalt kivétellel - eltérhet.<sup>22</sup> Az Mt. 78. §-a nem tartozik az Mt. 209. § (2)-(3) bekezdése szerinti kivételek köré, ezzel szemben viszont az Mt. Második Részében található, így az Mt. 209. § (1) bekezdése alapján az eltérés lehetőségét a jogalkotó nem korlátozta. Emiatt a törvényszék és a Kúria okfejtését tévesnek tartom, az *contra legem* jogértelmezésen alapul.

Az Mt. szerkezete akként került megalkotásra, hogy a törvény Első Része az általános rendelkezéseket tartalmazza, második részének V-XIV. fejezetei a tipikus munkaviszonyra, míg a XV. fejezete az atipikus munkaviszonyokra vonatkozó szabályokat rögzíti. Az Mt. második részének egyes fejezetei végén „Eltérő megállapodás” cím alatt a munkaszerződéssel és a kollektív szerződéssel az Mt.-től való eltérés lehetséges törvényi keretei vannak kijelölve. Az Mt. kifejezetten rögzíti azon szabályokat is, amelyekről eltérni nem lehet, azaz kógensek.

A vezető állású munkavállalók munkaviszonya olyan atipikus munkaviszony, amelyben a felek szerződésalakító joga sokkalta nagyobb, mint a tipikus munkaviszonyok esetében. A munkaszerződés klasszikus magánjogi értelemben vett kontraktuális jellege ebben az atipikus foglalkoztatási formában a legerősebb. Ennek az az oka, hogy a vezető állású munkavállaló egzisztenciális értelemben véve kevésbé kiszolgáltatott, mint az átlagos munkavállaló, így e jogviszonyban a munkajognak a gyengébb felet védő funkciója nem bír akkora jelentőséggel. A vezető munkaszerződése az Mt. Második Részében foglalt rendelkezésektől - szűk kivétellel - eltérhet.<sup>23</sup> Ezeket már a fentiekben bemutattam.

Az Mt. a munkaszerződésben való eltérés lehetőségét egyebekben nem korlátozza.<sup>24</sup> Emellett az atipikus munkaviszonyokat szabályozó XV. fejezet végén sem találunk a vezető állású

---

<sup>22</sup> Mt. 209. § (1) bek.

<sup>23</sup> Mt. 209. § (1) bek.

<sup>24</sup> Hasonló következtetésre juthatunk az alábbi szerzők munkái alapján is: Tallián Blanka in Tálné Molnár Erika (szerk.): A magyar munkajog, HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2016. 399. o.; Kártyás Gábor in Gyulavári Tamás (szerk.): Munkajog, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2017. 428. o.; Berke Gyula-Kiss György: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer Kiadó, Budapest, 2014. 600-601. o.; Vékás Lajos-Gárdos Péter (szerk.): Kommentár a Polgári Törvénykönyvhöz, Wolters Kluwer Kiadó, Budapest, 2014. 231. o.; Keserű Barna Arnold: A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő felelősségének elméleti és gyakorlati kérdései, in Magyar Jog, 2016. (63. évf.) 9. sz. 532. o.; Csehi Zoltán: A vezető tisztségviselő polgári jogi felelősségének alapjai és

munkavállalók munkaviszonyára vonatkozó a felek szabad akaratát korlátozó, az eltérés lehetőségét kizáró jogi normákat.

A bíróság által hivatkozott Mt. 64. §-a valóban kógens, azonban az a tipikus munkaviszonyokra vonatkozik. Az atipikus munkaviszony lényege éppen abban rejlik, hogy eltér a tipikus munkaviszonytól, és mivel az Mt. 209. §-a kifejezetten rögzíti, hogy mely szabályoktól tilos az eltérés a vezető munkaszerződése tekintetében, véleményem szerint a bíróságok fenti értelmezése téves. Ahogyan a normaértelmezés során alkalmazandó egyik alapvető jogi doktrína kimondja, *lex specialis derogat lege generali*. Jelen esetben a speciális norma az Mt. 209. §-a, amely lerontja az Mt. tipikus munkaviszonyra vonatkozó szabályait.

Ezt a normaértelmezést erősíti álláspontom szerint az Mt. általános indokolása is: „A munkaviszony főszabályként határozott időre és teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra létesül. [...]. A főszabály alól azonban kivételek is vannak, amelyek napjainkban egyre nagyobb jelentőségre tesznek szert. E kivételeket összefoglaló megnevezéssel atipikus munkaviszonyoknak nevezik a gyakorlatban és a jogirodalomban egyaránt.”<sup>25</sup> „A 43. § szerint a munkaszerződésben a felek – ha az eltérést a munkaviszonyra vonatkozó szabály nem tiltja – a munkavállaló javára térhetnek el. Ezzel szemben az (1) bekezdés a vezető tekintetében az eltérést az előzőekben említett módon nem korlátozza, azaz a törvény meghatározott rendelkezéseitől az eltérés a munkavállaló hátrányára is megengedett.”<sup>26</sup> Ez utóbbi idézet viszonylag egyértelműen állást foglal az Mt. 209. §-al kapcsolatos jogalkotói szándékot illetően.

Ha elfogadjuk a Kúria értelmezését, akkor feleslegessé válik a tipikus és atipikus munkaviszonyok közötti differenciálás. Ha minden típusú munkaviszonyra egyaránt irányadók az Mt. kógens szabályai - az Mt. kifejezett kizáró rendelkezése ellenére is -, akkor némi túlzással indifferens, hogy a vezető állású munkavállalóval tipikus vagy éppen atipikus munkaviszonyt létesítünk. Nem tartom indokoltnak, hogy egy vezető állású munkavállaló munkajogi jogvédelme azonos mértékű legyen egy minimálbért kereső dolgozóéval.

A Kúria értelmezéséből logikailag az következik, hogy a vezető állású munkavállalók munkaszerződését valamennyi kógens szabály köti. Köti például az Mt. 63. § (1) bekezdése is, amely tételesen felsorolja a munkaviszony megszűnésének eseteit. Ebben az esetben akkor a Ptk. által nevesített, azonban az Mt.-ben nem nevesített megszűnési okok nem idézik elő a munkaviszonyban kizárólag vezető tisztségviselői minőségében foglalkoztatott - vezető állású munkavállaló munkaviszonyának megszűnését? Álláspontom szerint ez a megközelítés a vezetői munkaszerződés főként kontraktuális, magánjogi jellegét alapjaiban üresítené ki.

---

irányai az új Polgári Törvénykönyv alapján, in Csehi Zoltán-Szabó Marianna (szerk.): A vezető tisztségviselő felelőssége, Wolters Kluwer Kiadó, Budapest, 2015. 21. o.; Barta Judit-Ujváriné Antal Edit: A „Janus-arcú” gazdasági társasági vezető tisztségviselői jogviszony (egyes jogkérdések), in Gazdaság és Jog, 2016/4. sz. 5. o.

<sup>25</sup> Mt. általános indokolás az Mt. XV. fejezetéhez, 156. o. letöltés helye: <http://www.parlament.hu/irom39/04786/04786.pdf> (letöltés ideje: 2019. január 22.).

<sup>26</sup> Mt. általános indokolás az Mt. 209. §-ához, 164. o. letöltés helye: <http://www.parlament.hu/irom39/04786/04786.pdf> (letöltés ideje: 2019. január 22.).

A jogalkalmazó szándéka vélhetően az volt, hogy a vezető állású munkavállalót is megfelelő jogvédelemben részesítse, az Mt. által biztosított jelentős mértékű eltérési lehetőségek ellenére is. Ne lehessen például parttalanul megszűnési, megszüntetési okokat generálni. Amennyiben ez volt a célkitűzés, akkor a szándékot védhetőnek és akceptálhatónak tartom, azonban véleményem szerint lett volna más jogértelmezési lehetőség is arra, hogy a méltánytalan szerződéses kikötések ne érvényesüljenek, ne válhassanak a munkaszerződés érvényes tartalmává.

Az Mt. első része az általános rendelkezéseket rögzíti. Ezek között megtalálhatók a munkajog alapelvei, általános magatartási követelményei. Ezek a szabályok az Mt. szabályozási logikájából eredően valamennyi munkaviszonyra egyaránt irányadók. Ha a vezető állású munkavállaló munkaszerződésének valamely kikötése joggal való visszaélést valósít meg, nem felel meg a jóhiszemű és tisztességes joggyakorlás követelményének, vagy éppen nyilvánvalóan jó erkölcsbe ütközik, akkor hasonló érveléssel semmissé nyilvánítható lehetett volna a munkaszerződés vitatott pontja. E megoldással elkerülhető lett volna az Mt.-vel összeütközésben lévő jogértelmezés. Az általános magatartási szabályok hézgapótló és értelmezést segítő funkciója révén a jogalkalmazói méltányosság beépíthető volna a jogértelmezésbe.

## **7. Összegzés**

Álláspontom szerint a törvényszék és a Kúria helyesen állapította meg a tényállás alapján azt, hogy a felperes visszahívása eredményezhette egyidejűleg a munkaviszonyának megszűnését is, ahogyan azt is, hogy a visszahívás munkajogi értelemben vett jogszerűségét jelen körülmények között a határozatlan idejű munkaviszony esetében alkalmazható, indokoláshoz kötött azonnali hatályú felmondás szabályai alapján kell megítélni.

Eltérő jogértelmezésre jutottam azonban az eljáró bíróságoktól abban a kérdéskörben, hogy jelen ügyben szükséges volt-e az indokolás. A törvényszék és a Kúria azért állapította meg a munkaviszony jogellenes megszüntetését, mert a visszahívás nem tartalmazott indokolást, miközben az Mt. 78. §-a és 210. §-a alapján ez főszabály szerint kötelező. A vezető állású munkavállaló munkaszerződésének eltérési lehetőségét pedig akként értelmezte, hogy a megszüntetési okok köre nem bővíthető, ugyanis az Mt. 64. §-a az Mt. 85. § (1) bekezdésének *b)* pontja alapján kógens.

Véleményem szerint nem megfelelően vette figyelembe a jogalkalmazó az Mt. 209. §-ának rendelkezését. Az Mt. 209. § (1) bekezdése az Mt. Második Részének szabályaitól szűk körű kivételekkel eltérést enged. E kivételeket az Mt. 209. § (2)-(3) bekezdése határozza meg, nem pedig a Második Rész egyes fejezeteinek végén lévő *Eltérő megállapodás* című részek. Mivel az Mt. 64. §-a és az Mt. 85. §-a is a törvény Második Részében található, és mivel e jogszabályhelyek nincsenek feltüntetve az Mt. 209. § (2)-(3) bekezdésében, így a vezetői munkaszerződés eltérési lehetőségét az Mt. alapján jogszerűnek tartom. Legalábbis eszerint a szempontrendszer szerint mindenképpen. E kontextusban az Mt. 85. §-ában foglalt tilalomhoz

képest a speciális jogszabályhely az Mt. 209. § (1) bekezdések, és mivel a speciális szabály lerontja az általánost, véleményem szerint - az Mt. 209. § (1) bekezdése alapján - a munkaszerződésben szereplő eltérő rendelkezés jogszerű.

Kétségtelenül felvethető azonban egy olyan megközelítés, amely alapján a Kúria végkövetkeztetéséhez hasonlóan arra juthatunk, hogy a vezetői munkaszerződés kikötése semmis. Lehetségesnek tartok egy olyan jogértelmezést, amely alapján megszüntetési jogcímet kibővítő szerződéses kikötés a jóhiszeműség és tisztesség általános követelményét sérti, illetve nyilvánvalóan jó erkölcsbe ütközik. Ez a gondolat azonban nem jelent meg az ítéletben.

Véleményem szerint jelen perben azt kellett volna vizsgálni az eljáró bíróságoknak, hogy az Mt. 64. §-a által felsorolt megszüntetési esetek körét a vezető állású munkavállalóknál - az Mt. 209. § eltérést engedő szabályára tekintettel – bővítő munkaszerződéses kikötés sérti-e az Mt. valamely általános magatartási követelményét, illetve nem ütközik-e nyilvánvalóan jó erkölcsbe. Ha a szerződéses kikötést a társadalom általános erkölcsi értékeire tekintettel oly mértékben sérelmesnek tartjuk, hogy az már a vezető állású munkavállalóknál alkalmazott tágabb eltérési lehetőségekbe sem fér bele, akkor a szerződéses kikötés semmis, érvénytelen. De semmiképpen sem azért érvénytelen, mert az Mt. 85. §-a alapján az Mt. 64. §-a kógens. Ez az értelmezés ugyanis véleményem szerint *contra legem*, az Mt. 209. § (1) bekezdésébe ütköző jogértelmezés. Amennyiben pedig az állapítható meg, hogy nem sérti a munkajog alapvető értékeit és alapelveit az ominózus kikötés, akkor a megszüntetést jogszerűnek tartom.

**A Kúria  
mint felülvizsgálati bíróság  
í t é l e t e**

**Az ügy száma:** Mfv.I.10.522/2015/5.

**A tanács tagjai:** . Hajdu Edit a tanács elnöke, előadó bíró  
Dr. Tallián Blanka bíró  
Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna bíró

**A felperes:**

**A felperes képviselője:** Dr. Rab Mária ügyvéd

**Az alperes:**

**Az alperes képviselője:** Friedné dr. Kallós Éva ügyvéd

**A per tárgya:** kártérítés

**A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél:** felperes

**A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:**  
Balassagyarmati Törvényszék

15.Mf.20.284/2015/4.

**Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:**  
Salgótarjáni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 4.M.409/2013/30.

**Rendelkező rész**

A Kúria a Balassagyarmati Törvényszék 15.Mf.20.284/2015/4. számú ítéletét hatályában fenntartja

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 30.000 (harmincezer) forint és 8.100 (nyolcezer-egyszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

A le nem rótt 558.500 (ötszázötvennyolcezer-ötszáz) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

### **Indokolás**

#### **A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás**

- [1] A felperes 2007. június 11-én 2007. december 10-éig tartó határozott időtartamra kötött munkaszerződést az alperessel. Munkaköre a készáru-raktárban kommisszionáló volt. A munkába állásakor a munkaköre szerinti munkavédelmi oktatásban részesült. A munkakörébe tartozott a raktárkezelési feladatok elvégzését követően a polcok közötti útvonal, illetve a polcok alatti padlóréssz takarítása is, melyet a műszak végén kellett elvégezni. A takarítás körülbelül 80 cm fejszélességű partvissal történt.
- [2] 2007. október 20-án délutános műszakba volt beosztva, ezt követően 3 nap munkaszünet következett. A takarítást gyorsan, nagy lendülettel végezte. Az egyik polc alá benyúlva a partvis vége beakadt a polc lábába, és annak nyele rácsapódott a bal bokája feletti lábrészre. Erős fájdalmat érzett, a takarítást azonban befejezte, és a gyári busszal hazament. A balesetnek nem volt szemtanúja, azt az alperesnek aznap a felperes nem jelezte. Munkatársának, O.A.-nak mesélte el a gyári buszról leszállva még aznap, hogy mi történt. 2007. október 21-23. között otthon borogatta a lábát, háziorvoshoz, ügyeletre nem ment. 2007. október 24-én és 25-én a lábfájdalmi ellenére dolgozott. A felettesétől 2007. október 26-án lábfájdalomra hivatkozással szabadságot kért, aki azonban orvoshoz küldte. A felperes ekkor említette T.L.-nak, hogy a lába a munkahelyen sérült meg.
- [3] A felperest a háziorvosa 2007. október 26-ával táppénzes állományba vette, zúzódást állapított meg. A röntgenfelvétel 2007. november 5-én vagy 7-én készült, amely szárkapocs csont törést mutatott ki, majd a felperes előbb fekvő, utána járógipszet kapott.
- [4] A munkáltató a felperes jelzését követően 2007. november 7-én állított ki munkabaleseti jegyzőkönyvet az esetről, amelyben megállapították, hogy a munkatér padozata egyenletes, csúszásmentes, elegendő hely áll rendelkezésre a biztonságos munkavégzéshez. A használatos partvis (800 mm széles, súlya kb. 1,5 kg) biztonságos munkavégzésre alkalmas. A baleset kizárólag a sérült figyelmetlenségének következménye, az nagyobb odafigyeléssel elkerülhető lett volna. A munkáltató 2007. november 7-én kelt

- határozatával a felperes balesetét üzemi balesetnek ismerte el.
- [5] 2008. január 31-én az alperes újabb munkabaleseti jegyzőkönyvet állított ki, amelyben „utólagosan felmerült tényadatok alapján” a munkabalesetet törölte. 2008. február 8-án pedig visszavonta a baleset üzemiségét elismerő határozatát.
- [6] Az OMMF jogerős másodfokú határozata a felperes által hivatkozott, 2007. október 20-án 21 óra 40 perckor bekövetkezett balesetet munkabalesetnek minősítette.
- Az OEP által kiadott, az alperest az üzemi balesettel összefüggésben felmerült egészségbiztosítási ellátás költségeinek megtérítésére kötelező fizetési meghagyást támadó keresetet elutasító elsőfokú ítéletet a Legfelsőbb Bíróság Mfv.III.11.002/2010/3. számú ítéletével hatályon kívül helyezte. Megállapította, hogy a baleset a sérült munkakörébe tartozó feladat végzése során történt egy különös tudást, ismeretet nem igénylő, speciális veszélyt magában nem hordozó, a mindennapi életben is végzett tevékenység ellátásakor. Az kizárólag a sérült figyelmetlen, kapkodó munkavégzése, óvatlan mozdulata miatt következett be.
- [7] Az ORSZI 2009. február 6-án kelt másodfokú szakvéleménye szerint a felperes össz-szervezeti egészségkárosodásának mértéke 2007. október 20-ától 14 %, és ugyanennyi az abból eredő üzemi baleseti egészségkárosodás. A felperesnek 2008. szeptember 4-étől 2010. szeptember 3-áig baleseti járadékot folyósítottak.
- [8] A perben beszerzett dr. B. Orvosszakértői Iroda Kft. által készített igazságügyi orvosszakértői vélemény szerint a felperes össz-szervezeti egészségkárosodásának mértéke 2012-től 10 %, és ugyanennyi az üzemi baleseti eredetű össz-szervezeti egészségkárosodás mértéke is.

### **A kereseti kérelem és az alperes védekezése**

- [9] A felperes a keresetében kérte annak megállapítását az 1992. évi XXII. törvény (rég Mt.) 174. §-a alapján, miszerint 2007. október 20-án üzemi balesetet szenvedett, és ezzel összefüggésben felmerült vagyoni és nem vagyoni kárát is érvényesítette. Hivatkozott arra, hogy az alperes felelős a bekövetkezett balesetért, mert nem biztosította a nyugodt és kiegyensúlyozott munkavégzéshez elengedhetetlen feltételeket: a létszámhiány miatt kapkodni, sietni kellett, hogy az napra kiadott nagyobb területet még az alperes által biztosított buszjárat indulása előtt kitakarítsa. A takarítási feladat a munkaköri leírásban nem szerepelt. A partvis rendeltetésszerű használatra alkalmatlan volt, mozgott a feje. Amennyiben zárt, a bokát is védő cipőben dolgozott volna, a sérülése megakadályozható, avagy csökkenthető lett volna.
- [10] Az alperes ellenkérelmében elsődlegesen jogalap hiányában kérte a kereset elutasítását, mert a felperes sérülése nem a munkahelyén, nem



a munkaviszonyával összefüggésben keletkezett. Másodlagosan arra hivatkozott, hogy a baleset a felperes kizárólagos és elháríthatatlan magatartásának a következménye, ezért az alperes az Mt. 174. § (2) bekezdés alapján mentesül a kárfelelősség alól. A felperes munkájához nem volt előírva egyéni védőeszköz. A takarítási területet, a munkaeszközt jól ismerte, azzal kapcsolatosan problémát, vagy rendellenes munkakörülményt a munkáltatónál nem jelzett. A szükséges létszám és a rendelkezésre álló idő megfelelő volt. A felperes munkába állásakor munkavédelmi oktatásban részesült. A takarítással összefüggésben semmilyen speciális veszély nem merült fel.

### **Az első- és másodfokú ítélet**

- [11] A Fővárosi Munkaügyi Bíróság illetékesség hiányában meghozott ítéletének másodfokon történő hatályon kívül helyezését követően eljárta Salgótarjáni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 4.M.409/2013/30. számú ítéletében megállapította, hogy a felperes 2007. október 20-án munkavégzés közben balesetet szenvedett. A felperes vagyoni és nem vagyoni kártérítés megfizetésére irányuló valamennyi kereseti kérelmét elutasította. Marasztalta (a felperest) az alperes javára perköltségben. Megállapította, hogy az állam által előlegezett költséget és illetéket az állam viseli.
- [12] Az orvosi leletek, az igazságügyi orvosszakértői vélemények és a tanúk vallomása alapján állapította meg tényként, hogy a felperes 2007. október 20-án munkaidőben, munkavégzés közben szenvedett balesetet, mellyel összefüggésben keletkezett a 2007. november 5-én diagnosztizált bal láb szárkapocs csont repedés. A felperes tehát az Mt. 174. § (1) és (4) bekezdés, MK. 29. számú állásfoglalás szerinti bizonyítási kötelezettségének eleget tett.
- [13] A perbeli bizonyítási eszközök a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (Pp.) 206. § (1) bekezdés szerinti együttes mérlegelése alapján vont a le azon következtetését, hogy az alperes az Mt. 174. § (2) bekezdés és az MK. 29. számú állásfoglalás c) pontja szerint bizonyította, hogy a felperes balesetét kizárólag az ő elháríthatatlan magatartása okozta.
- [14] A munkavédelmi oktatásról felvett „igazolás” tartalma, az írásszakértői szakvélemény, a munkavédelmi vezető és a raktáros munkavállalók egybehangzó tanúvallomása alapján tényként állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes biztonságos munkavégzéséhez (raktárkezelési segédmunka, takarítási segédmunka) szükséges munkavédelmi, munkaszervezési ismereteket munkavédelmi oktatás keretén belül a munkába lépéskor az alperes biztosította. Az oktatáson a felperes részt vett.
- [15] A raktáros műszakvezető, a munkavédelmi vezető, a raktáros munkavállalók egybehangzó tanúvallomása alapján a 2007. október 20-ai délutáni műszak munkaszervezési körülményeire vonatkozó felperes által hivatkozott létszám- és időhiány nem bizonyított. Az

alperes ugyan nem vitatta, hogy aznap a két raktárszintről a két műszakban lévő 70 fő raktáros létszámból körülbelül 10 fő hiányozhatott, de ez nem hatott ki a munkateherre és a munkaidőre. V.I. előadta, hogy ha két sort is kellett „vinni” aznap, az sem indokolta a megszokottnál gyorsabb, megfeszített munkatempót. A felperes a munkaszervezés körében a tanúvallomások értékelését kérte, más bizonyítást nem indítványozott.

- [16] A munkaeszköz balesetveszélyességére a perben csak a felperes előadása állt rendelkezésre. A bíróság a Pp. 164. § (1) bekezdésére, Pp. 3. § (3) bekezdésére vonatkozó tájékoztatása ellenére nem kérte munkavédelmi szakértő kirendelését.
- [17] Ugyancsak nem indítványozta felhívás ellenére sem a munkavédelmi cipő szükségességének alátámasztására munkavédelmi szakértő kirendelését. A munkavédelmi vezető és a műszakvezető tanúvallomása szerint a raktárosi és takarítási munkához elégséges volt zárt cipő viselése.
- [18] A felperes balesetkori munkavégzésére vonatkozó munkavédelmi, munkaszervezési, munkabiztonsági körülményekre és a balesettel érintett munkaeszközre rendelkezésre álló bizonyítási eszközök alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes biztosította a műszakvégi takarítás biztonságos, egészséget nem veszélyeztető elvégzését a felperes esetében is. A perbeli takarítási művelet különös tudást, ismeretet nem igényelt, speciális veszélyt nem hordozott magában, kizárólag a sérült figyelmetlen, sietős, nagy lendülettel végzett munkavégzése, óvatlan mozdulata miatt következett be a baleset.
- [19] A felperes fellebbezése folytán eljáró Balassagyarmati Törvényszék 15.Mf.20.284/2015/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 253. § (2) bekezdés alapján - utalással a Pp. 254. § (3) bekezdésére is - helyes indokainál fogva helybenhagyta. Kötelezte a felperest az alperes javára másodfokú perköltség megfizetésére. Megállapította, hogy a le nem rótt fellebbezési illetéket az állam viseli.

#### **A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem**

- [20] A felperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezésével közbenső ítéletben kérte az alperesnek a felperes üzemi balesetével kapcsolatos káraiért a teljes kártérítési felelőssége megállapítását és perköltségben marasztalását.
- [21] Hivatkozása szerint a keresetet elutasító ítéleti rendelkezés aggályos, téves mérlegelésen alapul. A másodfokú bíróság a döntését nem indokolta. A felperes fellebbezésében előadottakra nem reagált, ezért azt kérte a felülvizsgálati eljárásban figyelembe venni.
- [22] A bíróságok a perben rendelkezésre álló bizonyítékokat nem értékelték a Pp. 206. § (1) bekezdésének megfelelően, mert egyes tényeket egyáltalán nem értékelték, vagy pedig a mérlegelés indokolatlanul a

felperes terhére történt.

- [23] A felperes eleget tett a Pp. 164. §-ában foglalt kötelezettségének, és bizonyította, hogy a kára az alperes mulasztása miatt következett be. A bíróságok nem határolták el az egyszerű, otthon végezhető sepregetési munkát a felperes által ellátott ipari tevékenységtől. Nem értékelték, hogy munkacipő biztosításával, jobb szervezéssel, a munkaerő átcsoportosításával, a munkásbusz későbbi időpontban történő elindításával elhárítható lett volna a baleset.
- [24] Köztudott, hogy megfelelő, magas szárú védőcipővel a boka- és lábszársérülések megakadályozhatók, vagy tompíthatók, és az is, hogy adott időegység alatt kevesebb dolgozó csak a munkatempó fokozásával képes ugyanazt a munkamennyiséget elvégezni. A salgó állványok vaslábai közé egy 80 cm szélességű ipari partvis fej jobban és erősebben akad be, mint egy 30-40 cm szélességű háztartási partvis feje, illetve egy felxibilis fejű kefe be sem akad.
- [25] Vitatta, hogy munkavédelmi oktatásban részesült volna, de ennek nem ítélt ügydöntő jelentőséget, mert a bíróság megállapította, hogy a 2007. október 20-ai baleset a munkahelyen, sepregetés közben következett be.
- [26] A munkacipő vagy magas szárú bakancs hiányát, továbbá az ünnep előtti szabadságolások miatti létszámhiányt, illetve a nem megfelelő munkaeszköz hiányát nem lehet a felperes terhére róni. A balesetben értékelt körülmények mindegyike nem értékelhető kizárólag a felperes terhére. A jogerős döntés jogszabálysértő, mert a balesethez vezető eseménysor összes mozzanatát kizárólag a felperes terhére értékelték.
- [27] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában fenntartására, a felperes perköltségben marasztalására irányult. Álláspontja szerint a felperes felülvizsgálati kérelme nem felel meg a Pp. 270. § (2) bekezdésében foglaltaknak figyelemmel a BH 1999.44. számú eseti döntésre. A tényállás megállapítása, a bizonyítékok mérlegelése, a jogerős ítélet indokolása megfelelt a Pp. vonatkozó rendelkezéseinek.

#### **A Kúria döntése és jogi indokai**

- [28] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [29] A Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 272. § (2) bekezdése szerint értékelt felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálta felül a Pp. 275. § (2) bekezdés alapján. A felülvizsgálati kérelemnek a megsértett jogszabályhelyi rendelkezés megjelölését is tartalmazó érvelését vehette csak figyelembe. A felperes ugyan hivatkozott a másodfokú ítélet indokolásának elégtelenségére, e körben azonban eljárási szabálysértésként a vonatkozó Pp. 221. § (1) bekezdésének rendelkezését megsértett jogszabályhelyként nem jelölte meg, ezért

ezen érveléssel a Kúria nem foglalkozhatott.

[30] A felülvizsgálati eljárásban nincs helye felülmérlegelésnek, a bizonyítékok ismételt egybevetésének és értékelésének. A Kúria a rendelkezésre álló adatok alapján dönt [Pp. 275. § (1) bekezdés, BH 2012.179., EBH 2013.M.4.]. A felülvizsgálati eljárás során csak azt vizsgálhatja, hogy a mérlegelés körébe vont adatok értékelése során a bíróságok nyilvánvalóan téves, vagy okszerűtlen következtetésre jutottak-e. Ilyen eredményre vezethet a bizonyítási teher szabályának jogsértő alkalmazása, a bizonyítatlanság következményének nem megfelelő megvonása. A felperes a felülvizsgálati kérelmében - tartalmában - ezen jogsértésre hivatkozott a Pp. 164. § (1) bekezdés és 206. § (1) bekezdés megjelölésével.

[31] A felperes a felülvizsgálati kérelmében arra nem utalt, hogy a perbeli esetben nem kellett a Pp. 164. § (1) bekezdését alkalmazni. Ezért a Kúria csak arról foglalkozhatott állást, hogy a Pp. 164. § (1) bekezdésének megfelelően a felperes a perbeli állításait bizonyította-e, és a bizonyítatlanság következtében jogszerűen utasították-e el a kárigényeit.

[32] A felülvizsgálati eljárásban már nem volt vitatott, hogy a felperes perbeli balesete munkabaleset, és azzal összefüggésben szárkapocs csont törést szenvedett. A munkáltató kárfelelősség alóli mentesülésének vizsgálata során az eljáró bíróságok értékelték a felperes által alperes terhére rótt munkavédelmi, munkaszervezési hiányosságokat. Vizsgálat tárgyává tették a perbeli baleset napján elvégzendő munka mennyiségét, az arra rendelkezésre álló időtartamot, a használt munkaeszköz tulajdonságait, magas szárú, munkavédelmi cipő szükségességét. Minden egyes körülményre vonatkozóan a rendelkezésre álló adatokat, bizonyítékokat egyenként és külön-külön is értékelte az elsőfokú bíróság, indokolásában a bizonyítékok mérlegeléséről számot adott, a tényállást pedig ennek megfelelő okszerű következtetéssel állapította meg, és vonta le azon következtetését, miszerint a felperes az általa hivatkozott, munkáltatót terhelő kötelezettségszegéseket nem bizonyította. A bizonyítatlanságból következően nem jogsértő azon megállapítása, hogy a felperesnek a kárait kizárólagos károsulti magatartása okozta, ezért a munkáltató kárfelelőssége azokért nem áll fenn. Ezt a másodfokú bíróság jogszabálysértés nélkül hagyta helyben.

[33] A Kúria a fentiek alapján a Pp. 275. § (3) bekezdésre tekintettel a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta.

## **Záró rész**

[34] A pervesztes felperes a Pp. 78. § (1) bekezdés alapján köteles az alperes felülvizsgálati eljárási költségének a megfizetésére.

[35] A felülvizsgálati eljárás illetékét a felperest megillető

munkavállalói költségkedvezmény folytán a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. § (1) bekezdés alapján az állam viseli.

[36] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdés alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2016. április 6.

**Dr. Hajdu Edit s.k. a tanács elnöke, előadó bíró, dr. Tallián Blanka s.k. bíró, dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. bíró**

A kiadmány hiteléül:

Nné

tisztviselő

**A Kúria  
mint felülvizsgálati bíróság  
í t é l e t e**

**Az ügy száma:** Mfv.I.10.445/2016/4.

**A tanács tagjai:** . Tallián Blanka a tanács elnöke  
Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna  
előadó bíró  
Dr. Hajdu Edit bíró

**A felperes:**

**A felperes képviselője:**

Dr. Veszeli György ügyvéd

**Az alperes:**

**Az alperes képviselője:**

Dr. Hadnagy József ügyvéd

**A per tárgya:** baleseti kártérítés

**A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél:** felperes

**A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:**  
Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.20.917/2015/4.

**Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:**  
Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság  
10.M.772/2011/63.

**Rendelkező rész**

A Kúria a Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.20.917/2015/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.  
Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 10.000 (tízezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.  
A 145.000 (egyszáznegyvenötezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen további felülvizsgálatnak nincs helye.

## **I n d o k o l á s**

### **A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás**

- [1] A felperes 2007. október 1-jétől állt az alperes alkalmazásában gépkocsivezető munkakörben. 2008. április 13-án 04 óra 10 perc körüli időpontban az általa vezetett tehergépjárművel rakományt szállított, amelynek lerakását követően a telephelyről úgy indult el, hogy a billenőplató felemelt állapotban volt, a felperes nem győződött meg arról, hogy az visszaereszkedett-e az alaphelyzetbe. A tehergépkocsi billenőplatója 04 óra 15 perc körüli időpontban az autópályán a pályatest felett húzódó főút felüljárójának ütközött, melynek következtében a vezetőfülke felemelkedett, majd a billenőplató leszakadását követően a pályatestre csapódott.
- [2] A Városi Bíróság 1.Szkt.1809/2008/3. számú végzésében a közúti közlekedési szabályok kisebb fokú megsértése szabálysértés miatt indított szabálysértési ügyben a felperest figyelmeztetésben részesítette. A határozat indokolása szerint a felperes azzal, hogy elindulás előtt nem győződött meg a tehergépjármű billenőplatójának állapotáról és ennek következtében felemelt platóval közlekedett, megsértette a KRESZ 48. § (3) bekezdését, és megvalósította a 218/1999. (II.28.) Kormányrendelet 54. §-ában szabályozott közúti közlekedési szabályok kisebb fokú megsértése szabálysértést.
- [3] A baleset következtében a felperes csigolyatörést szenvedett.

### **A kereseti kérelem és az alperes védekezése**

- [4] A felperes a módosított keresetében a Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. tv. (rég Mt.) 174. § (1) bekezdése alapján az alperes kártérítési felelősségének megállapítását kérte 90-10 %-os kármegosztás alkalmazásával az alperesre terhesebben. Álláspontja szerint a balesetet műszaki hiba okozta, mivel a helyszínre kiérkező rendőrség által készített fotók tanúsága szerint a billenőplató kezelésére szolgáló emelőkar a visszaengedett pozíciónak megfelelő állapotban volt, azonban az a leeresztett kar ellenére nem csukódott vissza. Hivatkozott arra, hogy az alperes nem biztosított a baleset napjának műszakját megelőző időszakban megfelelő pihenőidőt a felperes részére. Utalt az Európa Parlament és a Tanács 561/2006/EK rendelet 6. cikkében foglaltakra, amely szerint közúti szállítás esetén a napi vezetési idő nem haladhatja meg a 9 órát, azonban azt legfeljebb két alkalommal meg lehet hosszabbítani 10 órára.
- [5] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint kizárólag a felperes elháríthatatlan magatartása okozta a balesetet, mivel gondatlanul járt el amikor elmulasztotta elindulás előtt

ellenőrizni a tehergépkocsi billencsének lezárt állapotát.

### **Az első- és másodfokú ítélet**

- [6] A Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 10.M.772/2011/63. számú közbenső ítéletével megállapította, hogy az alperes a felperes 2008. április 13-án bekövetkezett munkabalesetéért 40 %-ban felel.
- [7] Ítéletének indokolásában utalt az Mt. 174. §-ában rögzítettekre, valamint az 1952. évi III. törvény (Pp.) 164. §-ának (1) bekezdésében foglaltakra.
- [8] Kifejtette, hogy az igazságügyi műszaki szakértő szakvéleményében megállapította, miszerint a balesettel közvetlen ok- okozati összefüggésbe hozható műszaki hibát nem talált. Rögzítette, hogy a veszélyhelyzet kialakulása abból adódott, hogy a tehergépkocsi vezetője hibát vétett akkor, amikor a lerakóhelyről úgy indult el, hogy nem billentette vissza a puttonyt. A szakértő a meghallgatása során úgy nyilatkozott, hogy nem lehet kizárni, miszerint valamilyen műszaki ok miatt nem ment vissza a puttony, azonban ez szakértői módszerekkel nem állapítható meg (jegyzőkönyv, 2. oldal 5. bekezdés). Utóbb úgy nyilatkozott, hogy a bizonyosság határán kizárható a műszaki hiba.
- [9] A bírói gyakorlat alapján ha a baleset oka teljes bizonyossággal nem állapítható meg, akkor az sem, hogy a balesetet kizárólag a felperes elháríthatatlan magatartása okozta (Mfv.I.10.528/2005/2.). Tekintettel arra, hogy nem volt kizárható, miszerint a felperes ürítés után kinyomta a kart, de ennek nem volt olyan következménye, hogy a felépítmény megindult volna az alaphelyzet felé, ezért a baleset oka nem volt teljes bizonyossággal megállapítható, a munkáltató felelőssége az Mt. 174. § (1) bekezdése alapján fennáll.
- [10] A felperes nem vitatottan nem győződött meg arról, hogy leengedett állapotban van-e a billenőplató az induláskor, így vétkes magatartása az Mt. 174. § (3) bekezdése alapján kármegosztás alapja lehet.
- [11] A felperes hivatkozott arra, hogy az alperes a pihenőidőket nem tartotta meg, a gépjárművezetőket folyamatosan túlterhelte, illetve eltúrte azt a gyakorlatot, hogy azok felemelt billenccsel induljanak el.
- [12] A bíróság M.T., P.R., V.V., F.I.tanúvallomása alapján kifejtette, hogy a nappali műszak reggel 6.00 órakor kezdődött, V.T., M.T., K.B. tanúvallomása alapján pedig 18.00 óráig tartott. Az éjszakai műszak F.I., V.V. tanúvallomása szerint 18.00 órakor kezdődött és addig tartott, amíg nem végeztek 5.00, illetve 6.00 óráig. A bíróság mindezzel ellentétesen nyilatkozó K.B. tanúvallomását nem értékelte.
- [13] Az Európai Parlament és a Tanács 2006. március 15-ei 561/2006/EK rendelete a közúti szállításra vonatkozó egyes szociális jogszabályok összehangolásáról, a 3821/85/EGK és a 2135/98/EK tanácsi rendelet módosításáról, valamint a 3820/85/EGK tanácsi



rendelet hatályon kívül helyezéséről szól. Ennek 4. cikk g) pontja, illetve a 8. cikk 1. pontja irányadó a jelen ügyre.

- [14] A bíróság a felperes által vezetett tehergépkocsik 2008. április 11-én kelt menetlevelei, valamint az alperes által készített kimutatás alapján rögzítette, hogy az alperes a munkavállalót szabálytalanul, az 561/2006/EK rendelet 4. cikk g) pontjával ellentétesen napi pihenőidő betartása nélkül foglalkoztatta a balesettel érintett műszakot megelőző napon.
- [15] A bíróság a felperes által csatolt 2008. február 5-ére és 2008. február 28-ára vonatkozó tachográf korongokat nem vette figyelembe, mivel azok nem a baleset időpontjára vonatkoztak. Mellőzte a P. Rendőr-főkapitányság megkeresését az alperes gépkocsivezetőivel szemben 2007-2008. évben kiszabott bírságok listájának megküldése iránt, mivel a 2008. április 11-én kelt menetlevelekből és az alperes kimutatásából megállapítható volt a pihenőidők betartására vonatkozó szabálytalan foglalkoztatás.
- [16] Mindezek alapján a felperes megalapozottan hivatkozott arra, hogy rá vonatkozóan az alperes nem tartotta be a pihenőidőkre vonatkozó rendelkezéseket, ez pedig az ő közrehatásának mértékét csökkentette, így határozta meg az alperes kártérítési felelősségét 40 %-ban.
- [17] A mindkét fél fellebbezése folytán eljáró Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.20.917/2015/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság közbenső ítéletét megváltoztatta, a keresetet elutasította, és a felperest együttes első- és másodfokú perköltség viselésére kötelezte. Kimondta, hogy a kereseti és a fellebbezési illetéket az állam viseli.
- [18] A másodfokú bíróság ítéletében rögzítette, hogy a baleset közvetlen oka az volt, miszerint a felperes a tehergépkocsival úgy indult el, hogy nem ellenőrizte a billenőplató helyzetét. A szakértő véleménye alapján megállapítható volt, hogy a hidraulika szerkezet két kritikus pontja - a felépítmény billentő kapcsoló és a nagynyomású hidraulika kapcsoló - nem mutatott rendellenességet, a kapcsolók a szakértői vizsgálat alkalmával megfelelően működtek, a felépítmény mozgását problémamentesen végrehajtották.
- [19] A felperes alaptalanul állította a fellebbezésében, hogy az alperesnél eltűrt gyakorlat volt a plató menet közbeni visszaállítása, azt ugyanis az elsőfokú eljárásban meghallgatott tanúk vallomása cáfolta. A felperes maga is úgy nyilatkozott, hogy az alperes ügyvezetői kifejezetten tiltották az ilyen módon való elindulást.
- [20] A felperes a keresetében állította, hogy 2008. április 11-én (pénteken) reggel 6.00 órától 19.00 óráig, 12-én (szombaton) 6.00 órától 16 óra 30 percig - V.V. kollégával közösen - munkát végzett, majd ugyanezen a napon a 18.00 órakor kezdődő éjszakai műszakra is beosztották. A menetlevelek és az alperes által készített táblázat csatolását követően a felperes az előadását megváltoztatta, majd úgy nyilatkozott, hogy április 11-én a gépkocsit műszaki vizsgára vitte,

ezután 10.00 órától 16 óra 30 - 17.00 óráig V.V. gépkocsivezetőt tanította be, 18.00 órától pedig másnap reggel 6.00 óráig 12 órás éjszakai műszakot teljesített. Szombaton 18.00 órakor ismét munkába állt. Utóbbi előadását úgy módosította, hogy április 11-én nappal dolgozott (jegyzőkönyv).

- [21] A csatolt iratokból megállapíthatóan 2008. április 11-én a felperes a gépkocsit elhozta a szervizből, ezt követően ezen a napon munkát nem végzett.
- [22] A másodfokú bíróság nem látta igazoltnak azt a felperesi előadást sem, hogy a munkáltató egy műszakon belül nem biztosította a jogszabályok által előírt 45 perces pihenőidőt. Az, hogy ennek betartása a gépkocsivezető feladata, a felperes maga is elismerte és egyezően nyilatkozott K.B., M.T., P.R., V.V.tanú is. Az elsőfokú ítéletben hivatkozott 561/2006/EK rendelet 7. cikkéből, valamint a közúti közlekedésről szóló 1988. évi I. törvény 18/F. § (1) és (2) bekezdéséből következően sem volt jogszabálysértés megállapítható. Az, hogy a perbeli napon az alperes nem biztosította a 45 perc pihenőidőt, illetve azt a felperes az alperes magatartása miatt nem tudta kivenni, F.I. tanú vallomása cáfolta. A felperes előadása szerint egy éjszakai műszakban „13 kanyarnak kell beleférni” (jegyzőkönyv). A baleset 2008. április 13-án 4 óra 15 perckor a felperes és F.I. tanú egybehangzó nyilatkozata szerint a 13., azaz az utolsó fuvar után következett be, vagyis a felperesnek lett volna lehetősége a műszak alatt a pihenőidő igénybevételére. A felperes maga adta elő, hogy a plató visszaállítását azért nem ellenőrizte mert sietett, ugyanakkor az előírt fuvarmennyiséget már közel két órával a munkaidő vége előtt teljesítette, így ez a sietsége semmivel sem indokolható.
- [23] A másodfokú bíróság nem értett egyet azzal a felperesi érveléssel, hogy a perbeli baleset napjára vonatkozó tachográf korongok, illetve jelenléti ívek hiányát az elsőfokú bíróságnak az alperes terhére kellett volna értékelnie. A baleset 2008. április 13-án történt, a felperes 2008. október 9-én kelt levelében jelezte kárigényét az alperesnek, amelyet az elutasított. A felperes keresetét közel három év elteltével terjesztette elő, az idő múlása miatt igényérvényesítésre az alperesnek már nem kellett számítania.
- [24] A másodfokú bíróság rögzítette, hogy a felperes munkavédelmi oktatásban részesült, továbbá tudomása volt arról is, hogy a gépkocsival hogyan kell szabályszerűen közlekedni, a per adatai nem igazolták az általa állított túlfoglalkoztatást és eltűrt gyakorlatot. Ezért pedig a keresete megalapozatlan volt.

### **A felülvizsgálati kérelem és ellenkérelem**

- [25] A felperes a felülvizsgálati kérelmében kármegosztás alkalmazását kérte az alperesre terhesebb 80-20 % arányban. Jogszabálysértésként az Mt. 174. § (1) - (3) bekezdésében és az (5) bekezdésében

foglaltakra, valamint a Pp. 164. §-ának (1) bekezdésére, és 206. §-ának (1) bekezdésében rögzítettekre hivatkozott.

- [26] A perben nem volt vitás, hogy a baleset előtt a felperes a rakomány leszórását követően úgy indult el a következő fuvarért, hogy az indulást megelőzően nem ellenőrizte az üres billenőplató vízszintes helyzetbe ereszkedését. Ehelyett bízott abban, hogy miután az erre szolgáló kart leengedett állásba tette - más alkalmakhoz hasonlóan - még a telephelyről való kihajtás előtt a puttony vissza fog ereszkedni. Ezen figyelmetlenség miatt a felperes a felelősségét nem vitatta, azonban álláspontja szerint a balesettel okozati összefüggésben nagyobb részt az alperes munkáltató érdekkörében álló okok játszanak szerepet.
- [27] B.S. szakértő jegyzőkönyvben foglalt véleménye szerint „Teljes bizonyossággal nem lehet kizárni azt, hogy műszaki meghibásodás nem állt fenn. A jármű olyan szinten rongálódott, hogy nem lehetett vizsgálatot végezni arra vonatkozóan, hogy a kart és a hidraulika rendszert összekötő elektromos rendszerben felléphetett-e hiba. Nem lehet kizárni, hogy a hidraulika cső meghibásodott, az a rész rongálódott leginkább az ütközés miatt, ezért azt nem lehetett vizsgálni”.
- [28] A szakértő más helyen olyan nyilatkozatot is tett, miszerint kizárhatónak tartja a műszaki hibát, ez azonban a fentiek tükrében legfeljebb akként értékelhető, hogy a szakértő többféleképpen és egymásnak ellentmondásos nyilatkozatokat tett, maga sem tudta teljes bizonyossággal kizárni a műszaki hibát. Az alperesi ügyvezető is elismerte, hogy az emelőszerkezet meghibásodhat.
- [29] Megállapítható volt, hogy az ítélet indokolásával ellentétben M.T. tanú nemcsak saját magára nézve állította a rossz gyakorlatot, hanem általánosan, valamennyi sofőrre nézve tette a vallomását.
- [30] A bizonyítékoknak a Pp. 206. § (1) bekezdésének megfelelő együttes értékelése nem jelentheti azt, hogy a másodfokú bíróság kiemelt bizonyos részleteket úgy, hogy a jegyzőkönyv azzal ellentétes tényeket tartalmaz.
- [31] A 2008. április 11-én reggel 6.00 órától 13-án reggel 6.00 óráig tartó 48 órából a felperest az alperes legalább 34 órán keresztül kötelezte munkavégzésre, vagyis nem biztosította a megfelelő pihenőidőt. A szombati 12 óra pihenőidő nem lehet elégséges akkor, ha előtte péntek reggeltől szombat reggelig csaknem 24 órát dolgozik valaki egyhuzamban.
- [32] V.V. a vallomásában elismerte, hogy 2008. április 11-én betanítás alatt vezetett, és hogy egy személy „valamilyen S. tanított be, egy nap volt a betanítás, akkor végig mellettem ült, az biztos” (jegyzőkönyv). Állította továbbá, hogy amennyiben a felperes ott tartózkodott volna a gépjárművön, akkor azt fel kellett volna tüntetni a menetlevélen, amire nem került sor.
- [33] A felperes álláspontja szerint „A S. elnevezésű személye kiléte nem került bizonyításra, a menetlevélen feltüntetve nem volt, az alperes

nem nevezte meg ezt a személyt, de valaki a tanú szerint is vele volt a munkaidő végéig, így az csak a felperes lehetett".

- [34] A pihenőidők betartása a gépkocsivezetők feladata, azonban annak lehetővé tétele, betartatása és ellenőrzése már a munkáltatóé a biztonságos munkavégzés érdekében. Az alperes sem a jelenléti íveket, sem a tachográf korongokat nem őrizte meg, nem csatolta a periratokhoz, miközben azoknak a bizonyítási kötelezettségek körében szerepe lenne. Ezek hiánya nem írható a felperes hátrányára, és nem fordíthatja meg a bizonyítási terhet.
- [35] Az alperes három tachográf korongot csatolt, amelyeket értékelni kellett volna. A felperes a felülvizsgálati kérelmében utalt a közúti szállítást végző egyes járművek személyzete vezetési és pihenőidejének ellenőrzéséről szóló 66/2007. (IV.4.) Kormányrendelet 4. § (1) bekezdésére, valamint az Európai Tanács 3821/85/EGK rendeletében szabályozottakra. Ebből azt a következtetést vonta le, hogy a menetíró korongokra az előírt adatokat kizárólag a használatba vétel előtt lehet és kell kötelezően rávezetni, különben a közúti ellenőrzésnél a pihenőidők megtartásának ellenőrzése kijátszható lenne. Ennek hiányában ezért az ellenőrzést végző rendőr azonnal leszállítja a járműről a sofőrt.
- [36] Iratellenes a másodfokú bíróság azon hivatkozása, miszerint a felperes F.I. tanúval egybehangzóan elismerte volna, hogy a baleset időpontjában, 2008. április 13-án 4 óra 15 perckor már a tizenharmadik, utolsó fuvarját vitte, és csak sietett, hogy korábban végezzen. A felperes soha nem állította, hogy a balesetkor a tizenharmadik fuvart teljesítette volna, mint ahogy azt az aznapi menetlevél sem támasztja alá.
- [37] A felperes közrehatása kizárólag abban állapítható meg, hogy az elindulásakor visszaengedett kar ellenére - bízva a korábbi gyakorlatban és a jármű műszaki megfelelőségében - nem győződött meg arról, hogy a puttony visszakerült-e az alaphelyzetbe. Erre tekintettel 80 - 20 % kármegosztás megállapítását kérte az alperesre terhesebben.
- [38] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult.
- [39] Álláspontja szerint a baleset egyértelműen azért következett be, mert a felperes az elindulás előtt nem győződött meg arról, hogy a billenőplató alaphelyzetbe került-e. Minden járművezetőtől - különösen a felperestől, aki hivatásos gépjárművezető - a KRESZ 48. § (3) bekezdése alapján elvárt gondosság, hogy elindulás előtt meggyőződjön arról, miszerint a jármű a közlekedésre biztonságos, alkalmas állapotban van-e. Amennyiben a felperes ennek a kötelességének eleget tett volna, úgy a baleset nem következhetett volna be.
- [40] A felülvizsgálati kérelemmel ellentétben a másodfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy B.S. szakértő a bizonyosságán határán kizárta a műszaki meghibásodás lehetőségét.

- [41] Az alperesi ügyvezetők egyértelműen tiltották a felemelt platóval történő elindulást, és erre vonatkozóan is kaptak munka- és balesetvédelmi oktatást az alkalmazottak. Ezt a tényt az oktatásról készült jelenléti ívekkel és az oktatást tartó P.L. tanúvallomásával, valamint K.B., F.I. vallomásával is bizonyította az alperes.
- [42] Az alperes menetlevelekkel és tanúvallomásokkal igazolta, hogy a felperes sem 2008. április 11-én, sem április 12-én nappali műszakban nem dolgozott együtt V.V.-al, és nem is oktatta őt. Ezért helytálló a másodfokú bíróság azon megállapítása, hogy a pihenőidő hiánya a felperes figyelmetlenségét nem okozhatta.
- [43] A munkavégzés körében nem volt olyan ok, amely miatt sietnie kellett volna a felperesnek, ez munkafeladattal sem igazolt. Vélelmezhető, hogy a felperes minél hamarabb le akarta adni a műszakot.

### **A Kúria döntése és jogi indokai**

- [44] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.
- [45] A Pp. 272. §-ának (2) bekezdése szerint a felülvizsgálati kérelemben meg kell jelölni azt a határozatot, amely ellen a felülvizsgálati kérelem irányul, továbbá elő kell adni, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja. Ezért kizárólag azon felülvizsgálati érvelések voltak vizsgálhatóak, amelyek tekintetében a konkrét jogszabályi hely és a jogszabálysértés módja is megjelölésre került.
- [46] A bíróság a bizonyítási eljárás során beszerzett bizonyítékok bizonyító erejét a maguk összességében értékeli és a per összes releváns körülményére figyelemmel - meggyőződése szerint - bírálja el, mérlegeli, hogy az egyes bizonyítékok közötti ellentétet miként oldja fel [bizonyítékok szabad mérlegelésének elve, Pp. 206. § (1) bekezdés]. E mérlegelés legfőbb korlátja a bíróság indokolási kötelezettsége [Pp. 221. § (1) bekezdés]. Az ítélet indokolásából ugyanis világosan ki kell tűnni, hogy a bizonyítékok mérlegelése során melyek voltak azok a körülmények, amelyeket a bíróság irányadónak tekintett. A felülvizsgálati eljárásban a bizonyítékok felülmérlegelésére, újabb egybevetésére nincs jogi lehetőség, a Kúria csak azt vizsgálhatja, hogy a mérlegelés körébe vont adatok értékelése során a bíróság nyilvánvalóan téves, vagy okszerűtlen következtetésre jutott-e (BH2012.173., Mfv.I.10.300/2016.).
- [47] Jelen esetben az eljáró bíróságok a rendelkezésre álló bizonyítékok értékelése során nyilvánvalóan és alapvetően téves következtetésre nem jutottak, ezért a felülvizsgálati kérelem jogszabálysértés megállapítására nem adott módot.
- [48] Az Mt. 174. § (1) bekezdése szerint a munkáltató a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért vétkességre tekintet nélkül teljes mértékben felel. A (2) bekezdés szabályozza a mentesülés lehetőségét, amelyre akkor kerülhet sor, ha a munkáltató

bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok, vagy kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta. Ugyanezen jogszabályhely (3) bekezdése szerint pedig nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása idézett elő.

- [49] A másodfokú bíróság helytállóan fejtette ki, hogy a baleset közvetlen oka az volt, miszerint a felperes elindulás előtt nem ellenőrizte a billenőplató helyzetét. A felperes ezt az eljárás során elismerte, és a szabálysértési eljárásban kirendelt szakértő a műszaki meghibásodást kizárta. Az elsőfokú eljárásban kiegészítő szakértői vélemény készült, amely szerint a hidraulikus szerkezet nem mutatott rendellenességet. Azon megállapítás, hogy „a bizonyosság határán kizárható a műszaki hiba”, valamennyi rendelkezésre álló bizonyítékkal összhangban áll, így a szakvélemény aggályos volta nem állapítható meg.
- [50] Az eljárás során K.CS. nem tette vitássá, hogy a hidraulika meghibásodhat (jegyzőkönyv, 6. oldal utolsó bekezdés), ez azonban nem jelenti azt, hogy jelen esetben is ez történt, erre bizonyíték nem áll rendelkezésre.
- [51] A perben nem volt bizonyított, hogy az alperesnél eltúrt gyakorlat volt a gépjárművek felengedett platóval való elindulása. A felperes maga is azt állította, hogy K.CS., K.I. ügyvezetők tiltották ezt (jegyzőkönyv, 6. oldal 5. bekezdés). Az a körülmény, hogy K.B. esetleg „ezzel nem foglalkozott”, nem mentesíti a felperest a szabályszerű munkavégzési kötelezettség alól.
- [52] Alaptalanul állította a felperes, hogy sérült a Pp. 164. §-a a munkaidőre vonatkozó szabályok betartását illetően. Az elsőfokú bíróság e körben felhívta a felperest, hogy „...Terjessze elő esetleges bizonyítási indítványait abban a tekintetben, hogy az alperes a munkavégzésre, illetve a munkaidőre vonatkozó szabályokat nem tartotta meg, a tanúbizonyítási indítvány előterjesztésénél legyen figyelemmel a Pp. 167. § (1) és (3) bekezdésében foglaltakra is” (jegyzőkönyv, 9. oldal).
- [53] A másodfokú bíróság helytállóan fejtette ki, hogy a felperes túlfoglalkoztatására vonatkozó állításait a menetlevelek, az alperes által készített táblázatok adatai, valamint V.V. tanúvallomása sem támasztották alá. Igazolt, hogy 2008. április 11-én a felperes a járművet elhozta a szervizből, ezt követően azonban munkát nem végzett. V.V. határozottan állította, hogy ezen a napon a felperessel közösen nem dolgozott, „Valamilyen S. tanított be, egy nap volt a betanítás, akkor végig mellettem volt, az biztos hogy nem a felperes volt, aki betanított” (jegyzőkönyv, 5. oldal 2. bekezdés). Ezen előadást iratellenesen tartalmazza a felperes felülvizsgálati kérelme. Ebből következően alaptalan azon felülvizsgálati érvelés, hogy a felperes volt a betanítást végző személy, mivel ezt egyetlen bizonyíték sem támasztja alá, és azt sem, hogy ezen időszakban a felperes egyáltalán munkát végzett volna.

- [54] A felperes iratellenességre hivatkozva állította, hogy a balesetet nem a tizenharmadik fuvart követően szenvedte el. Ezzel szemben a felperes maga állította, hogy „A baleset a tizenharmadik fuvar után következett be” (jegyzőkönyv, 3. oldal 3. bekezdés). Ezt erősítette meg F.I. nyilatkozata is. Ebből következően helyes a jogerős ítélet azon okfejtése, hogy a baleset 4 óra 15 perckor következett be a munkaidő lejártát megelőzően két órával, ezért a felperes a pihenőidejét igénybe vehette volna. Helyes azon másodfokú bírósági következtetés is, hogy a felperes maga sem fáradtságra hivatkozott figyelmetlensége okaként, hanem arra, hogy „azért nem tettem meg, mert siettem” (jegyzőkönyv, 6. oldal 1. bekezdés).
- [55] Az Európai Parlament és a Tanács 2006. március 15-ei 561/2006/EK rendelete a közúti szállításra vonatkozó egyes szociális jogszabályok összehangolásáról, a 3821/85/EGK és a 2135/98/EK tanácsi rendelet szabályait a másodfokú bíróság helytállóan értékelte. A 8. cikk (1) bekezdése a pihenőidőre vonatkozó szabályként tartalmazza, hogy a gépjárművezetőnek milyen módon kell pihenőidőket tartania. Ebből következően a pihenőidő kiadásával kapcsolatos alperesi jogsértés nem volt megállapítható, annak igénybevétele pedig a felperes feladata, illetve kötelessége volt a biztonságos munkavégzés érdekében, mely nem az alperes magatartása miatt hiúsult meg.
- [56] A felperes által csatolt tachográf korongokat a bíróságok a bizonyítási eljárás során helyesen nem vették figyelembe, mivel azok más időpontra vonatkoztak, így a jogvita eldöntésére kihatással nem lehettek.
- [57] A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján..

### **Záró rész**

- [58] A felperes perköltség fizetési kötelezettsége a Pp. 78. §-ának (1) bekezdésén alapul.
- [59] A felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli az adott ügyben irányadó 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a alapján.
- [60] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. §-ának (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2017. április 19.

**Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró, dr. Hajdu Edit s.k. bíró**





**A Kúria  
mint felülvizsgálati bíróság  
közben s ő í t é l e t e**

**Az ügy száma:** Mfv.I.10.442/2018/4.

**A tanács tagjai:** . Hajdu Edit a tanács elnöke  
. Rózsavölgyi Bálint előadó bíró  
. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna bíró

**A felperes:** felperes neve

**A felperes képviselője:**  
. Karácsony Dorina ügyvéd

**Az alperes:** alperes neve

**Az alperes képviselője:**  
. Vámos Marianna ügyvéd

**A per tárgya:** kártérítés megfizetése

**A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél:** felperes

**A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:**  
Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.20.159/2018/6.

**Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:**  
Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 10.M.524/2016/31.

**Rendelkező rész**

A Kúria a Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.20.159/2018/6. számú ítéletét hatályon kívül helyezi, a Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 10.M.524/2016/31. számú ítéletét megváltoztatja és megállapítja, hogy az alperes a felperes 2014. október végén történt üzbeigisztáni munkavégzésével összefüggésben bekövetkezett egészségkárosodásáért kártérítési felelősséggel tartozik.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 15 napon belül

10.000 (tízezer) forint és 2.700 (kétezer-hétszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget, valamint az államnak külön felhívásra 70.000 (hetvenezer) forint felülvizsgálati illetéket.

Ez ellen a közbenső ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

## **I n d o k o l á s**

### **A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás**

- [1] A felperes 2007. június 7-től állt alkalmazásban az alperesnél gépjárművezető munkakörben.
- [2] A felperes és öt gépjárművezető munkatársa 2014. október végén **Ü.**-ba teljesítettek fuvarfeladatot, élő állatot szállítottak. A munkavállalók közül a felperes volt a munkáltató képviselője, ő tartotta a kapcsolatot az alperes irányítójával és a megbízóval.
- [3] A megbízó üzbeigisztáni telephelyére történt megérkezést követően a megrendelő tulajdonosa az alperes munkavállalóit vacsorára hívta meg a telephelyen lévő étkezőbe.
- [4] **Ü.**-ban a megrendelők jellemzően vacsorameghívással fogadják a gépjárművezetőket. Az alperesnek tudomása volt arról, hogy a munkavállalói ilyen jellegű vacsorákon részt szoktak venni.
- [5] A felperes és munkatársai a vacsorameghívást elfogadták, az ételek között volt egy tradicionális szárított sajtgolyó, amelyből a felperes és három másik munkavállaló fogyasztott, majd a vacsorát követően rosszul lettek.
- [6] A felperes a vacsora után másfél-két nap múlva ért az **ü-k** határhoz, ekkor jelentkezett nála láz, fáradtságérzés, hasmenés, majd hányás is.
- [7] A felperes 2014. november 16-án az Egyesített **Sz.I.Sz.L.K.I.O.** üzleti panasz, derékfájdalom, kéz, térd, boka és ízületi gyulladás miatt megjelent, nála postinfekciós polyarthritisz és salmonella átmeneti hordozása diagnózist állapítottak meg.
- [8] Budapest Főváros Kormányhivatala 70-2-26173/2015/10. számú határozata értelmében a felperes egészségi állapota 2015. március 1-től 45%-os, C2. minősítési kategóriába tartozik, amelyre tekintettel részére 2015. november 26-tól rokkantsági ellátást állapítottak meg havi 99.985,- forint összegben.

### **A felperes keresete és az alperes ellenkérelme**

- [9] A felperes módosított keresetében az egészségkárosodásáért fennálló kártérítési felelőssége alapján 1.000.000,- forint sérelemdíj, 3.744.250,- forint elmaradt jövedelem, 8.054.125,- forint adómentes jövedelem, ezek járulékai, valamint perköltsége megfizetésére kérte

az alperest kötelezni.

- [10] Arra hivatkozott, hogy munkavégzése során súlyos egészségromlást szenvedett el, ezért a munkáltató felelőssége a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 166. § (1) bekezdés alapján fennáll.
- [11] Utalt arra, hogy a rábízott fuvarfeladat teljesítése közben Ü.-ban 2014. október végén a megrendelő által biztosított reprezentatív jellegű vacsorán vett részt, amelyet követően súlyosan megbetegedett, hányással, hasmenéssel, lázzal járó fertőzés jelentkezett nála a visszaúton. Tíz nap elteltével érkezett vissza Magyarországra, majd derékfájása és éjszakai rosszullete miatt az E. Sz. I. és S. L. K. I. O. került 2014. november 16-án.
- [12] Az orvosi szakvélemény és az orvosi dokumentumok a felperes előadása szerint egyértelműen alátámasztják, hogy az egészségi állapotában súlyos, maradandó romlás a perbeli megbetegedés miatt következett be, a káresemény és a felperes állapota között az okozati összefüggés fennáll, ezért az alperes kártérítési felelőssége egyértelműen megállapítható.
- [13] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Arra hivatkozott, hogy a kár az alperes ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény miatt következett be, amelyre nem volt tényleges befolyásolási lehetősége, mivel nem kellett azzal számolnia, hogy a munkavállalók a megbízó telephelyén vacsoráznak, tudomása szerint a sofőrök a kamionokra magukkal vitt ételeket szokták fogyasztani. Az alperes szerint a váratlan, a tudomásán és befolyásolási lehetőségén kívül eső körülmény miatt az ok bekövetkezését nem tudta sem elkerülni, sem elhárítani.
- [14] A kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta, mivel saját elhatározásából vett részt ismeretlen helyen, munkaidőn kívül tartott vacsorán, ahol a számtalan felszolgált étel közül saját döntése szerint fogyasztott tejterméket.
- [15] A káresemény nem áll a munkavégzéssel összefüggésben, mivel az nem a felperes munkakörébe tartozó feladatai ellátása során, hanem munkaidőn túl, a felperes szabad elhatározásán alapuló és nem a munkáltató által szervezett étkezésen történt.

#### **Az első- és másodfokú ítélet**

- [16] A Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 2017. december 1-jén meghozott 10.M.524/2016/31. számú ítéletében a keresetet elutasította, kötelezte a felperest perköltség megfizetésére, rögzítette, hogy az eljárási illetéket az állam viseli.
- [17] Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolása értelmében a keresetlevél benyújtásának időpontjára tekintettel alkalmazandó polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: Pp.) 164. § (1) bekezdése alapján a perben az alperest terhelte a kártérítési felelősség alóli mentesülés körében annak bizonyítása, hogy a kárt

az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolni, és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa, vagy a kárt kizárólag a felperes elháríthatatlan magatartása okozta.

- [18] Az elsőfokú bíróság megítélése szerint az alperes a bizonyítási kötelezettségének eleget tett, tekintettel arra, hogy az alperes megrendelője által adott vacsorán a felszolgált ételek minősége a munkáltató ellenőrzési körén kívül esik és egyben elháríthatatlan is, ezért amennyiben ezzel összefüggésben is keletkezett a felperes egészségkárosodása, az alperes mentesül a kártérítési felelősség alól.
- [19] Az elsőfokú bíróság kimondta, hogy az alperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy a kárt kizárólag a felperes elháríthatatlan magatartása okozta volna.
- [20] A felperes fellebbezése folytán eljáró Budapest Környéki Törvényszék, mint másodfokú bíróság a 2018. április 18-án meghozott 8.Mf.20.159/2018/6. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, kötelezte a felperest perköltség megfizetésére, megállapította, hogy a fellebbezési illethez az állam viseli.
- [21] A törvényszék ítéletének indokolásában kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, az abból levont következtetésével a másodfokú bíróság is egyetértett.
- [22] Kiemelte, hogy az alperes a keresetben foglaltakat egyrészt azért vitatta, mert a felperes megbetegedése nem áll összefüggésben a munkaviszonyával, másrészt mentesülésre hivatkozott. Indokolása értelmében az elsőfokú bíróság ugyan utalt az Mt. 166. § (1) bekezdésére, azonban arra vonatkozó álláspontját nem fejtette ki, hogy a felperes megbetegedését milyen okból tekintette a munkaviszonyával összefüggésben állónak. Ezzel kapcsolatban a törvényszék kifejtette, hogy a Legfelsőbb Bíróság MK 29. számú állásfoglalásának „a munkaviszonnyal összefüggésben” feltétellel kapcsolatos iránymutatása értelmében a munkavállalót ért kárnak valamilyen formában összefüggésben kell állnia a munkaviszonnyal. Ezen összefüggés azonban nem csupán akkor állapítható meg, ha a munkavállalót a munkaköri feladatai ellátása közben éri baleset, vagy szenved valamilyen egészségkárosodást, hanem adott esetben akkor is, ha a munkavállaló a munkáltató érdekében végez egyéb tevékenységet.
- [23] Az alperes azt nem vitatta, hogy Ü.-ban szokásosan a megrendelő a fuvarfeladatot teljesítő gépkocsivezetőket vendégül látja. A tanúk az eljárás során megerősítették, hogy ugyan nem volt elvárás a munkáltató részéről a vacsorán való részvétel, ugyanakkor úgy vélték, hogy a meghívás visszautasítása mellett, hogy a meghívó felé sértés, a munkáltatóra hátrányos következményekkel járhatna. A tanúk vallomásai alapján a törvényszék szerint a gépjárművezetők a munkáltató képviselőjének tartották magukat, és az érdekében cselekedtek, így a munkaviszonnyal való összefüggés igazolt.
- [24] Az eljárás adatai alapján nem volt az megállapítható, hogy a kárt kizárólag a felperes elháríthatatlan magatartása okozta volna,

ugyanakkor az elsőfokú bíróság helyesen értékelte úgy, hogy az Mt.166. § (2) bekezdés a) pontja szerinti mentesülési körülmények fennálltak.

- [25] A törvényszék indokolásában utalt arra, hogy az ellenőrzési kör arra a körre szorítja a munkáltató kártérítési felelősségét, amelyben lehetősége, egyben kötelezettsége is a károk megelőzése érdekében szükséges intézkedések megtétele. Az ellenőrzési körön minden olyan objektív tényt és körülményt érteni kell, amelynek alakítására bármilyen lehetősége volt a munkáltatónak. E körben a törvényszék is azt állapította meg, hogy arra, hogy a munkáltató telephelyétől több ezer kilométer távolságban milyen minőségű ételt szolgálnak fel a gépkocsivezetőknek, az alperesnek semmilyen ráhatása nem volt, vagyis ez az ellenőrzési körön kívül esett.
- [26] Az elháríthatatlansággal összefüggésben a törvényszék azt emelte ki, hogy az alperes a károsodás bekövetkezését akkor háríthatta volna el, ha megtiltotta, hogy a gépkocsivezetők eleget tegyenek a meghívásnak, azonban a vacsora tényéről az alperesnek nem volt tudomása. A vendéglátás Ü.-ban sem volt általános, így az alperesnek a meghívással számolnia sem kellett, ezért nem volt lehetősége és oka ilyen utasítás kiadására.
- [27] A törvényszék nem értett egyet azzal a felperesi érveléssel, miszerint köztudomású, hogy a keleti országokban a higiénés körülmények miatt nagyobb a fertőzésveszély, így kockázatos az ottani ételek fogyasztása is, ezért az alperesnek a megelőzés érdekében intézkednie kellett volna. Az az elvi lehetőség, hogy a keleti ételek fogyasztása esetén fennállhat a károsodás absztrakt veszélye, nyilvánvalóan nem jelenti azt, hogy annak bekövetkezésével a munkáltatónak számolnia is kellett.
- [28] A törvényszék álláspontja szerint az alperestől abban az esetben lett volna elvárható, hogy a hasonló betegségek megelőzése érdekében intézkedést tegyen, ha korábban már előfordult volna hasonló eset.

### **A felperes felülvizsgálati kérelme és az alperes ellenkérelme**

- [29] A felperes felülvizsgálati kérelmében kérte a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését, az elsőfokú ítélet megváltoztatását és azt, hogy a Kúria közbenső ítélettel döntsön a kereset jogalapjáról és az elsőfokú bíróságot a követelés összecszerűsége tekintetében új eljárás lefolytatására és újabb határozat hozatalára utasítsa. Másodlagosan indítványozta, hogy a jogerős ítélet hatályon kívül helyezése mellett az első- és másodfokú bíróságot új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára kötelezze a Kúria.
- [30] Utalt arra, hogy mind az elsőfokú, mind a másodfokú bíróság figyelmen kívül hagyta, hogy a felperes arra is hivatkozott az eljárás során, hogy a szállított állatok miatt, illetve a vontató jármű tisztítása okán is bekövetkezhetett a megfertőződés.
- [31] Arra hivatkozott, hogy az ügyben eljáró bíróságok nem tettek eleget a tényállás teljes körű felderítésére vonatkozó kötelezettségüknek, illetve a feltárt tényállásból megalapozatlan, jogszabálysértő

következtetéseket vontak le. Megsértett jogszabályhelyként az Mt. 166. § (1) és (2) bekezdését, a 167. § (1) és (2) bekezdését, a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) 2. § (3) bekezdését, 54. § (2) bekezdését, a Pp. 3. § (3) bekezdését, a Pp. 163. § (1)-(3) bekezdéseit, a 164. § (1) bekezdését, valamint a 206. § (1) bekezdését jelölte meg.

- [32] A felperes szerint az első- és másodfokú bíróság a megbetegedését a munkaviszonnyal összefüggésben bekövetkezettnek tekintette, ezáltal a munkáltató felelősségének fennállása a munkaviszonyával való okozati összefüggés okán a felperes részéről bizonyított. Ezt meghaladóan arra hivatkozott, hogy a felperesnek nem kellett bizonyítania, hogy a megbetegedést milyen okból, konkrétan milyen fertőző forrásból szerezte, az eljáró bíróságok tévesen szűkítették le a kimentési feltételek vizsgálatát, hiszen ehhez elsődlegesen az alperesnek kellett volna kétséget kizáróan bizonyítania, hogy a fertőzés oka a vacsorán felszolgált étel volt.
- [33] A rendelkezésre álló bizonyítékokból az a következtetés vonható le, hogy a munkáltató a vendéglátási szokásokkal tisztában volt, a gyakorlatról értesült, amelyet alátámaszt az a tény is, hogy valamennyi tanú kötelességének érezte a részvételt a vacsorán. Előadta, hogy a vacsorának volt egy hivatalos jellege, ahol a munkavállalók a munkáltató képviselőjének voltak tekinthetők, ebből az a következtetés vonható le, hogy kiterjedt a munkáltató ellenőrzési köre az eseményre, hiszen a követendő eljárásról, az elvárt magatartásról informálnia kellett és lehetett volna a munkavállalókat.
- [34] Kiemelte, hogy **H.P.** ügyvezető, **P.G.** és **B.J.** tanúk vallomásaival ellentétes ítéleti következtetéseket vont le az elsőfokú bíróság. Az alperes az egészséges és biztonságos munkavégzéssel összefüggő, az Mt-ben és az Mvt-ben meghatározott kötelezettségét megszegte, illetve nem bizonyította, hogy az azzal kapcsolatos kötelezettségének eleget tett volna.
- [35] Az ellenőrzési kör nem a felszolgált étel minőségére, vagy annak ellenőrizhetőségére vonatkozik, hanem arra, hogy a munkavállaló külföldi kiküldetésben töltött munkavégzése alatt a munkáltatót terheli-e felelősség a munkavállalók étkezésével kapcsolatban. Előadása szerint okszerűtlenül állapították meg a bíróságok, hogy a munkáltatónak csak akkor kellene a megbetegedés kockázatát felismernie, ha az ismétlődik.
- [36] A jogerős ítélet indokolása önmagának is ellentmondó, mivel az előreláthatóság körében megállapítja, hogy ha a munkáltató tudja, hogy megbetegedés már előfordult, akkor a munkavállalók étkezését megtilthatta volna, vagyis egyértelműen rögzíti annak a kézenfekvő és egyszerű módját, hogy a munkáltató a vacsora vonatkozásában annak elfogyasztására tiltást, vagy akár kockázatokra való figyelemfelhívást, tájékoztatást is adhatott volna, amely az ellenőrzési körbe tartozás miatt elvárható is lett volna. Ezzel összefüggésben hivatkozott az EBH2016.M.10. számú jogesetre is a

tekintetben, hogy az anyaghiba olyan kockázat, amelynek következményét a munkáltatónak viselnie kell egyes esetleges munkabaleset bekövetkezése során. Álláspontja szerint az anyaghibához hasonló a kiküldetésben lévő munkavállaló esetében az elfogyasztott ételtől megfertőződésnek a kockázata, amelynek következményét a munkáltatónak viselnie kell, tehát az az ellenőrzési körébe tartozik.

- [37] A felperes ezt meghaladóan hivatkozott az EBH2011.2426. számú döntésre, amelyből véleménye szerint az a következtetés is levonható, hogy a távolságban és kulturálisan hazánktól távol álló, életszínvonalban és körülményekben jelentősen elmaradt országban felmerülő kockázatok értékelése a munkáltató felelősségi körébe tartozik.
- [38] A felperes kommentárokából idézett hivatkozásokkal alátámasztott felülvizsgálati érvelésében előadta azt is, hogy a kimentés az ellenőrzési körön kívül eső okokra terjedhet ki. A perrel érintett esetben nem azt kellett vizsgálni, hogy a munkáltató megmondhatta-e, vagy tudhatta-e azt, hogy romlott lesz-e az étel, és azt neki el kellett, vagy lehetett volna objektíve háritani, hanem azt, hogy a munkaviszonnyal összefüggésben a megrendelő telephelyén történt események, jelen esetben az étkezés kockázata olyan „üzemi körbe tartozik-e”, amely a munkáltatóval összefügg.
- [39] Az ellenőrzési kör vizsgálatát nem lehet leszűkíteni arra, hogy az adott károsodás vonatkozásában a munkáltató lehet-e felelős azért, hogy a munkavállaló milyen ételt eszik. Az eljáró bíróságok érvelését elfogadva a balesetekért nem lenne felelős a munkáltató, hiszen ha azt egy műszaki hiba, vagy hibás anyaghasználat okozná, akkor bármikor kimenthetné magát olyan hivatkozással, hogy arra nincs ráhatása.
- [40] Előadta azt is a felperes, hogy az köztudomású, hogy **Ü.**-ban a fuvarfeladat szerinti célállomáson olyan közegészségügyi viszonyok a jellemzőek, amelyek a hazaiaktól eltérnek, alacsonyabb színvonalúak. Az egészségügyi és higiéniai előírások betartása a munkáltató munkavédelmi feladatkörébe tartozik.
- [41] A megbetegedés elkerülhető lett volna, ha az alperes tájékoztatta volna a munkavállalókat, hogy mely ételek fogyasztása biztonságos, hogy honnan, milyen forrásból étkezhetnek, vagy akár azzal, hogy előírta volna, hogy csak lezárt, megfelelően hűtött késztermék, vagy hőkezelt étel fogyasztható. Az elvi lehetősége mindenképpen megvolt az alperesnek, hogy a kárt megelőzze.
- [42] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában fenntartását kérte.

#### **A Kúria döntése és jogi indokai**

- [43] A felülvizsgálati kérelem megalapozott.
- [44] A Pp. 275. § (2) bekezdés alapján a Kúria a jogerős ítéletet csak a felülvizsgálati kérelem és a csatlakozó felülvizsgálati kérelem

keretei között vizsgálhatja felül. A Pp. 272. § (2) bekezdése szerint a felülvizsgálati kérelemben meg kell jelölni azt a határozatot, amely ellen a felülvizsgálati kérelem irányul, azt, hogy a fél milyen tartalmú határozat meghozatalát kívánja, továbbá elő kell adni - a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése mellett -, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja.

- [45] A felperes a felülvizsgálati kérelmében megsértett jogszabályhelyként megjelölte ugyan az Mt. 166. §-ának (1) bekezdését, illetve a 167. § (1)-(2) bekezdéseit, melyekkel összefüggésben a Kúria a következőket állapította meg.
- [46] Az elsőfokú bíróság ítélete indokolásának tartalma szerint a felperes által megjelölt egészségkárosodás a munkavisztonnyal összefügg. A törvényszék ítéletében pedig azt állapította meg, hogy a felperes kára a munkaviszonyával összefüggésben keletkezett, továbbá megítélése szerint az Mt. 166. § (2) bekezdés b) pontja szerinti kimentési indokot az alperes nem bizonyította, a kárt nem kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.
- [47] A jogerős ítélet előzőekben részletezett megállapításaival szemben az alperes felülvizsgálati kérelmet, illetve csatlakozó felülvizsgálati kérelmet nem terjesztett elő, ezért a Kúria megállapította, hogy a felperes kára a munkavisztonnyal összefüggésben következett be.
- [48] A törvényszék helytállón hivatkozott arra, hogy a felperes az eljárás során utalt ugyan arra, hogy elviekben a szállított állatoktól is megfertőződhetett, ezzel összefüggésben azonban a tényelőadási kötelezettségének [Pp. 121. § (1) bekezdés e) pont] nem tett eleget. A felperes a keresetlevélben és az eljárás során lényegében a vacsorán fogyasztott étellel összefüggésben bekövetkezett megbetegedésben jelölte meg az egészségkárosodásának az okát, a csatolt orvosi dokumentáció is ezt tartalmazza, ezért a szállított állatokkal kapcsolatos felülvizsgálati előadása már nem volt értékelhető.
- [49] Az eljárt bíróságok eltérő jogi álláspontjaik folytán az Mt. 167. §-a (kármegosztás) törvényi feltételeit nem vizsgálták, így azok nem képezhetik a felülvizsgálati eljárás tárgyát sem.
- [50] Az Mt. 166. § (2) bekezdés a) pontja értelmében [a munkáltató] mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolni, és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa. E mentesülési ok több együttes feltétel meglétét írja elő. A felülvizsgálati kérelemmel összefüggésben a Kúriának elsődlegesen abban a kérdésben kellett döntenie, hogy a perbeli esetben az alperes ellenőrzési körébe tartozott-e a felperes vacsorán való részvételével összefüggésben bekövetkezett károsodás.
- [51] Az ellenőrzési kör arra a körre szorítja a munkáltató kártérítési felelősségét, amelyben lehetősége, egyben kötelezettsége is a károk megelőzése érdekében szükséges intézkedések megtétele. Az ellenőrzési körön minden olyan objektív tény és körülményt érteni kell, amelynek



alakítására bármilyen lehetősége volt a munkáltatónak. Ennek értékelése során a baleset közvetlen okát és a balesethez vezető egész munkafolyamatot vizsgálni kell: a munkamódszer megválasztását, az ahhoz biztosított munkaeszközt, a munkavállalói létszámot, szakismeretet, mert ezek biztosítása a munkáltató kötelezettsége, így arra befolyása, ráhatása van (EBH2016.M.10., EBH2018.M.20.).

- [52] Önmagában a munkáltató telephelyén kívül végzett munka vagy szolgáltatás ellátása nem eredményezi a kár ellenőrzési körén kívüli bekövetkeztét (EBH2016.M.9.).
- [53] A munkáltató ellenőrzési körébe tartozik a feladatainak ellátása, az ezzel összefüggő személyi magatartás, a munka megszervezése; a termeléshez (munkavégzéshez) szükséges anyag, felszerelés, berendezés, energia tulajdonsága, állapota, mozgatása, működése, általában a termelés kockázata [1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény a munkáltatónak a munkavállalója egészségi állapotában bekövetkezett károkért fennálló felelőssége egyes kérdéseiről II. 2. pont].
- [54] Az Mt. 51. § (4) bekezdése értelmében a munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit, amely követelmények megvalósításáért felelős, annak módját – a jogszabályok és a szabványok keretein belül – a munkáltató határozza meg [Mvt. 2. § (3) bekezdés].
- [55] Az Mvt. 54. § (2) bekezdése kimondja, hogy a munkáltatónak rendelkeznie kell kockázatértékeléssel, amelyben köteles minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és keverékekre, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására. A kockázatértékelés során a munkáltató azonosítja a várható veszélyeket (veszélyforrásokat, veszélyhelyzeteket), valamint a veszélyeztetettek körét, felbecsüli a veszély jellege (baleset, egészségkárosodás) szerint a veszélyeztetettség mértékét.
- [56] Az Mvt. 54. §-a (7) bekezdésének a) és b) pontjai szerint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles a szükséges utasításokat és tájékoztatást a munkavégzést megelőzően a munkavállalónak megadni, rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket.
- [57] Az Mvt. 2. §-ában foglalt szabályokat az Mvt. 54. § (7) bekezdésének rendelkezései töltik meg tartalommal. Az Mvt. az Mt. vonatkozó szabályozásával összhangban a munkáltató felelősségi körébe utalja az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés feltételeinek a megteremtését. A munkafeladatokat, a munkavégzést a munkáltatónak úgy kell megszerveznie, hogy a munkavállaló a kötelezettségeit teljesíteni tudja, az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek messzemenő figyelembe vételével. Ezzel kapcsolatban a munkáltatót terheli az egészséges és biztonságos munkafeltételek és

eszközök biztosításán túl az azokkal összefüggő tájékoztatás, oktatás, a kockázati tényezők előzetes felmérése, várható veszélyek azonosítása, illetve a szabályszerű működtetés ellenőrzésének a kötelezettsége is.

- [58] A munkavédelmi szabályok objektív jellegűek, azok megsértése megvalósul, ha a munkáltató vagy megbízottja azokat nem tartotta meg, vagy megszegte, illetve elmulasztotta.
- [59] **H.P.** Pál ügyvezető a vallomásában akként nyilatkozott, hogy **K.**-ban, **Ü.**-ban többször előfordult az, hogy állatokat szállító kamionok esetén meghívta a megrendelő a gépjárművezetőket vacsorára. A „perbeli üzbeasztáni céghez máskor is vittek árut.” A jól végzett szolgáltatást hálálja meg a partner a vacsorával. A munkáltató nem ellenőzte, hogy ilyen vacsorán részt vegyenek a munkavállalók, de elvárás sem volt. Úgy fogalmazott az ügyvezető, hogy ez a megvendégelés kifejezi a hálát, nem a cég felé, hanem a sofőrök felé. Stabil a partneri kapcsolat a megrendelőkkel, ebben szerepet játszik a szolgáltatás színvonala is, hogy hogyan szállítják ki az árut a gépjárművezetők. Ha valaki felajánlja a vacsorát, akkor életszerű az, hogy elfogadják azt a sofőrök (10.M.524/2016/14. számú jegyzőkönyv 2-3. oldal).
- [60] Figúr Attila tanú megerősítette, hogy szokás **Ü.**-ban a megvendégelés, ezzel a megrendelő a jóindulatát fejezi ki. **P.M.C.M.** tanú elmondta, hogy **Ü.**-ban mindig (vagy minden második fuvarnál) vendégül látják a megrendelők a sofőröket, amelyet nem szokás visszautasítani. Ha a felperes mint a munkáltató képviselője nem mondott volna a vacsorára, az sértő lett volna (10.M.524/2016/17. számú jegyzőkönyv 2-5. oldal).
- [61] **B.S.** tanú úgy nyilatkozott, hogy: „Ha meghívnak minket, akkor nem túl jó visszautasítani, mivel megsértjük őket, hogyha nem fogadjuk el... szerintem a munkáltató tudott arról, hogy szokásos, hogy a keleti országokban megvendégelnek minket.” (10.M.524/2016/17. számú jegyzőkönyv 7. oldal).
- [62] **P.G.** tanú azt mondta el, hogy **Ü.**-ban mindig meghívják a sofőröket, akik mindig elfogadják a vacsorát, mivel a visszautasítás degradáló, lenéző lett volna a megrendelőre, ami problémát jelentett volna, és az alperes meg is „feddte” volna őket. A tanú úgy fogalmazott, hogy: „Mi a céget képviseltük a megjelenésünkkel, a viselkedésünkkel.” (10.M.524/2016/26. számú jegyzőkönyv 2-3. oldal).
- [63] **B.J.** tanú egyértelműen úgy foglalt állást, hogy a munkáltató tudott arról, hogy megvendégelik a sofőröket ezen az üzbeasztáni telephelyen, ahol a tanú négyszer-ötször járt. Az alperes nem mondta azt, hogy vegyenek részt a vacsorákon, de azt sem mondta, hogy ne vegyenek, annak ellenére, hogy azokról tudomása volt (10.M.524/2016/26. számú jegyzőkönyv 4-5. oldal).
- [64] A tanúk vallomásaiból egyértelműen megállapítható, hogy az alperes - annak ellenére, hogy tudott a keleti, elsősorban üzbeasztáni gyakorlatról - nem tett semmilyen intézkedést. Nem hívta fel a munkavállalók figyelmét a közegészségügyi, higiénés körülmények különbözőségéből adódó várható veszélyekre, azokról nem adott

tájékoztatást. Nem alkotott szabályzatot vagy utasítást a megvendéglésekkel összefüggésben, továbbá nem végzett kockázatértékelést az egészségkárosodás lehetőségével kapcsolatban. Ezen tényeket az eljáró bíróságok nem értékelték megfelelően.

- [65] A munkáltató üzleti partnere által nyújtott vendéglátás, az üzbeigisztáni megrendelőnél a helybeli szokásoknak megfelelően adott vacsorán való munkavállalói részvétel nyilvánvalóan a munkáltató üzleti érdekébe tartozik, továbbá adott esetben a munkafeladat teljes körű ellátásához kapcsolódott.
- [66] A peradatok összességéből az volt megállapítható, hogy a felperes és a többi gépjárművezető azért fogadták el egy idegen, a higiénés körülmények miatt köztudomásúan nagyobb fertőzésveszéllyel és egészségügyi kockázattal járó országban a munkáltató gazdasági partnerének vacsorameghívását, mert annak esetleges visszautasítása az alperesre nézve hátrányos lett volna, a megrendelő megsértése egyértelműen nem szolgálta volna az alperes gazdasági érdekét.
- [67] Helytállóan hivatkozott arra a felperes, hogy a jogerős ítélet megállapította, hogy a vacsorán való részvétel a felperes munkaviszonyával állt összefüggésben, ebből és az előzőekből (a munkáltató által ismert, szokásosan a munkafeladathoz kapcsolódó eltúrt gyakorlatból) pedig okszerűen az következik, hogy az az alperes ellenőrzési körén belüli volt.
- [68] Kétségtelen tény, hogy a felszolgált étel minőségére a munkáltatónak nincs közvetlen ráhatása, befolyása, azonban az adott esetben a vacsora a termelés kockázatába eső tényként értékelendő. Az alperes annak ellenére, hogy a külföldi megrendelők eljárásáról, szokásáról tudott, ezzel összefüggésben nem végzett kockázatértékelést, nem írt elő a munkavállalói számára követeendő eljárást, nem hívta fel a figyelmüket az általa nem ellenőrizhető ételek fogyasztásával összefüggésben felmerülő veszélyekre.
- [69] A Kúria azt állapította meg, hogy a felperes a megrendelő által biztosított vacsorán a munkáltató érdekében, a munkaviszonyával kapcsolatos kötelezettségek teljesítésével összefüggésben vett részt, amely körülményre a munkáltató ellenőrzési köre kiterjedt, ezért az alperes a kimentési kötelezettségének nem tett eleget.
- [70] Az előzőek alapján a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (4) bekezdés alapján hatályon kívül helyezte, az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, és megállapította, hogy az alperes a felperes 2014. október végén történt üzbeigisztáni munkavégzésével összefüggésben bekövetkezett egészségkárosodásáért kártérítési felelősséggel tartozik. Az elsőfokú bíróságnak a kereset összegszerűsége tekintetében az eljárást folytatnia kell.

#### **A döntés elvi tartalma**

*A munkáltató által ismerten a partnere által a közöttük lévő szerződés teljesítéséhez kapcsolódóan nyújtott vendéglátás, azaz a*

*megrendelőnél a helybeli szokásoknak megfelelően adott vacsorán a munkavállalói részvétel a munkáltató üzleti érdekébe és a gazdasági működésének kockázatába tartozik. A munkavállaló ezzel összefüggő megbetegedése esetén a munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy a bekövetkezett kárt az ellenőrzési körén kívül eső körülmény okozta.*

## **Záró rész**

- [71] A felülvizsgálati eljárásban a felperes pernyertes lett, ezért az alperes köteles a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megtéríteni a költségét.
- [72] Perköltségként merült fel a felperes oldalán az őt képviselő ügyvéd munkadíja, melyet a Kúria a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (3) bekezdése alapján határozott meg.
- [73] A Kúria a közbenső ítéletre tekintettel az illeték mértékét az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 50. § (1) bekezdése értelmében állapította meg figyelemmel az Itv. 39. § (3) bekezdés d) pontjára.
- [74] A felülvizsgálati eljárásban pervesztes alperes köteles megfizetni az államnak külön felhívásra a feleket megillető tárgyi költségfeljegyzési jog folytán meg nem fizetett felülvizsgálati eljárási illetéket a költségmentesség alkalmazásáról a bírósági eljárásban elnevezésű 6/1986. (VI. 26.) IM rendelet 13. § (2) bekezdése, valamint 15. § (1) és (3) bekezdései értelmében.
- [75] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdés alapján tárgyaláson bírálta el.
- [76] Ez ellen a közbenső ítélet ellen a Pp. 271. § (1) bekezdésének e) pontja alapján nincs helye felülvizsgálatnak.

Budapest, 2019. május 22.

**Dr. Hajdu Edit s. k. a tanács elnöke, Dr. Rózsavölgyi Bálint s. k. előadó bíró, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s. k. bíró**

**Megntesülés! → üzbeasztános eset**