EH 2017.06.M16

I. rész

Munkajog a gyakorlatban

Szakkurzus

Kurzusvezető: dr. Trenyisán Máté

EH 2017.06.M16 I. Amennyiben a munkavállaló a munkaszerződés szerinti munkakörben egészségi alkalmatlanság miatt nem foglalkoztatható, de nem keresőképtelen, 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.

II. A munkavállalók munkavégzéssel összefüggő képességei, azok változásai nem függetlenek a munkaviszonytól, a munkáltató működésétől, tevékenységétől. 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 [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 alapbért 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 alapbért, egyúttal a felperest figyelmeztetésben részesítette.

Az elsőfokú 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 ellenőrzésről 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: Kkvtv.) 12/A. § (1) bekezdésére hivatkozással a felperest a munkaügyi bírságot helyettesítő figyelmeztetésben részesítette.

[3] A felperes fellebbezése alapján eljárt alperes a 2015. május 26-án kelt határozatával az elsőfokú határozatot helybenhagyta. Megállapította, hogy az elsőfokú hatóság helyesen foglalt állást abban a kérdésben, hogy a munkavállaló állásidejére a munkáltatónak alapbért 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 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 helyezését és a közigazgatási szerv új eljárásra utasítását kérte. Álláspontja szerint a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (régi 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 tájékoztatástelfogadta, 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 állásidőn volt. Az pedig, hogy erre az időszakra jár-e alapbér, 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 állt 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 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 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 általánosspeciális viszonyában van, ezért az Alaptörvény 28. cikke 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 alapbérfizetési kötelezettség nem terhelte. Alapvető 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 eljárási költségben történő marasztalását kérte. Álláspontja szerint a jogerős ítélet sérti a Pp. 339. § (1) bekezdését, mert jogszerűen

meghozott közigazgatási határozatot helyezett hatályon kívül, a Pp. 339/B. §-ában megjelölt okok egyikére sem hivatkozott az elsőfokú 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 alapbérfizetési kötelezettség fennállásának viszonylatában vizsgálandó. 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. szabályai-ból 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 viszonyában, 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 szüneteltnek 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 jogszerűen, ha az állásidőre járó alapbért 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 eljárási költségben 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 kötelezettség. E hivatkozás azért is megtévesztő, mert az együttműködési kötelezettség nemcsak az egyik félre, a munkáltatóra, hanem a munkavállalóra is kötelezettségetró. 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 megvalósulnake az Mt. 146. § (1) bekezdésében előírt 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 munkaszerződése szerinti munkakörére való egészségügyi alkalmatlansága ellenére nem szünteti meg.

[17] Amennyiben a munkavállaló a munkaszerződés szerinti munkakörben egészségi alkalmatlanság miatt nem foglalkoztatható, de nem keresőképtelen, 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 elsőfokú 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 kifejtettekből 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 - alapbér illeti meg. Eszerint az állásidőre járó alapbérfizetési 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 működésétől, tevékenységétől, ebből következően pedig nem értékelhetők a munkáltató működésén 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 elsőfokú bíróság téves jogkövetkeztetésre jutott. Figyelmen kívül hagyta azt a perdöntő, 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 egészségi 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 alapbérére jogosult volt, mivel nem állott fenn elháríthatatlan külső ok. Ezért az alperes perbeli határozatával megalapozottan hagyta helyben az elsőfokú határozatot, amelyben a kormányhivatal foglalkoztatási főosztálya kötelezte a felperes munkáltatót, hogy számolja el és fizesse meg a munkavállaló részére a perbeli állásidőre járó alapbért és egyúttal figyelmeztetésben részesítette a felperest.

[22] A kifejtettekre tekintettel 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.)