



**37. Országos Tudományos Diákköri Konferencia
Állam- és Jogtudományi Szekció**

Budapest, 2025. március 24–26.

Rendező intézmény:
Károli Gáspár Református Egyetem
Állam- és Jogtudományi Kar



Állam- és Jog-
tudományi Szekció

A munkavállaló egészségi okból való alkalmatlansága

Kézirat lezárásának dátuma:

2024.12.09.

A szerzőként kijelentem, hogy a dolgozat elkészítéséhez nem használtam mesterséges intelligenciát.

Tartalom

I. Bevezetés	4
II. Foglalkoztatási kötelezettség a munkajogviszonyban.....	6
II.1. A foglalkoztatási kötelezettség dogmatikai megközelítése	6
II.2. A foglalkoztatási kötelezettség elmulasztása, az állásidő problematikája	7
II.3. A foglalkoztatási kötelezettség akadályai	11
II.3.1. A keresőképtelenség foglalkoztatási kötelezettségre gyakorolt hatása	11
II.3.2. A munkavállalói teljesítés elmaradásának társadalombiztosítási jogi aspektusai ..	13
II.3.3. Munkavédelmi kötelezettségek	14
II.3.4. Az egészségi okból való alkalmatlanság foglalkoztatási kötelezettségre gyakorolt hatása.....	16
II.4. A foglalkoztatási kötelezettség értelmezése határok nélkül, avagy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás.....	18
III. A Kúria ítélkezési gyakorlatának változása a foglalkoztatási kötelezettség tükrében	20
III.1. Elvi jelentőségű döntés a foglalkoztatási kötelezettség többletkötelezettségeiről [EBH2017. M.16. (Mfv.II.10.214/2016/4.)]	20
III.2. Kúriai álláspont a keresőképeség és az egészségi alkalmatlanság kapcsolatáról (Mfv.I.10.438/2018/4.)	22
III.3. Az egészségi okból való alkalmatlanság és a keresőképtelenség elhatárolása (Mfv.X.10.038/2021/6.).....	24
III.4. A foglalkoztatási kötelezettség értelmezésének határa az egészségi okból való alkalmatlanság korrelációjában (Mfv.VIII.10.090/2023/7.)	26
IV. Újszerű jelenségek az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlatában	29
VI.1. Az Egyenlő bánásmódról szóló keretirányelv és az ésszerű alkalmazkodás követelménye	29
IV.2. Az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlatában formálódott fogyatékos fogalom és az ésszerű alkalmazkodás mibenléte (C-335/11 és C-337/1. számú egyesített ügyek; HK Danmark-ügy).....	31
IV. 3. Munkakör felajánlás az ésszerű alkalmazkodás jegyében (C-485/20. számú ügy; HR Rail ügy)	34
IV. 4. Az ésszerű alkalmazkodás követelménye a Kúria gyakorlatában.....	36
V. Következtetések, szabályozási javaslatok	37
Bibliográfia	40
Jogforrások	41

I. Bevezetés

Napjainkban a munkavállalói érdekek védelme kimagasló társadalmi és gazdasági jelentőséggel bír. Az egészségi okból alkalmatlan munkavállaló helyzetének jogi megítélése jelen idő szerint korántsem mentes a bizonytalanságoktól, a probléma teljeskörű feloldása a hatályos munkajogi és társadalombiztosítási jogi szabályozás alapján számos megválaszolatlan kérdést von maga után. E probléma kiindulópontját az a munkajogi tényállás képezi, amelyben a munkáltató egészségi okból alkalmatlan munkavállalóját a törvény erejénél fogva – eredeti munkakörében – nem foglalkoztathatja, jogviszonyát azonban felmondással nem szünteti meg. E kialakult helyzet szükségszerűen felhívja a figyelmet a munkáltatót terhelő foglalkoztatási kötelezettség értelmezésének problematikájára.

Annak ellenére, hogy a foglalkoztatási kötelezettség tartalmáról és terjedelméről a hatályos munkajogi szabályozás akkurátusan rendelkezik, a jogalkalmazás és ennek mentén a jogirodalom e kötelezettség kiterjesztő értelmezésével a törvény kifejezett rendelkezéseitől elrugaszkodóbb álláspontot is kialakított. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás jogosultsága és az Európai Unió Bíróságának (továbbiakban: EUB) ítélkezési gyakorlatából beáramlott minták mind az egészségi okból alkalmatlan munkavállaló továbbfoglalkoztatása esetén irányadó munkáltatói alkalmazkodás megnyilvánulási formái lehetnek, melyek létjogosultságát a jogalkalmazás igyekszik igazolni.

Az egészségi okból alkalmatlan és ezáltal nem foglalkoztatható munkavállaló munkajogviszonyának fenntartása esetén egzisztenciálisan nehéz helyzetbe kerül, mivel ebben az időszakban bérezésre nem jogosult, sőt társadalombiztosítási szempontból biztosítása szünetel. A munkajogviszony megszüntetése a bemutatott helyzetben azonban egyik félnek sem áll érdekében. A munkavállaló javára a munkajogviszony munkáltató által történő megszüntetése és ezáltal végkielégítésére formált jogos igényének teljesítése szolgálna. Ezzel szemben a munkáltató éppen a munkavállalót megillető juttatások megfizetésének elkerülése, azaz a munkajogviszony munkavállaló által történő megszüntetése esetén realizálna előnyt. Világos, hogy e felvázolt szituációban egyik fél sem képes és nem is köteles a munkajogviszony teljességét előmozdító kötelezettségeinek eleget tenni, azonban az ilyen rendeltetésvesztéssel fenyegetett állapot feloldása mindenképpen kívánatos és megoldást igényel.

A választott tárgykör kiterjedt szakirodalmi háttérrel és analizálható bírói gyakorlattal rendelkezik, e források hatékony ismertetése, elemzése lehetőséget kínál a témakör eredményes és előremutató feldolgozására. A kutatás módszertana – a téma tárgyalását megalapozó elméleti

megközelítés ismertetését követően – a tárgykör vonatkozásában relevánsnak ígérkező hazai és uniós joggyakorlat mélyreható elemzésén alapul. Ennek oka, hogy az egyes eseti döntések vizsgálata során feltárható a hazai bírói gyakorlat alakulása az elmúlt mintegy egy évtized távlatából, sőt e részletekbe menő elemzés során láthatóvá válik e bírói gyakorlat alapvető átalakulása is. A hazai gyakorlat konzekvenciáinak levonása után a dolgozat az Európai Unió ítélkezési gyakorlatát jellemző és a tárgykörrel kapcsolatos jelenségekre fókuszál. A tanulmány kiemelt figyelmet fordít az ítélkezési gyakorlat hazai és uniós tendenciáira, párhuzamba állítva a magyar és az európai bírósági álláspontok alakulását és a köztük húzódó egyezőségeket, valamint kontrasztokat, differenciákat.

A tanulmány hiánypótló jellege – amellet, hogy következetesen feldolgozza a tárgykörrel kapcsolatos bírósági döntéseket – annak bemutatásában áll, hogy a felvetett problémára a hatályos szabályozás módosításával megoldás adható. A dolgozat végső soron olyan jogalkotói beavatkozásokra tesz javaslatot, amelyekkel kiküszöbölhető a foglalkoztatási kötelezettség értelmezéséből fakadó, jogalkalmazást övező bizonytalanság és a rendeltetésvesztéssel veszélyeztetett munkajogviszonyok problémája, amely a jogviszony mindkét szereplőjének mindenkori érdekeit képviselné.

A témaválasztás aktualitását nagy mértékben alátámasztják a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 2023-ban bekövetkezett tárgybani módosítása, valamint a Kúria közelmúltbéli ítéletei a foglalkoztatási kötelezettség és ennek részkötelezettségei tekintetében. Mindazonáltal nem csak a hazai szabályozás és annak jogalkalmazók általi értelmezése mutat dinamikus változást napjainkban, így kutatásom motivációjaként szolgáltak az EUB ítélkezési gyakorlatában tapasztalható újszerű jelenségek is, nevezetesen az ésszerű alkalmazkodás követelménye és a kapcsolódó fogyatékoság fogalom. Annak ellenére, hogy az említett intézmények csak a közvetlen közelmúltban jelentek meg az EUB ítélkezési gyakorlatában, felhívásukra példa már a hazai jogalkalmazásban is található. A tárgykörnek e vonatkozásai a magyar munkajogi irodalomban jelen pillanatban feldolgozatlanok, így e fogalmak és vonatkozó kérdések hazai szabályozás fényében történő tisztázása a dolgozat újszerűségének értékével bír.

II. Foglalkoztatási kötelezettség a munkajogviszonyban

II.1. A foglalkoztatási kötelezettség dogmatikai megközelítése

A munkajogviszony statikus szempontú vizsgálata elsősorban a munkajogviszony szereplőit megillető jogok és terhelő kötelezettségek áttekintésében realizálódhat.¹ A polgári államokban a munkáltatói kötelezettségek értelmezésének bázisául korábban a munkajogviszonyt konstruáló szerződéses viszony szolgált. Ebből kifolyólag e felek között létrejött kétoldalú, szinallagmatikus kötelmi viszony fókuszában a bérezés állt, amely a munkáltató esetében a munka díjazásának kötelezettségét, a munkavállaló számára a munkabér követelésének jogát jelentette. Annak ellenére, hogy ez a munkajogviszony esszenciájáról alkotott aspektus továbbra is érvénnyel bír, napjainkra igazoltást nyert a bérezésre irányuló mellett egy másik munkáltatói főkötelezettség, mégpedig a foglalkoztatási kötelezettség.²

A munkajogviszony alapvető kötelezettségeit az Mt. 42. § (1) bekezdése tartalmazza: „*a munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.*” A munkaszerződés alapján létrejött jogviszony célja tehát, hogy a munkavállaló a munkáltató által megszabott feltételek mentén valamely megállapodásuk szerinti tevékenységet lásson el, a munkáltató pedig e tevékenység általuk meghatározott ellenértékét fizesse meg.

A foglalkoztatási kötelezettség pozíciója a munkajogviszonyt jellemző kötelezettségek struktúrájában hosszú időn át a munkajogi szabályozás egy európai szinten is vitatott kérdése volt. Egyes teóriák a foglalkoztatási kötelezettség létjogosultságát kérdőjelezték meg, míg mások mellékkötelezettséggként hivatkoztak rá.³ A magyar szabályozás e kérdéskörben foglalt álláspontját tükrözi, hogy a jogalkotó a foglalkoztatási kötelezettség törvénybeli szabályozását következetesen az Mt. „Alapvető kötelezettségek” cím alá helyezte, ezzel is hangsúlyozva a munkajogviszonyban betöltött relevanciáját. Miután e kodifikációs megoldás keretében az Mt. 51. §-a rögzíti, hogy „*a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni*”, nyilvánvalóvá válik a jogalkotó mellékkötelezettséggkénti minősítéstől való elzárkózása.⁴

¹ Petrovics Zoltán – Halmos Szilvia: Munkajog. Nemzeti Közsolgálati Egyetem Közigazgatástudományi Kar, Budapest 2014. 141. o.

² Kiss György: Munkajog. Dialóg Campus Kiadó, Budapest 2020. 200. o.

³ Kiss: i. m. 202. o.

⁴ Kiss: i. m. 204. o.

A fő- és mellékkötelezettségek rendeltetésüket tekintve ugyanúgy kötelező erővel bírnak a címzettek, mégis különböző tényállásokat és jogkövetkezményeket eredményezhet a megszegésük. A szabályozás a kötelezettségszegések szankcionálásakor a megszegett kötelezettségek relevanciája, illetve a munkajogviszony vonatkozásában jelentkező lényegessége szerint differenciál. A lényegesség megítélése mindenkor a bírói mérlegelés körébe sorolandó.⁵ Miután a főkötelezettségek lényegesen alakítják a munkajogviszony tartalmát, a foglalkoztatási kötelezettség nem teljesítése is alapjaiban hat a munkajogviszony rendeltetésére, így indokálul szolgálhat a munkavállaló azonnali hatályú felmondásának is.⁶

A munkavállalói teljesítés elfogadásában megnyilvánuló passzív magatartás tanúsítása mellett a foglalkoztatási kötelezettség számos kifejezetten tevőleges elvárást támaszt a munkáltató irányában, e részkötelezettségeket pedig az Mt. 51.§ fejt ki. A munkáltató foglalkoztatásra irányuló főkötelezettségét kiegészítő mellékkötelezettségek közé a munkavállaló költségeinek megtérítése, a munkavégzés feltételeinek megteremtése, munka- és egészségvédelemmel kapcsolatos, valamint az egyenlő bánásmód biztosítását célzó kötelezettségek tartoznak.⁷

II.2. A foglalkoztatási kötelezettség elmulasztása, az állásidő problematikája

A munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének teljesítése mind a munkavállaló, mind a munkáltató érdekkörében gátlakba ütközhet. E munkáltatói főkötelezettség elmulasztása megalapozhatja – a munkavégzési készsége ellenére nem foglalkoztatott – munkavállaló azonnali hatályú felmondását, valamint felvetheti az állásidő jogintézményének alkalmazását.⁸ A foglalkoztatási kötelezettség elmulasztásával megvalósított kötelezettségszegésről a német jog akként rendelkezik, hogy a munkáltató késedelembe esik, ha a jogszerűen felkínált munkavállalói teljesítést nem fogadja el, ez esetben tehát a *Verzug des Glaubigers*, azaz a hitelezői késedelem szabályai az irányadók.⁹ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (továbbiakban: régi Mt.) és a hatályos Mt. vonatkozó rendelkezéseit szemügyre véve, az állásidő intézménye megítélésének és szabályozásának intenzív változása figyelhető meg. A régi Mt. szabályozásában állásidőről akkor volt szó, ha a munkavállaló a munkáltató működési körében felmerült okból nem tud munkát végezni.¹⁰ Ennek értelmében, az állásidő

⁵ Petrovics: i. m. 143. o.

⁶ Kiss: i. m. 204. o.

⁷ A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 51. §

⁸ Kiss: i. m. 204. o.

⁹ Zöllner – Wolfgang Loritz – Karl Georg Hergenröder – Curt Wolfgang: Arbeitsrecht. C.H.Beck, München 2015. 280. o.

¹⁰ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (továbbiakban: régi Mt.) 150. §

fennállta kérdéskörének eldöntésekor a munkavégzés megghiúsulása és a munkáltató működési köre közötti ok- okozati kapcsolat feltárása és ennek munkavállaló általi bizonyítása vált szükségessé.¹¹ A hatályos Mt. állásidőt szabályozó rendelkezése azonban már nem a munkáltató működési körére való utalással operál az elmaradt foglalkoztatás okának meghatározásakor, hanem az elháríthatatlan külső okot jelöli meg a foglalkoztatás kötelezettsége alóli egyetlen kimentési lehetőségként. Az Mt. 147. §-a értelmében „*a munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alapbér illeti meg.*” E két egymástól merőben különböző hivatkozási alapot tekintve láthatóvá válik, hogy amíg a korábbi szabályozás a munkáltatói működéssel bizonyítottan összefüggő körben rendelte alkalmazni az állásidőre vonatkozó szabályokat, a hatályos szabályozás a bármely okból elmaradt foglalkoztatást állásidőnek minősíti, biztosítván a munkáltató számára az elháríthatatlan külső okra történő hivatkozás széleskörű lehetőségét.

Tanulmányom egyik központi témája, nevezetesen az egészségi okból való alkalmatlanság vonatkozásában is érdekfeszítő az állásidő intézményének korábbi és hatályos szabályozás fényében történő vizsgálata. Kérdésként merül fel ugyanis, hogy a munkavállaló egészségi alkalmatlanságára miként érdemes tekinteni, egy a munkáltató tevékenységével összefüggő „belső” tényezőként, avagy egy a munkáltatótól teljesen független „külső” tényezőként.¹² A belső aspektus, tehát a korábbi szabályozás szóhasználatával élve a munkáltató működési körébe tartozó ok vonatkozásában a jogirodalmi álláspont afelé mutat, hogy ezekre az okokra a munkáltatónak közvetlenül ráhatása, illetve a bekövetkezésükre befolyása van.¹³ A hatályos szabályozás által megengedett kimentési lehetőség, azaz az elháríthatatlan külső ok azonosítása kapcsán egy a római jogban gyökerező és a polgári jogban is meghonosodott intézményhez szükséges visszanyúlnunk, ami az erőhatalom, a *vis maior*. A *vis maior* ugyanis szintén egy emberi erővel elháríthatatlan, objektíve meggátolható károkozó körülmény bekövetkezésére utal. A munkajog által elháríthatatlan külső okként deklarált okok értelmezésekor támaszkodhatunk az MK 29. számú állásfoglalására, amely szerint „*elháríthatatlan az a behatás, amit a technika, a műszaki lehetőségek objektíve adott szintje mellett a rendelkezésre álló idő alatt nem lehet megakadályozni.*” Ez az objektív alapon nyugvó állásfoglalás azonban némileg ellentmondásosnak tekinthető, hiszen az Mt. 6. §-ban rögzített általában elvárható magatartás tanúsításának követelményéből az következik, hogy a váratlanul

¹¹ Orosz Andrea: Az állásidő és a foglalkoztatási köteletség összefüggései. A XX. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai (szerk. Pál Lajos – Petrovics Zoltán). Wolters Kluwer Hungary, Budapest 2023. 402. o.

¹² Uo.

¹³ Lőrincz György: A foglalkoztatási köteletség elmulasztása, avagy a kritika kritikája. Munkajog 2018/1. sz. 35. o., Orosz: i. m. 402. o.

bekövetkező események egy részét a munkáltató az általában elvárható gondos magatartásával elháríthatja. Következésképpen a tisztázandó kérdés – amit az állásfoglalás nem érint – hogy a munkáltató milyen lépéseket tett az elhárítható körülmények kiküszöbölése érdekében. A jogirodalmi felfogás tehát afelé mutat, hogy az a körülmény, amely a munkáltató általában elvárható gondos magatartásával elhárítható, nem azonosítható az állásidő és annak jogkövetkezményei alól őt mentesítő okként. Ezt az elméletet a munkáltató működési körére vetítve belátható, hogy e körben generálisan nem merülnek fel olyan tényezők, amelyek kezelésére a munkáltató potenciális eszközzel ne rendelkezne. A munkáltató működési körébe tartozó körülmények ugyanis a munka szervezésére gyakorolt befolyásával túlnyomóan elháríthatóak lesznek.¹⁴

A korábbi és a hatályos szabályozás mögötti elméletek ismeretében az egészségi okból alkalmatlan munkavállaló besorolása e koncepciók valamelyikébe a legkevésbé sem egyszerű. A Kúria 2017-ben egy egészségi alkalmatlansággal kapcsolatos ügyben elvi jelentőséggel mondta ki, hogy *„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 egészségi alkalmatlansága miatt nem tudja teljesíteni, de a munkaviszonyt fenntartja.”*¹⁵ A tény, hogy a munkavállaló egészségi állapotában negatív irányú változás következett be, amely ok őt a munkaköre betöltésére alkalmatlanná tette, látszólag olyan körülmény, amely a munkáltató tevékenységétől és a munkajogviszony teljesítésétől független. Amennyiben az okozati összefüggés vizsgálata csak az okig terjedne, az egészségi alkalmatlanság kétségkívül egy elháríthatatlan külső ok lenne. Azonban az ok után az okozatot is górcső alá véve látható, hogy a munkavállaló az alkalmatlanságát előidéző egészségi állapota miatt nem képes munkavégzésre, ezáltal a munkajogviszony célja sem teljesülhet, amit már a munkáltató működési körébe tartozó tényezőnek kell tekintenünk.¹⁶ Ezt támasztja alá a Kúria az említett elvi döntésében, amikor úgy fogalmaz, hogy *„a munkavállalók munkavégzéssel összefüggő képességei, azok változásai nem függetlenek a munkaviszonytól, a munkáltató működésétől, tevékenységétől.”*¹⁷ A hivatkozott megállapításokat értékelve látható, hogy a Kúria a fentebb részletezett okozatossági koncepciók közül az egészségi alkalmatlanságot belső okként, azaz a munkáltató működési körével szükségszerűen kapcsolatban álló okként azonosítja.

¹⁴ Mt. 6. § (1) bekezdés, Orosz: i. m. 404. o.

¹⁵ EBH 2017.M.16.

¹⁶ Lőrincz: i. m. 34. o.

¹⁷ EBH 2017.M.16.

Az állásidő tényállása a foglalkoztatás elmaradásának törvényi feltételét érintően is jelentős változáson ment keresztül. Az Mt. 2022. december 31-ig állásidő alatt kizárólag a beosztás szerinti munkaidőben elmulasztott foglalkoztatást értette, mely fordulatot szélesen kellett értelmezni. E megfogalmazás háttérében az a jogalkotói szándék állhatott, hogy kifejezze, a foglalkoztatási kötelezettség fennáll minden olyan időintervallumban, amikor a munkavállaló rendelkezésre állni és munkát végezni köteles, legyen szó a rendes, beosztás szerinti vagy rendkívüli munkaidőről egyaránt.¹⁸ E rendelkezés 2023. január 1-jei hatállyal történő módosítását követően azonban a törvény szövege mellőzi a beosztásra utalást, azaz az Mt. állásidőnek tekinti a munkaidő beosztása mellett, valamint ennek hiányában történt foglalkoztatási hiátust is. Ugyanakkor a módosítással kapcsolatban a jogirodalom kérdéseket vetett fel és kritikát is megfogalmazott. A módosítás létjogosultságát vitatja az a megfontolás, mely szerint állásidőről beosztott munkaidő hiányában nem is értekezhetünk. Ennek az elméletnek az alapja, hogy a munkaidő beosztásának realizálásához is elengedhetetlen a munkavállaló beosztásban foglaltaknak eleget tenni képes és kész állapota, ami pedig a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének megkerülhetetlen előfeltételét képezi.¹⁹ A beosztás szerinti munkaidő feltételének elhagyása mellett szól az a nézet, amelynek értelmében az a munkáltató, aki az erre irányuló kötelezettsége ellenére nem írta elő a rendelkezésre állást, alaptanul mentesül az állásidő megállapítása és ezáltal annak jogkövetkezményei alól. Ugyancsak a módosítás szükségességét támasztja alá, hogy valójában irrelevánsnak is tekinthető a munkaidő beosztott vagy be nem osztott volta, mivel a foglalkoztatás elmulasztása miatti felelősség és így az állásidő megállapítása kapcsán is az elháríthatatlan külső ok, mint kimentési lehetőség fennállása bír döntő jelentőséggel.²⁰ Végezetül a munkaidő beosztás feltételként való rögzítésének relevanciáját cáfolja meg az Mt. 97. § (4) bekezdése, amely a munkaidő-beosztásról akként rendelkezik, hogy közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás irányadó. E felvetés tehát a munkaidő aktuálisan beosztott, avagy be nem osztott voltának téma szempontjából kevésbé mérvadó szerepére mutat rá, valamint kifejezi, hogy a foglalkoztatási kötelezettség fennállása esetén a foglalkoztatás elmaradása miatt mindenképpen megállapítható az állásidő a munkaidő említett szempontú vizsgálata nélkül is.

¹⁸ Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György – Szőke Gergely László: Nagykomentár a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez. Wolters Kluwer Hungary, Budapest 2019. 499. o.

¹⁹ Pál Lajos: A foglalkoztatási köteletség elmulasztása. Munkajog. 2017/1. sz. 52. o.

²⁰ Lőrincz: i. m. 35. o.

II.3. A foglalkoztatási kötelezettség akadályai

A foglalkoztatási kötelezettség teljesíthetőségének logikai láncolatában a munkavállalói teljesítési készség és képesség hiánya a munkáltatói köteleesség teljes kivitelezhetetlenségét okozza. Ennélfogva a foglalkoztatási kötelezettség mindenkor a munkavállaló oldalán fennálló, a munkaszerződés teljesítésére irányuló készségének és képességének függvényében vizsgálendő kérdés. Amennyiben a munkáltatói utasítások befogadására és teljesítésére való készség és képesség nem áll fenn, a foglalkoztatási kötelezettség teljesítésének késedelme, azaz az állásidő sem állapítható meg.

Egyébiránt a munkáltató foglalkoztatásra irányuló alapvető kötelezettsége a munkajogviszony teljes tartama alatt fennáll, azzal, hogy e köteleesség átmeneti jellegű szünetelésének eseteit a munkajogviszonyra vonatkozó szabályok kimerítően rögzítik. Az Mt. 55. §-a a munkavégzés alóli mentesülés tényállásait sorolja fel, míg a 70. § a munkáltatói felmondás esetén irányadó munkavégzés alóli felmentés esetkörét szabályozza. Ugyancsak a törvény erejénél fogva mentesül a munkavállaló a rendelkezésre állási kötelessége alól a szabadság, a betegszabadság, a szülési szabadság, valamint a fizetés nélküli szabadság időtartamára.²¹

Dolgozatom fókuszpontja a betegség miatti keresőképtelen, illetve az egészségi okból alkalmatlan munkavállalók által érintett munkajogviszonyok, valamint a munkáltatók foglalkoztatási kötelezettségének vizsgálatára helyeződik, így a foglalkoztatást gátló, azaz a munkavállalókat a munkavégzés kötelessége alól mentesítő törvényi tényállások közül az alábbiakban a betegség miatti keresőképtelenség és az egészségi alkalmatlanság eseteit mutatom be.

II.3.1. A keresőképtelenség foglalkoztatási kötelezettségre gyakorolt hatása

Egy munkavállaló keresőképtelen állományba kerülése időről időre jelentkező, mondhatni hétköznapi jelenségnek számít a munka világában, mégis alapjaiban változtatja meg a munkajogviszony teljesezésbe menetelét. A keresőképtelenséget a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (továbbiakban: Ebtv.) szabályozza, amelynek preambuluma a törvény célkitűzései között említi a foglalkoztatottak betegség miatti jövedelem kiesésének részleges pótlását is. Az Ebtv. a keresőképtelenségi tényállások meghatározásakor tehát lényegében e preambulumban is megjelölt jövedelempótló ellátásra, nevezetesen a

²¹ Mt. 115-120. §, Mt. 126. §, Mt. 127-132. §

táppénzellátásra való jogosultság megnyílásának eseteit rögzíti.²² Ebből kifolyólag az Ebtv. 44. §-a a keresőképtelen fogalom alatt valójában nem egy egzakt keresőképtelen definíciót fogalmaz meg, hanem nyolc biztosítási eseményt sorol fel, amelyek bekövetkezése esetén a társadalombiztosítási járulékfizetési kötelezettségének eleget tevő, biztosítottnak minősülő személyek e törvény értelmében táppénzellátásra jogosultak.

Az Ebtv. értelmében keresőképtelen többek között az, „*aki betegsége miatt munkáját nem tudja ellátni.*”²³ A betegsége miatt keresőképtelen munkavállaló tehát rendellenes fizikai, pszichikai állapota folytán munkakörét nem tudja aktuálisan betölteni, ezáltal a munkajogviszony rá irányadó főkötelezettségét nem képes teljesíteni. Releváns tényező továbbá, hogy a keresőképtelenség megállapítására az Ebtv. 45. §-a értelmében mindenkor a vizsgálatot megelőzően ellátott munkakör vonatkozásában kerülhet sor.

A keresőképtelen munkavállalót az Mt. 55. §-a értelmében rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség nem terheli, így a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége is szünetel, teljesítésének késedelméről ekkor nem eshet szó. Mindazonáltal a munkajogviszonyban felmerülő keresőképtelenség és keresőképeség fogalmak jelentéstartalmának pontos tisztázása és az adott tényállásra történő levetítése számos esetben problematikus lehet és értelmezési kihívás elé állíthatja az eljáró bíróságokat. A keresőképtelenség fogalmával kapcsolatban kiemelt jelentőséget kell tulajdonítani annak a komplex jellemvonásának, hogy habár egy társadalombiztosítási jogi kategóriáról van szó, amely munkajogi kontextusban jelenik meg, megállapítása mindenkor orvosi szakkérdés tárgyát képezi.²⁴ A jogszabályi rendelkezésekből és a keresőképeség kérdéskörének orvosi szakmai keretek közé utalásából arra lehet következtetni, hogy habár a köznyelvben a keresőképtelenség és táppénzre való jogosultság összekapcsolódott, e két fogalom egymástól elkülönülten kezelendő és egymástól független jogállást feltételez.

Az elbírálás folyamatának részletszabályait a keresőképtelenség és a keresőképeség orvosi elbírálásáról és annak ellenőrzéséről szóló 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rendelet [továbbiakban: 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rendelet] tartalmazza, amely rögzíti a keresőképeség elbírálásának célját, az elbírálás során irányadó normákat, az elbírálásra és igazolásra jogosultak körét,

²² Tóth Hilda: A táppénzről. PhD értekezés. Miskolci Egyetem Állam és Jogtudományi Kar Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, Miskolc 2010. 104. o.

²³ A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (továbbiakban: Ebtv.) 44. §

²⁴ Ebtv. 45. § (2) bekezdés.

valamint az elbírálási eljárás folyamatát.²⁵ A rendelet 5. §-a szerint, *„ha a biztosított az egészségi állapota javulásának következtében munkája elvégzésére már alkalmas,[...] a keresőképtelenséget elbíráló orvosnak a biztosítottat keresőképesse kell nyilvánítania”*, amely rendelkezés közvetett módon a keresőképesseg definícióját is szolgáltatja.

Ezzel összefüggésben a 13. §-ban foglalt rendelkezések éppen arra az esetre fogalmazzák meg az irányadó eljárásrendet, amikor a táppénzre továbbiakban nem jogosult személy, tehát a pénzügyi szempontból keresőképtelenségi állományból kivezethető személy egészségügyi aspektusból szemlélve továbbra is keresőképtelennek, azaz egészségi állapotából kifolyólag munkaköre betöltésére képtelennek minősül. Az ilyen helyzetben lévő munkavállaló számára ugyanis esszenciális jelentősége lehet e továbbra is fennálló keresőképtelen állapota megfelelő igazolásának, hiszen a munkavállaló keresőképtelensége elfogadható igazolásának hiányában, mentesülésre okot adó egyéb tényező fennállása nélkül köteles rendelkezésre állni és munkát végezni.²⁶

II.3.2. A munkavállalói teljesítés elmaradásának társadalombiztosítási jogi aspektusai

A munkavállalói teljesítés elmaradása nem csak a munkajogviszony rendeltetésszerű teljesítésének hiátusát, de a felek közötti olyan speciális helyzet kialakulását is eredményezheti, amely őket nem csupán munkajogi, hanem társadalombiztosítási jogi szempontból is érinti. Ebből kifolyólag a problémafelvetésem bázisát képező munkajogviszonyok vonatkozásában is szükségeszerű vizsgálni a munkajogviszonyban előálló „nem teljesítés” szociális helyzetre kiterjedő következményeit.

Az egészségi okból nem foglalkoztatható munkavállalót a munkajogi szabályozás a törvény erejénél fogva mentesíti a munkavégzés alól, azonban e teljesítéstől jogszerűen mentes időszak nem feltétlenül jelenti a munkavállaló biztosítási szempontú biztonságát.²⁷ A társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény (továbbiakban: Tbj.) 16. §-a értelmében *„szünetel a biztosítás [...] a munkavégzési (szolgálatteljesítési) kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt, kivéve, ha a munkavégzés alóli mentesítés idejére a munkaviszonyra vonatkozó szabály szerint átlagkereset jár, vagy munkabér (illetmény), átlagkereset (távolléti díj), táppénzfizetés történt [...]”*. E

²⁵ 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rendelet a keresőképtelenség és a keresőképesseg orvosi elbírálásáról és ellenőrzéséről.

²⁶ Mt. 42. § (1) bekezdés, Mt. 52. § (1) bekezdés.

²⁷ Mt. 55. § (1) bekezdés a) pont.

rendelkezésből kitűnik, hogy a táppénzellátásban részesülő munkavállaló biztosítotttsága a hatályos társadalombiztosítási szabályozás értelmében változatlan, ugyanakkor a táppénz folyósításának időtartamát az Ebtv. 46. §-a egy évben maximalizálja, amely idő elteltével továbbra is fennálló keresőképtelensége esetén a munkavállaló biztosítása szünetel.²⁸

Az olykor ellentmondásokkal övezett keresőképesse nyilvánítási gyakorlat következtében ugyanis elképzelhető, hogy a táppénzben már nem részesülő munkavállaló egészségi okokra visszavezethető alkalmatlansága miatt továbbra sem állhat munkába, ez esetben pedig a továbbiakban – átlagkereset, munkabér hiányában – a biztosított minőségéből eredő ellátásokra nem jogosult. Következésképpen a foglalkoztatása megghiúsulásának csapdájába esett munkavállaló a szociális ellátórendszer oltalma alól kikerülve a Tbj. 43. § (1) bekezdés a) pontja alapján egészségügyi szolgáltatási járulék fizetésére köteles. E fizetési kötelezettség hat hónapot kitevő hátralékot eredményező elmulasztása esetén az egészségügyi szolgáltatások térítésmentesen nem vehetőek igénybe, az illetékes nyilvántartást vezető szerv az egyén társadalombiztosítási azonosító jelét érvényteleníti.²⁹

Fontos azonban megjegyezni, hogy a munkaköri alkalmatlanság háttérében álló egészségi okok az egészségügyi szolgáltatása való jogosultság indokául szolgálhatnak, így a szóban forgó szolgáltatást a megváltozott munkaképességű személyek ellátásában, fogyatékosági támogatásban, rokkantsági járadékban részesülők járulékfizetés hiányában is igénybe vehetik.³⁰ Ugyancsak térítésmentesen biztosítja a Tbj. az egészségügyi szolgáltatást azoknak a megváltozott munkaképességű, illetve egészségkárosodást szenvedett személyeknek, akiknek munkaképesség-változása 50 százalékot, egészségkárosodása 40 százalékot elérő mértékű, valamint az egészségi állapota 50 vagy ennél kevesebb százalékos, amelynek tényét a megállapító hatóság igazolta.³¹

II.3.3. Munkavédelmi kötelezettségek

A munkavállalók egészségének megőrzése és ezáltal a kamatoztatható munkaerejük legteljesebbkörű kiaknázása érdekében az Mt. számos, a foglalkoztatásra irányadó munkavédelmi szempontú kötelezettséget támaszt a munkáltatóval szemben. Az Mt. által nevesített munkavédelmi szabályok a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény

²⁸ Ebtv. 43. § (1) bekezdés a) pont.

²⁹ A társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény (továbbiakban: Tbj.) 43. § (1) bekezdés a) pont, Tbj. 46. § (1) – (2) bekezdés.

³⁰ Tbj. 22. § (1) bekezdés c) pont.

³¹ Tbj. 22. § (1) bekezdés j) pont.

(továbbiakban: Mvt.) rendelkezéseivel kiegészülve célozzák meg a szervezeten munkát végzők egészségének, képességének megóvását és a munkakörülményeik humanizálását.³²

A törvény rendelkezései által közvetetten és a munkáltató által közvetlenül megóvni hivatott gazdasági érték, vagyis a munkaképesség napjainkban egy olyan univerzálisan használt fogalom, amely az orvosszakmai vonatkozásai ellenére sem rendelkezik orvostudomány által elfogadott definícióval.³³ E terminus mibenlétének megragadásában segítségül szolgálhat a rehabilitációs járadékról szóló 2007. évi LXXXIV. törvény 1. § e) pontja, amely a szakmai munkaképesség fogalmát rögzíti. Ennek értelmében a „*szakmai munkaképesség: a jelenlegi vagy az egészségkárosodást megelőző munkakörben, illetve a képzettségnek megfelelő más munkakörben való foglalkoztatásra való alkalmasság.*” E fogalom elemeit tekintve pedig alkalmas lehet a munkaképtelenség fogalmának tisztázására is. Az így kapott meghatározásból kitűnik, hogy a munkaképtelenség okozta alkalmatlanságot egy, a keresőképtelenség által eredményezetttnél szélesebb skálán értelmezhetjük. Amíg a keresőképtelenség elbírálásakor minden esetben a keresőképtelenséget közvetlenül megelőzően betöltött munkakör az irányadó, munkaképtelenség felmerülése esetén a korábban ellátott és az adott képzettség birtokában elérhető valamennyi munkakör vonatkozásában is fennáll az alkalmatlanság.³⁴ A munkaképtelenséggel járó foglalkoztatásban megnyilvánuló alkalmatlanság időtartamával kapcsolatban a rehabilitációs járadék folyósításáról szóló szabályokból vonhatunk le következtetéseket. A rehabilitációs járadékra való jogosultság feltételeként a szabályozás a biztosított jelenlegi, az egészségkárosodást megelőző és a képzettségének megfelelő munkakörök betöltésére rehabilitáció hiányában való alkalmatlanságát szabja meg.³⁵ A járadék folyósításának idejét a törvény a rehabilitációhoz szükséges, de legfeljebb három évben határozza meg, így valószínűsíthető, hogy a munkaképtelenség állapota is hosszabb, éveket felölelő időintervallumot realizálhat.³⁶

A munkaképtelenség jogrendszerbeli definícióját az Mvt. 78. § 5/B. pontja akként rögzíti, hogy „*Munkaképtelen: az a munkavállaló, aki a balesettel vagy egészségkárosodással összefüggő és gyógykezelést igénylő állapota miatt munkát nem tud végezni, függetlenül attól, hogy erre az időtartamra táppénzben részesül vagy sem.*” E meghatározásból is a foglalkoztatásra, mint

³² A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (továbbiakban: Mvt.) Preambuluma.

³³ Pohl Marietta: A foglalkozás-egészségügy új kihívásai és lehetőségei a munkaképesség vizsgálata során. PhD értekezés. Pécsi Tudományegyetem Általános Orvostudományi Kar, Pécs 2023. 5. o.

³⁴ Tóth: i. m. 107. o.

³⁵ A rehabilitációs járadékról szóló 2007. évi LXXXIV. törvény (továbbiakban: Rehabtv.) 3. § (1) bekezdés a) pont.

³⁶ Rehabtv. 10. § (1) bekezdés, Tóth: i. m. 107. o.

általában véve a munkavégzés képességére való alkalmatlanság ténye konstataálható, azaz a munkára való alkalmatlanság szinonimájával is illethetnénk ezt az állapotot. Ez a megfogalmazás továbbá segíti az elhatárolást az egészségi alkalmatlanság tényállásától is, hiszen ez esetben egy sokkal szűkebb, egyedi paraméterekkel meghatározott foglalkozás az alkalmatlanság tárgya.³⁷

Az Mt. 51. § (3) bekezdése a munkakör és a munkavállaló feladatainak kijelölése kapcsán determinálja, hogy *„a munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat.”* A munkahelyi körülményeket – az Mt. 51. § (4) bekezdésében foglaltakat figyelembe véve – az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek eleget téve kell kialakítani. A munkavállalók egészségi állapotának rendszeres monitorozása céljából e rendelkezés 2024. augusztus 31-ig hatályos állapota megkívánta, hogy a munkáltató a munkába lépést megelőzően és a munkajogviszony fennállása alatt rendszeres időközönként ingyenesen biztosítsa a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát. Az Mt. 51. § (4) bekezdése azonban 2024. szeptember 1-jei hatállyal akként módosult, hogy jogszabály rendelkezése és a munkáltató előírása továbbra is kötelezővé teheti az alkalmassági vizsgálat elvégzését az adott munkakör betöltésének feltételeként, ugyanakkor a vizsgálat univerzálisan kötelező volta megszűnt.³⁸

II.3.4. Az egészségi okból való alkalmatlanság foglalkoztatási kötelezettségre gyakorolt hatása

A munkát végzők egészségi alkalmassága elbírálásának jogszabályi hátterét az Mvt. általi felhatalmazás alapján a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet [továbbiakban: 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet] tartalmazza.³⁹ A munkavállaló egészségügyi, avagy munkaköri alkalmassági vizsgálata annak megállapítására szolgál, hogy az érintett képes-e az adott munkahely konkrét munkaköre által megkövetelt igénybevételnek megfelelni. Amennyiben a vizsgálatnak alávetett személy munkaköri alkalmatlansága nyer megállapítást, az Mvt.

³⁷ Dudás Katalin: Munkaköri alkalmatlanság, munkára való alkalmatlanság. XXI. Magyar Munkajogi Konferencia. Visegrád 2024. október.

³⁸ A hazai gazdasági szereplők versenyképességének erősítésével és a közigazgatás hatékonyságának növelésével összefüggő egyes törvények módosításáról szóló 2023. évi CIX. törvény, Mt. 51. § (4) bekezdés.

³⁹ A munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet.

vonatkozó rendelkezéseiből levezethetően munkáltatója az alkalmatlansággal érintett munkakörben a továbbiakban nem foglalkoztathatja.⁴⁰

Mindemellett a 2023. január 1-jei hatállyal történő módosítás következtében az Mt. 55. § (1) bekezdése a munkakör ellátására egészségi okból való alkalmatlanságot a keresőképtelenség tényállása mellett a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés eseteként rögzíti. A munkaköri alkalmasság és keresőképeség kérdéskörei gyakran jelennek meg ugyanazon tényállás elemeiként, ami e fogalmak egymást átfedő és megkerülhetetlenül kapcsolódó jellegére vezethető vissza. E két fogalom egymáshoz fűződő viszonyával kapcsolatban az elmúlt mintegy évtized ítélkezési gyakorlata az értelmezés dinamikus változását mutatja, így e fogalmi elhatárolásról a joggyakorlat elemzése során részletesen értekezem.

A keresőképtelenség és munkaköri alkalmatlanság állapotai vonatkozásában a sarkalatos közös nevező, hogy ezek fennállásakor a munkavállaló teljesítési képességéről nem beszélhetünk, így a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségével kapcsolatos szerződésszegő magatartás sem tanúsítható.⁴¹ A keresőképtelenségi tényállást tartalmazó Ebtv. kimondja, hogy a keresőképtelenséget az annak megállapítását megelőző munkakörre vonatkozóan kell megállapítani, ezzel az adott munkakörben való foglalkoztatás lehetőségét éppúgy kizárva, mint az egészségi okból eredő munkaköri alkalmatlanság megállapítása esetén.⁴²

A megváltozott egészségi állapotú munkavállaló foglalkoztatására vonatkozó munkáltatói kötelezettségek 2018. január 1-je óta bővítik az alapvető kötelezettségek sorát, kifejezve azt a feltételezhető jogalkotói szándékot, hogy e köteleességek konkretizálásával a munkáltatói alkalmazkodás terjedelmét a felek közötti munkaszerződés keretei között szabályozza. Tekintettel arra, hogy az Mt. szóban forgó módosítása következtében a munkáltató „alkalmazkodásra irányuló” kötelezettségei a törvény szó szerinti értelmezésével kizárólag a munkaidő-beosztás és a munkafeltételek megfelelő módosítására redukálódnak, a munkáltatót elvi síkon terhelő további kötelezettségek feltételezése legfeljebb alapelvekből eredeztethető elgondoláson nyugszik.⁴³

⁴⁰ Mvt. 49. § (1) bekezdés (d) pont, 50. §

⁴¹ Orosz: i. m. 397. o.

⁴² Ebtv. 45. §, Mvt. 49-50. §

⁴³ Pál: i. m. 55. o.

II.4. A foglalkoztatási kötelezettség értelmezése határok nélkül, avagy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

Az Mt. 53. §-ban szabályozott munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás a törvény szóhasználatából, nevezetesen a jogintézmény munkáltatói jogosultságként való rögzítéséből is érzékelhetően csupán egy lehetőség a munkáltató számára, így evidens, hogy szerződésmódosítási ajánlati kényszerről e szakasz vonatkozásában nem beszélhetünk. Kétség sem fér hozzá, hogy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás jogosultságának kötelezettségként való deklarálása a jogalkalmazótól a foglalkoztatási kötelezettség legtágabb értelmezését kívánja meg.⁴⁴

Ebből kifolyólag a munkavállaló munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál történő átmeneti foglalkoztatása a foglalkoztatási kötelezettség „határmezsgyéjén” fekvő olyan munkáltatói jogosultságként is felfogható, amely a megfelelő alapelvi és jogszabályi háttérrel alátámasztva okkal vetheti fel annak kötelezettségként való értelmezését. Az Mt. az 51. § (3) bekezdésben foglalt alkalmazkodási köteleességek vonatkozásában is az általános magatartási követelményekre utal e köteleességek teljesítésének viszonyítási alapjaként, amely alapelvek a jogalkotás szándéka szerint a munkajogviszony teljes tartama alatt hivatottak érvényesülni.⁴⁵ A munkáltatót a polgári jog zsinórmértékeként is ismert elvárás, az adott helyzetben általában elvárható magatartás követelményére tekintettel terheli a munkaszerződés keretei közötti alkalmazkodás, így megállapítható, hogy habár az elvárattal ellentétes magatartás tanúsítása neki alapelvi okból felróható, mégsem jelent számára egy feltétel nélkül érvényesülő kötelezettséget. Felmérve a megváltozott egészségi állapotú munkavállalót foglalkoztató munkáltatóra irányadó rendelkezést, látható, hogy e fordulat hiába szabja meg a munkáltató által tanúsítandó és tanúsítható alkalmazkodás felső korlátját, ha e köteleességek teljesítését szubjektivizált megítéléstől, az elvárhatósági kritériumtól teszi függővé.⁴⁶

Ennek tudatában megalapozottan hárulhat figyelem az 53. § nyújtotta alternatívára, habár e szakasz alkalmazása által a munkáltató nem a munkaszerződésben foglaltak szerint és csupán a munkaidő törvényben meghatározott hányadában rendezheti a foglalkoztatás problémáját.⁴⁷ Tekintettel arra, hogy sem az 51. § (3) bekezdésben foglalt köteleességek, sem pedig az 53. §-

⁴⁴ Lőrincz: i. m. 33. o.

⁴⁵ Mt. 6. §

⁴⁶ Lőrincz: i. m. 34. o.

⁴⁷ Mt. 53. §

ban szabályozott jogosultság nem jelent megkerülhetetlen és egyértelmű kötelezést a munkáltató számára, a közelmúltbeli bírói gyakorlat a foglalkoztatási kötelezettség határait firtató értelmezéssel és az 53. § alkalmazhatóságának alátámasztásával kísérelte meg feloldani e szabályozási anomáliát.

Továbbgondolásra sarkalló felvetés, hogy az Mt.-ben nevesített alkalmazkodási kötelezettségeken túl konstruálható-e további, tételes jogi kötelezettségként rögzítetlen kíváncsi, amelynek teljesítésére a munkáltató a munkajogviszony rendeltetésének megőrzése érdekében köteles. Feltehető a kérdés, hogy a munkajogviszonyokat átható általános magatartási követelmények sorából a munkáltató eljárásában tükröződő jóhiszeműség és tisztesség elvének megnyilvánulásaként köteles-e a munkavállaló meglévő teljesítési képességének lehetőségekhez mérten való támogatására.⁴⁸ Elgondolkodtató, hogy e munkavállalói teljesítési képesség támogatása kifejeződhet-e a munkavállaló állapotának és képességének megfelelő munkakör felajánlásában, amennyiben a munkajogviszony célja, a foglalkoztatás megvalósíthatósága ezt feltétlenül megkívánja. Továbbá szükséges rávilágítani, hogy ha a mindkét fél érdekében álló foglalkoztatás kivitelezését szolgáló munkáltatói lépések megtétele az általános magatartási követelményhez híven tőle általában elvárhatónak minősül, akkor a munkajogviszony kiüresedéstől való védelmében az 53. § által nyújtott jogosultság kiaknázása is munkáltató alkalmazkodása körébe tartozó kötelezettségévé válik.⁴⁹

Ha azonban az imént tárgyalt alapelvekre visszamenő okfejtés nyomán a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás jogosultságának érvényesítésére a munkáltatótól általában elvárható magatartásként tekintünk, érdemes megvizsgálni az említett elvárhatósági kategória korlátját, azaz tisztázni, hogy mely esetek képeznek kivételt a munkáltató eme kiterjesztett alkalmazkodási kötelezettsége alól. Az 53. §-ban foglaltak nyilvánvalóan nem képezhetnek a munkáltatóra feltétel nélkül irányadó kötelezettséget, még ha ez a foglalkoztatás megvalósíthatóságának egyedüli megoldásaként is kínálkozik. A munkáltatótól elvárható alkalmazkodás korlátainak feltárásakor szükséges lehet utalni az EUB gyakorlatában megjelent újszerű jelenségekre, nevezetesen az ésszerű alkalmazkodásra és az ahhoz kapcsolódó fogyatékos fogalomra, amelyek csak a közvetlen közelmúltban jelentek meg az európai bírósági jogalkalmazásban. Habár a munkáltatót terhelő ésszerű alkalmazkodás követelményrendszere a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatásának feltételeit határozza meg, ezáltal egy speciálisan körülhatárolt munkavállalói csoportra utalva, e

⁴⁸ Mt. 6. § (2) bekezdés, *Pál*: i.m. 55.o.

⁴⁹ Mt. 6. § (1) bekezdés.

szabályozás irányadó lehet az Mt.-ben foglalt alkalmazkodási kötelezettség alóli kivétel meghatározásakor is.

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK Tanácsi irányelv (továbbiakban: Egyenlő bánásmód irányelv) a fogyatékos személyek foglalkoztatása körében való érvényesülése érdekében olyan ésszerű intézkedések megtételét irányozza elő, amelyek lehetővé teszik a fogyatékos személyek gazdasági életbe való integrálását, kivéve, ha az ilyen intézkedés aránytalanul nagy terhet ró a munkaadóra.⁵⁰ Az Egyenlő bánásmód irányelv tehát a munkaadótól megkívánt ésszerű intézkedések megtételének korlátját az „aránytalanul nagy teher” tényezőjeként szabályozza, amely kitélt az 53. § problémájára vetítve okkal tételezhető fel a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás munkáltatóra nehezedő aránytalanul nagy teher volta is. Amennyiben az 53. § alkalmazása a munkáltató számára ebbe az elvárhatatlan nehézségi szintet kifejező kategóriába esik, valóban nem volna ésszerű tőle megkövetelni e jogosultság feltétel nélküli kihasználását. Az irányelv preambuluma (17) pontja azonban rácsúfol az 53. § kötelezettségként való értelmezésére: *„Ez az irányelv nem kívánja meg olyan személy foglalkoztatását, aki nem alkalmas, nem képes vagy nem vehető igénybe az adott állás alapvető feladatainak ellátására vagy megfelelő képzés elvégzésére a fogyatékos személyek érdekében hozott megfelelő intézkedések megtételére vonatkozó kötelezettség sérelme nélkül.”* E rendelkezés egyértelművé teszi az EUB álláspontját, amelyet az 53. § kérdéskörére vetítve láthatóvá válik, hogy a munkáltató nem köteles új munkakör alapítására, csak azért, hogy lehetőséget teremtsen az alkalmatlan munkavállaló foglalkoztatására, hiszen munkáltatói alkalmazkodási kötelezettségeit az eredeti munkakör megfelelő módosításával már kimerítette.

III. A Kúria ítélkezési gyakorlatának változása a foglalkoztatási kötelezettség tükrében

III.1. Elvi jelentőségű döntés a foglalkoztatási kötelezettség többletkötelezettségeiről [EBH2017. M.16. (Mfv.II.10.214/2016/4.)]

A foglalkoztatási kötelezettség és részkötelezettségeinek értelmezése dinamikus változást és alapvető átalakulást mutat a bírói gyakorlatban, amely folyamat az elmúlt mintegy egy évtized eseti döntéseinek áttekintésével és elemzésével plasztikusan szemléltethető. A Kúria a foglalkoztatási kötelezettség vonatkozásában elvi jelentőségű tételeket elsőként az alábbi ügyben fogalmazott meg.

⁵⁰ A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról (továbbiakban: Egyenlő bánásmód irányelv).

Az ügy tényállása szerint a munkavállaló, mint alperes 2003 óta látott el lakatos munkakört munkáltatójánál, majd egy 2015-ben elvégzett időszakos egészségügyi vizsgálat során orvosa az említett munkakör betöltésére alkalmatlannak minősítette. A per későbbi felpereseként fellépő munkáltató tájékoztatásául adta, hogy az egyébként keresőképes munkavállaló számára másik munkakört felajánlani nem tud, ebből kifolyólag munkavégzés céljából megjelennie nem szükséges, továbbá bérezésben sem részesül. Ezen a ponton érdemes rávilágítani az egészségi okból való alkalmatlanság és a keresőképtelenség viszonya értelmezésének a per idejét jellemző állására, mégpedig arra, hogy az ekkor uralkodó álláspont alapján a perbeli munkavállaló egészségi okból való alkalmatlansága nem jelentette szükségképpen annak fogalmi keresőképtelen voltát. E fogalmak egymást átfedő jellemvonásának figyelembevétele nélkül a perbeli tényállás keretei között valóban csak a munkavállaló egészségi alkalmatlansága nyert megállapítást. A munkáltató a munkavállalójának címzett közlését követően neki állásidőre járó alaphétfizetést nem teljesített, ugyanakkor a közöttük fennálló munkajogviszonyt sem szüntette meg.

A munkavállalói panasz okán lezajlott közigazgatási eljárásban a munkáltatót állásidőre járó alaphétf megfizetésére kötelezték. Az ügyben eljáró közigazgatási hatóságok nem találták elháríthatatlan külső oknak a munkavállaló egészségi okból való alkalmatlanságát, így megállapították az állásidő törvényi feltételének fennállását, valamint felvetették a másik munkakör felajánlásának törvényi lehetőségét, amely tényező ugyancsak kizárja a munkáltató foglalkoztatási kötelezettség alóli mentesülését.

A felperes az őt elmarasztaló másodfokú közigazgatási döntés elleni kérelmében a régi Mt. munkavégzés alóli mentesülést szabályozó rendelkezéseire alapozva, annak a meggyökerezett bírói gyakorlatnak a felhívását szorgalmazta, amelynek értelmében az elháríthatatlan külső okból távol maradó munkavállalót nem terheli munkavégzési kötelezettség, így a munkáltató sem köteles bérezésére.⁵¹ Az alperes ellenkérelmében felvázolt okfejtés szerint a perbeli bizonyítékok alapján is igazoltan állásidőnek minősül a per tárgya tett időtartam, hiszen az elháríthatatlan külső ok fennállása nem állapítható meg olyan esetben, amikor a munkáltató választhat a másik munkakör felajánlásának és a munkajogviszony megszüntetésének alternatívája között. A bíróság jogerős ítéletében a foglalkoztatási kötelezettség fennállta kérdésében az Mvt. 49-50. § rendelkezéseit a perbeli eset tényállására vetítve állapította meg, hogy a lakatos munkakör betöltésére orvosi okból alkalmatlan munkavállaló e munkakörben a

⁵¹ Régi Mt. 107. §

továbbiakban nem foglalkoztatható, így az állásidő megítélése körében folytatott diskurzus is irreleváns.

Az alperes felülvizsgálati kérelmében – a korábbiakban is képviselt álláspontjával egyezően – az állásidő tényállásának fennálltát állította, valamint egy, a törvényből levezethető, a munkáltató felmondására irányuló kötelezettséget is felvázolt, melyet a munkajogviszony szereplőire irányadó együttműködési kötelezettséggel indokolt. A felperes az ellenkérelmében az alperes által előadott kötelezettség helyállóságát az alapjául vett együttműködési kötelezettség kölcsönös voltával cáfolta, hivatkozva arra a tényre, hogy amennyiben a munkáltatóra felmondási kötelezettség hárul, úgy a munkavállaló is köteles lenne ezt megtenni.

A Kúria döntésének indokolásában a hangsúlyt a foglalkoztatási kötelezettség többletkötelezettségeket magában hordozó természetére helyezte és utalt arra az ebből eredeztethető többszörös munkáltatói jogosultságra, hogy a kiüresedéssel veszélyeztetett munkajogviszonyt újra rendeltetéssel ruházza fel, nevezetesen a munkavállaló munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásával. A Kúria az üggyel kapcsolatban azt az esszenciális tételt is megfogalmazta, hogy ha a munkáltatónak nem áll módjában a munkaszerződésben foglalt munkakörben egészségi okból nem foglalkoztatható, de keresőképes munkavállaló számára másik munkakört felajánlani, a rendeltetését veszített munkajogviszony feloldásának egyetlen módjaként annak megszüntetése kínálkozik, amennyiben pedig nem szünteti azt meg, köteles foglalkoztatási kötelezettségének eleget tenni.

III.2. Kúriai álláspont a keresőképes és az egészségi alkalmatlanság kapcsolatáról (Mfv.I.10.438/2018/4.)

Az ügy felperese 1992-től közalkalmazotti jogviszonyban látta el festő-mázolói munkakörét, amelyet 2016. április 21-től 2017. szeptember 5-ig tartó keresőképtelenségéből kifolyólag nem töltött be. A felperes keresőképtelensége tényének nyilvántartásból való kivezetését orvosa a táppénzjogosultságának lejártával indokolta, valamint igazolást állított ki, amely szerint páciense betegsége miatt nem tud munkát vállalni. A 2017. augusztus 24-én kelt foglalkozás-egészségügyi véleményében a felperest alkalmassági vizsgálatának konklúziójaként munkaköre betöltésére alkalmatlannak minősítette. A felperes levélben kérte munkáltatóját, hogy megváltozott egészségi állapotára tekintettel másik munkakört ajánljon fel számára, amely kérésnek eleget téve az alperes a teher-gépkocsivezető és járműtakarító munkaköröket kínálta fel. Miután a munkavállaló jelezte a felajánlott pozíciók betöltésére irányuló szándékát, egy újabb szakvéleményben orvosa róla akként nyilatkozott, hogy járműtakarítói feladatkör

ellátására ugyancsak alkalmatlan. Az alperes levélben hívta fel a keresőképtelen állományból való törlését követően munkahelyétől folyamatosan távolmaradó felperest, hogy adjon tájékoztatást távolléte okáról, amely megkeresésére válaszul a felperes ismételt új munkakör felajánlását, avagy felmentését kérte. A felek közötti levélváltás során az alperes igényt támasztott a felperes egészségét nem károsító foglalkozásokat rögzítő orvosi nyilatkozatra is, valamint a felperes egészségi állapotának felmérése érdekében további vizsgálatok elvégzéséről intézkedett. A felperes rendkívüli lemondást nyújtott be, amelynek indokául a munkáltató általi lényeges kötelezettség szándékos és jelentős mértékű megszegését jelölte meg, utalva arra, hogy alperes nem tett eleget sem foglalkoztatási, sem pedig a közalkalmazotti jogviszonyból eredő felmentési kötelezettségének.

A törvényszék jogszerűnek ítélte a felperes rendkívüli lemondását, amelynek alátámasztásául felhívta a Kúria EBH2017.M.16. számú döntésének sarkalatos konzekvenciáját, mely szerint *„a foglalkoztatási kötelezettség, mint alapvető kötelezettség megszegése önmagában szándékosnak és jelentős mértékűnek minősül.”* Az elsőfokú bíróság a foglalkoztatási kötelezettség alóli mentesülést, nevezetesen az elháríthatatlan külső ok fennállását nem találta megalapozottnak, tekintettel arra, hogy az alperes számára adott volt a munkajogviszony megszüntetésének alternatívája is, és az alperes ennek feltételezhető tudatában maradt a jogviszony fenntartása mellett. Az ítéletábra a foglalkoztatási kötelezettség fennállása és így az állásidő kérdésének megítélése tekintetében az elsőfokon született döntéssel való egyetértését fogalmazta meg.

A Kúria az alsóbb szinten eljáró bíróságok által tanúsítottnál szabatosabb elemzés alá vonta a perbeli esetben igazolt keresőképeség és a munkaköri alkalmatlanság elvi síkon való együttállását. A törvényszék okfejtésében a felperes munkavégzésre való képességére a táppénzjogosultságának lejártát követően kiállított háziorvosi igazolás tartalmából következtetett, holott a nem sokkal korábban megfogalmazott foglalkozás-egészségügyi véleményében orvosa a tényállásban érintett munkakörök tekintetében a felperes egészségi alkalmatlanságát mondta ki. A Kúria a felperes elviekben kimondott keresőképesége és az említett munkakörök betöltésére való alkalmatlansága tényezőit, valamint e fogalmak jelentésbeli tartalmát is vizsgálva és értelmezve, ezeknek az egyidejű, egymással átfedésben történő fennállását olyan kontradikciónak találta, amelynek figyelmen kívül hagyása az elsőfokú bíróságot a felperes keresőképeségének helytelen megítélésére vezette. A tényállásbeli események és keresőképeség elbírálásának törvényi előírásai közötti disszonancia oka, hogy az Ebtv. 45. § (1) bekezdése értelmében a betegség okozta

keresőképtelenség megállapításakor az a munkakör mérvadó, amelyet az egyén a keresőképtelenségét megelőzően látott el, így fogalmilag kizárt, hogy a perbeli ügy munkavállalója az elsőfokú döntésben foglaltakkal egyezően keresőképes legyen. A Kúria a döntés indokolásában hangsúlyozta, hogy a keresőképeség perbeli eldöntésének komplikált volta visszavezethető arra a háziorvosok által bevett gyakorlatra, amelynek értelmében a táppénzre való jogosultság lejártakor a munkavállaló keresőképeségét igazoló dokumentumot állítanak ki. A perbeli esetben kiállított és az elsőfokú bíróság által is alapul vett keresőképeségről szóló igazolás ugyancsak nem a munkavállaló egészségügyi szempontú munkaképességére utalt, következésképpen az ügy felperese keresőképtelennek számított. A Kúria szerint a bíróságok által felhívott EBH2017.M.16. számú döntés már az előbb felvázolt ponton relevanciáját veszítette, hiszen e döntés lényegét tekintve a munkakörét egészségi okból betölteni nem képes és nem keresőképtelen munkavállaló vonatkozásában fogalmaz meg elvi jelentőségű téziseket.⁵² A hivatkozott elvi döntés alapján a munkavállalónak ugyan megítélhető lenne az állásidőre járó díjazás, azonban a perbeli ügy felperese nem támasztotta alá kellően keresőképeségét, a vonatkozó jogszabályi háttér értelmében pedig keresőképtelensége nyert az ügyben bizonyítást. Végezetül a Kúria rámutatott, hogy a foglalkoztatási kötelezettség realizálásának nélkülözhetetlen eleme a munkavállaló rendelkezésre állása, valamint munkavégzésre kész és képes állapota, így e kritériumok teljesülésének hiányában a munkavállaló foglalkoztatása – a perbeli tényállás elemeivel egyezően – nem valósulhat meg.

III.3. Az egészségi okból való alkalmatlanság és a keresőképtelenség elhatárolása (Mfv.X.10.038/2021/6.)

Az eljáró bíróságok által megállapított tényállás szerint a felperes önálló hálózati szerelőként állt az alperes foglalkoztatásában, amely munkakör a felperestől a szolgáltatást igénybe vevő ügyfelekkel való rendszeres érintkezést is megkívánta. A felperes a per tárgyává tett kontaktus időpontjában egy kollégájával mérőhelyi vizsgálatot bonyolított le, majd miután közölte az általuk lefolytatott vizsgálat eredményét, az ügyfél hirtelen gyorsasággal arcul ütötte. A szakemberek a munkavégzés során elszenvedett atrocitást a munkáltató felé jelezték, azonban a felperes a cselekményből származó nyolc napon belül gyógyuló sérülésével még tíz napon át teljesítette munkaköri kötelezettségeit. A felperes ezt követően pszichiátriai szempontú keresőképtelen állományba került, huzamos ideig mentális egészségét súlyosan érintő diagnózisai okán kórházi pszichiátriai szakellátásban is részesült. A mentális egészségének

⁵² EBH2017.M.16.

javítását célzó kezelések azonban nem hozták meg a kívánt változást, a munkája során őt ért fizikai erőszak élményéből fakadó komoly depressziója és ennek számos kórisméje jellemezte továbbra is állapotát. A felperes vonatkozásában a per tárgyává tett bántalmazási aktust megelőzően is ismert volt bizonyos mértékű egészségromlás, mellyel összefüggésben munkaképessége is részben csökkent, azonban egészségének e rendellenességei őt munkaköri feladatainak teljeskörű ellátásában nem gátolták. A perben sérelmezett ügyfél általi arcul ütés következményeként kialakult fokozott pszichés problémák azonban a felperes villanszerelői munkakör betöltésére hosszútávon alkalmatlanná válását okozták. A felperesről 2018. május 9-én kezelőorvosa az általa kiállított „folyamatos keresőképtelenségről szóló” igazolásban úgy nyilatkozott, hogy páciense keresőképtelen volt 2018. május 8-ig, azonban táppénzellátásra való jogosultsága az igazolás kiadásának napjával lejár, így a keresőképtelen nyilvántartásból e nappal törli. Az alperes 2018. május 9-től kezdve felperest szervezeti egységénél nem foglalkoztatta, az állásidőre helyezése okán járó alapbérét nem fizette meg, ugyanakkor a köztük fennálló munkajogviszonyt is fenntartotta, sőt a felperes foglalkozás-egészségügyi vizsgálatáról is intézkedett, ami a hálózati szerelő munkakörben való alkalmatlanságát mondta ki. Az alperes kétszer ajánlotta fel a felperesnek a munkajogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését, azonban a felperes nem kívánta azokat elfogadni, ennek okán maga szüntette meg jogviszonyt azonnali hatályú felmondással. A felmondás indokolásában a munkáltató foglalkoztatási és bérezési kötelezettségeinek elmulasztását, valamint a joggal való visszaélését sérelmezte.

A felperes keresetében a táppénzfolyósítás lejártát követően jogi tekintetben való keresőképtenségével és ezáltal az alperes foglalkoztatási kötelezettségének fennálltával érvelt, valamint utalt arra, hogy komplikált anyagi helyzete és leszűkült lehetőségei az álláskeresésre a munkavégzésével kapcsolatban felmerült egészségügyi problémájára vezethetők vissza. Az alperesi ellenkérelem szerint a munkáltatónak a felperest keresőképtességének megfelelő bizonyítása hiányában nem állt módjában foglalkoztatni.

Az elsőfokú bíróság az Ebtv. és a 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rendelet szabályai alapján a keresőképtelenséget egy olyan társadalombiztosítási jogi kategóriaként definiálta, amely megkerülhetetlen kritériumként a táppénzellátásra jogosult biztosított személyt e pénzbeli ellátás folyósításának időtartama alatt szükségszerűen jellemzi.⁵³ Az elsőfokon értelmezett keresőképtelenségi fogalom alapján az ügy felperese a táppénzellátásra jogosultság lejártát

⁵³ Ebtv. 43. § (1) bekezdés, Ebtv. 44. § a) pont, Ebtv. 45. § (1) bekezdés, Ebtv. 46. § (1) bekezdés a) pont, 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rend.

követően keresőképes munkavállaló, akivel kapcsolatosan munkáltatójának foglalkoztatási kötelezettsége igazolható.

A másodfokú döntés az elsőfokon megállapítani vélt elválaszthatatlan kapcsolatot a keresőképtelenség és táppénzellátásban való részesülés attribútumai között teljes mértékben feloldotta. A másodfokú bíróság az Ebtv. 45. § (2) bekezdés és a 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rendelet 2. § (1) bekezdés rendelkezéseiből a keresőképtelenség orvosi szakkérdés voltára következtetett, ugyanis a törvényi és rendeleti szintű szabályok konkrétan nevesítik a keresőképeség szakkérdésében hivatalos állásfoglalásra és erről szóló igazolás kiadására jogosultakat.⁵⁴ A bíróság az Ebtv. 43. §-ból sem találta levezethetőnek azt a teóriát, amely szerint a keresőképtelenség kizárólag a táppénz ellátás idején fennálló állapot lenne, így álláspontja szerint e kettő tényezőt egymástól elkülönült fogalomként szükséges kezelni.⁵⁵ Tüzetesebb vizsgálat alá vonta a kérdéses tartalmú háziorvosi igazolást, amelynek kapcsán a kiállító orvos és orvosszakértő is megerősítette a felperes továbbra is fennálló keresőképtelenségét, amelyből a másodfokú bíróság foglalkoztatási kötelezettségről alkotott – az elsőfokú döntéstől teljesen eltérő – megállapítása következett.

A Kúria a megtévesztő háziorvosi igazolás kapcsán folyt bizonyítási aktusok eredményeit értékelve maga is a felperes folyamatos keresőképtelenségét találta tényként megállapíthatónak. A másodfokú eljárásban kialakított összefüggésekre rácsatlakozva utalt a 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rendelet 3.§-ban rögzített – a munkavállaló továbbra is keresőképtelen állapotának igazolására irányuló – gyakorlatra, valamint arra, hogy a perbeli esetben a háziorvos a felperes tartós keresőképtelenségét vélelmezve, annak megítélését egy másik szakmai bizottsághoz utalta.⁵⁶ A felperes keresőképtelensége tényének felülvizsgálati eljárásban való tisztázása okán a Kúria szerint az alperest foglalkoztatási kötelezettség és az Mt.146. §-ban foglaltak teljesítésére irányuló kötelezettség nem terhelte.

III.4. A foglalkoztatási kötelezettség értelmezésének határa az egészségi okból való alkalmatlanság korrelációjában (Mfv.VIII.10.090/2023/7.)

A felülvizsgálati eljárás alapjául szolgáló tényállásban az ügyben később felperesként fellépő munkavállalót, annak tizenegy hónapon át tartó keresőképtelenségét megelőzően munkáltatója mintegy öt éven keresztül foglalkoztatta segédmunkás munkakörben. A kormányhivatal

⁵⁴ Ebtv. 45. § (2) bekezdés, 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rend. 2. § (1) bekezdés.

⁵⁵ Ebtv. 43. §

⁵⁶ 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rend.

szakértői bizottsága a felperes 52%-os egészségkárosodását állapította meg, valamint rögzítette, hogy foglalkoztatási rehabilitációját nem javasolja. A szakértői bizottság a felperes aktuális egészségi állapotát és ennek a felperes munkaerő piacon való érvényesülésére gyakorolt hatásait figyelembe véve úgy határozott, hogy a felperes kereső tevékenységet csak a számára egészségi szempontból megengedett foglalkozások körében folytathat. Egészségkárosodása okán a felperes foglalkozásának és munkavégzésének körülményei tekintetében kizáró tényezővé váltak az ép hallást igénylő, valamint a nagy mértékű mentális és fizikális terhelést jelentő feladatok. Keresőképesse nyilvánítását követően egy rendkívüli munkaköri alkalmassági vizsgálat keretében született vélemény alapján a felperes segédmunkás munkakör betöltésére alkalmatlannak minősült.

Ezen a ponton érdemes rámutatni a háziorvos általi keresőképesse nyilvánítás és a munkaköri alkalmassági vizsgálat általi „alkalmatlanná” minősítés aktusai között húzódó ellentmondásra. A keresőképtelenségi tényállások között rögzíti az Ebtv. azt az esetet, amikor a munkavállaló betegsége miatt a munkáját nem képes ellátni. Az Mt. 2023. január 1-jei módosítását követően azonban a keresőképtelenségi tényállások alá eső munkavállalón kívül az a munkavállaló is mentesül a munkavégzési kötelezettség alól, aki egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlannak bizonyul. A 33/1998. (VI.24.) NM rendelet szabályai szerint megállapított munkaköri alkalmatlanság szintén az adott munkakörben történő munkavégzésre való képtelenségére utal. A vonatkozó rendelkezések alapján az a következtetés vonható le, hogy logikailag nem illethető keresőképes jelzővel a munkavállaló, aki a munkaköri alkalmassági vizsgálat eredménye alapján munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan. Ennélfogva az is észlelhető, hogy habár általánosnak nem mondható a probléma, de kialakult egy, a háziorvos általi keresőképesse megállapítására szolgáló gyakorlat, amely nem a keresőképtelenségi állapotot megelőző munkakörben való keresőképesse orvosszakértői deklarációjaként funkcionál, e gyakorlat csupán egy általánosabb értelemben vett, tágabban értelmezett keresőképesse kimondására alkalmas. A háziorvos által a táppénzjogosultság megszűnését követően kiállított igazolás lényegében annak kimondása, hogy a jogosultságát veszített személy a vizsgálat napján annak eredményeit figyelembe véve valamely munkakör betöltésére bizonyosan képes.

A perbeli esetben a munkáltató munkaköri alkalmatlanságára alapozva a felperest nem foglalkoztatta, illetve a szakértők által meghatározott kizáró körülményeknek megfelelő másik munkakör felajánlása sem állt módjában, amelynek tényéről a felperest tájékoztatta. A munkáltató az állásidőre járó alaphétfizetési kötelezettségének nem tett eleget, ugyanakkor a

felperes munkajogviszonyát sem szüntette meg. Ennek következtében a felperes benyújtotta azonnali hatályú felmondását, majd az alperes ellen indított keresetében az őt felmentési időre megillető távolléti díj, végkielégítés és a teljesítetlen alaphír, valamint ezen összegek utáni késedelmi kamatok megfizetését követelte.

A felperes keresetét a munkáltató lényeges kötelezettségének, a foglalkoztatási kötelezettségének elmulasztására alapozta, valamint hivatkozott arra is, hogy a munkáltató az Mt. 6. és 7. §-ában rögzített általános magatartási követelményeket – különösen a joggal való visszaélés tilalmát – megsértve szólította őt fel a munkajogviszonyának megszüntetésére. Az alperes ellenkérelmében azzal védekezett, hogy az egészségi alkalmatlanság felmerülésének esetére az Mt. 51. § (3) bekezdés által támasztott munkáltatói kötelezettségek, a munkafeltételek és a munkaidő-beosztás megfelelő módosítása kizárólag a munkaszerződésben konkretizált munkakör keretein belül értendők, amely munkakör vonatkozásában a felperes a kapcsolódó munkafeladatok ellátására nem képes.

A törvényszék a felperes azonnali hatályú felmondását jogszerűnek ítélte, tekintettel a munkáltató által megszegett foglalkoztatási kötelezettség munkajogviszonyban betöltött lényeges voltára. A keresőképeség kérdéskörének megítélése során a bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy a munkavállaló keresőképtelensége csupán a segédmunkás munkakörre korlátozódik, egyébként keresőképesnek minősül és mint ilyen munkavállaló, foglalkoztatható, ebből kifolyólag a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége is fennáll. A bíróság a foglalkoztatási kötelezettség alóli mentesülés lehetőségének vizsgálatakor, az Mt. 147. §-ban foglalt „elháríthatatlan külső ok” kitételét a perbeli ügyben nem találta megalapozottnak.

Az ítélet tábla döntésében – habár alapvetéseiben az elsőfokú bíróság álláspontját osztotta – leszögezte, hogy a perbeli esetben a keresőképtelenség, a munkaképtelenség, az egészségi alkalmatlanság és a megváltozott munkaképesség fogalmai eltérő jelentéstartalommal ugyan, de egymással kimutatható összefüggésben jelennek meg. Megerősítette az elsőfokú bíróság álláspontját a felperes segédmunkás munkakörre vonatkozó keresőképtelenségével kapcsolatban, azonban felhívta a figyelmet a keresőképtelenség és munkaképtelenség fogalmai közötti differenciálás szükségességére, amelyet az elsőfokon történt döntéshozatal elmulasztott megtenni azáltal, hogy a felperes keresőképtelenségét az e fogalomnál lényegesen általánosabb, teljes foglalkoztathatóság kérdésére kiterjedő munkaképtelenség fogalmával azonosította. A foglalkoztatási kötelezettség terjedelmének értelmezésekor kifejtette, hogy az nem pusztán az adott munkakör kapcsán érvényesül, így a munkáltatónak nem csak az a kötelessége, hogy a

megváltozott egészségi állapotú munkavállaló munkaidő-beosztását és a rá irányadó munkafeltételeket módosítsa, hanem az is, hogy ezeknek lehetetlensége esetén a munkavállaló számára az egészségi állapota által megkövetelt szempontoknak megfelelő másik munkakört ajánljon fel.

A Kúria felülvizsgálati eljárása során rávilágított arra, hogy az eljáró bíróságok a perbeli esetben tévesen mérték fel a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének határait, mégpedig a munkaidő-beosztás és munkafeltételek megfelelő módosításának kötelezettségén túlmenő, egy másik munkakör felajánlását előíró törvénybeli kötelezettség feltételezésével. A bíróságok a foglalkoztatási kötelezettség kapcsán helytelenül alkalmazott kiterjesztő értelmezésükkel és érvelésükkel azt a téves feltevést alkották meg, amely szerint a jogalkotó a munkáltatótól a munkavállaló munkaszerződés keretein kívül történő foglalkoztatását is elvárja. A Kúria rámutatott, hogy amennyiben az Mt. a jogalkalmazóktól az említett kiterjesztő értelmezést kívánná meg, számukra a törvényszöveg e jogalkotói szándékot kifejező, konkrétabb utasítást tartalmazna, így a törvény értelmében a munkáltatót foglalkoztatási kötelezettség csupán az Mt. 51. § (3) bekezdésében foglaltakra korlátozottan terheli.

Mindazonáltal az eljárás az eddig ismertetett konklúziókon túl további novum megjelenését is eredményezte. A másodfokú bíróság vizsgálat alá vette a felperes 40 éven át tartó hallássérült voltát, amely tény értelmezésével az eljárás sajátos jogalapját konstruálta meg. Az ésszerű alkalmazkodás kötelezettsége, valamint az e kötelezettséget megállapító Egyenlő bánásmód irányelv felhívása a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének értelmezésében a jogalkalmazás előtt újabb utat nyitott meg.

IV. Újszerű jelenségek az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlatában

VI.1. Az Egyenlő bánásmódról szóló keretirányelv és az ésszerű alkalmazkodás követelménye

Az Mfv.VIII.10/090/2023/7. számú ügyben eljáró másodfokú bíróság megállapításainak tárgyalása előtt nem tekinthetünk el az általa felhívott irányelv és annak a témakör szempontjából kardinális rendelkezései rövid ismertetésétől.

Az Európai Közösség egyik kitüntetett missziója, azaz polgárainak az esélyegyenlőség lehető legtöbb szintjén és legszélesebb körben történő biztosítása érdekében az Európai Unió Tanácsa 2000. november 27-én elfogadta az Egyenlő bánásmód irányelvet.

Az Egyenlő bánásmód irányelv 5. cikkében foglalt fogyatékos személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodás követelménye a munkáltató általi olyan intézkedések megtételében áll, amelyek megfelelőek és adott esetben szükségesek ahhoz, hogy az érintettek számára garantálva legyen a munkához jutás, az abban való részvétel, valamint az előmenetel, illetve az ezekhez szükséges át- vagy továbbképzés. Azokra az intézkedésre azonban nem köteles a munkáltató, amelyek rá aránytalanul nagy terhet rónak. Nem minősíthető az intézkedés aránytalanul nagy terhet jelentőnek, amennyiben annak kivitelezését az adott állam fogyatéktügyi politikája körében tett aktusai kellően kompenzálják.⁵⁷

Az 5. cikk szövegezéséből kétségtelenné válik, hogy az uniós jogalkotó a fogyatékkal élő személyek szakmai pályán való érvényesülését tevőleges munkáltatói kötelezettség teljesítése révén kívánja biztosítani, e kötelezettség, jelesül az ésszerű alkalmazkodás pontos mibenléte pedig az irányelv egyes preambulumbekzdéseinek és az irányelv hatálya alá vont jogvita konkrét körülményeinek ismeretében határozható meg. Következésképpen egy-egy bonyolultabb tényállás vonatkozásában szükségessé válhat az 5. cikkben foglalt elvárás jogalkalmazók általi részletekbe menő elemzése.⁵⁸

Az ésszerű alkalmazkodás követelménye kifejezetten a fogyatékkal élő munkavállalók foglalkoztatása során hivatott érvényesülni, így mindenekelőtt elengedhetetlen annak az alanyi körnek a definiálása, amelynek tagjai érdekében az irányelv alkalmazkodási kötelezettséget keletkeztet. Az irányelv nem tartalmazza a fogyatékoság egzakt definícióját, így a nemzeti jogalkalmazás számára iránymutatásként egy, az uniós ítélkezési gyakorlat által konstruált fogyatékoság fogalom szolgál. Tekintettel arra, hogy az ítélkezési gyakorlatban megfogant fogyatékoság fogalom az EUB által az előtte zajlott ügyekben kimondott tézisek ötvözete, az e fogalom kardinális elemeit értelmező jogesetek száma igen jelentékeny. A napjainkban bevett uniós fogyatékoság fogalom kimunkálásának folyamatában fontossággal bírt a fogyatékoság betegségtől való elhatárolása, majd a fogalom meghatározásának útján újabb mérföldköveket jelentettek azok az esetek, amelyekben a bíróság két kulcsfontosságú elem, a „korlátozottság” és a „tartós állapot” újabb és újabb aspektusból való elemzésével bővítette az értelmezési gyakorlatot. A másodfokú eljárásban kialakult gondolatmenet konzekvens ismertetése és könnyebb megértése érdekében, a további alfejezetekben részletezem az EUB ítélkezési gyakorlatban konstruálódott fogyatékoság fogalommal kapcsolatos alapvető ismereteket.

⁵⁷ Egyenlő bánásmód irányelv 5. cikk.

⁵⁸ Karl *Riesenhuber*: European Employment Law. A Systematic Exposition. 2nd edition. Intersentia, Cambridge 2021. 395. o.

Az ésszerű alkalmazkodás követelménye egy, a körülmények összessége által erőteljesen és szükségszerűen meghatározott elvárás, hiszen a megfelelőség és hatékonyság jelzői, amelyekkel az irányelv a munkáltatótól megkívánt intézkedéseket jellemzi, legfeljebb kategorikusan vagy példázóan említhetők, de az e körbe tartozó intézkedések listája taxatív sosem készülhet el. Az irányelv preambulumbekzdése megfelelőnek ítéli a munkavégzés körülményeinek technikai jellegű átalakítását, beleértve azokat a tervezési és szervezési aktusokat, amelyek a munka időbeli ütemezésére, a feladatok okozta teher elosztására, valamint az érintettek szakmai előrehaladását és integrációját célzó képzési lehetőségek biztosítására vonatkoznak.⁵⁹

A következetesség határain belüli alkalmazkodás előmozdítását szolgálja az irányelv 5. cikk szerinti követelménybe épített kivétel, amely szerint a munkáltató nem köteles az olyan intézkedés megtételére, amelynek a teljesítése rá aránytalanul nagy terhet róna. Az aránytalanul nagy teher vizsgálatkor tekintetbe kell venni az adott intézkedés által megkövetelt ráfordításokat, a szervezeti egység nagyságát, valamint azokat a finansziális támogatásokat, amelyekkel a szervezeti egység vezetője számolhat.⁶⁰

IV.2. Az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlatában formálódott fogyatékoság fogalom és az ésszerű alkalmazkodás mibenléte (C-335/11 és C-337/1. számú egyesített ügyek; HK Danmark-ügy)

Az Európai Unió állandó ítélkezési gyakorlatában kimunkált fogyatékoság definíció ismerete és adott tényállásra történő applikációja elengedhetetlen lépések az ésszerű alkalmazkodás felhívhatóságának megítélése és értelmezése során. Az EUB a C-335/11. és C-337/11. sz. egyesített ügyekben a fogyatékoság fogalom és az ésszerű alkalmazkodás keretében elvárt megfelelő és szükséges intézkedések értelmezése vonatkozásában nyújtott iránymutatást a kérdéseket előterjesztő dán bíróságnak.

Az alapügyek egyikének tényállása szerint az építő társaságnál alkalmazott munkavállaló csigolya fájdalmai okán huzamos ideig maradt távol munkájától. Mivel állandósult panaszai nem bizonyultak kezelhetőnek és a teljes idejű munkavégzésben őt akadályozták, munkajogviszonyát rövidesen megszüntették. Távozását követően a társaság átalakításokat

⁵⁹ Egyenlő bánásmód irányelv (20) Preambulumbekzdés.

⁶⁰ Egyenlő bánásmód irányelv (21) Preambulumbekzdés.

hajtott végre a munkahelyi körülményekben, amelyek során állítható magasságú asztalok létesítéséről is gondoskodtak. Az ügy felperese hónapokkal később recepciósként helyezkedett el egy másik társaságnál, ahol heti húsz órában, az előző munkahelyén kialakítottához hasonló magasságban állítható íróasztal mellett végezhetette munkáját. A másik alapügy felperese irodai asszisztens munkakörben dolgozott, amikor „ostorcsapás” sérülése következtében heteket töltött betegszabadságon. Először részmunkaidős betegállományba, majd teljes idős betegszabadságra helyezték, ezt követően pedig orvosi vizsgálaton vett részt, amelynek következtében orvosa munkaképtelennek nyilvánította azzal, hogy az állapotában bekövetkező változás várható idejéről nem tud információt adni. A felperest egy hónapos felmondási idő melletti elbocsátásáról tájékoztatták, ugyanis a dán jogszabályok értelmében azt a munkavállalót, aki egy éven belül több mint százhusz napot betegszabadságon tölt, munkáltatója jogosult rövidített (egy hónapos) felmondási idő mellett elbocsátani, a munkajogviszonya alapján öt egyébként megillető felmondási idő hosszától függetlenül. Az alapügyek felpereseinek képviselőjében eljáró szakszervezet jogorvoslati kérelmét arra alapozta, hogy a munkavállalók fogyatékkal élő személyek, és mint ilyen személyek foglalkoztatása során érvényesülnie kell az ésszerű alkalmazkodás követelményrendszerének, amely – tekintettel az ügyek fókuszában álló csökkent idejű munkavégzési képességre – a munkaidő csökkentésében kell, hogy megvalósuljon.

A nemzeti bíróság kérdéseivel elsősorban arra keresett választ, hogy az előtte zajló ügyek felperesei az őket érintő kóros állapotok folytán minősíthetőek-e az irányelv értelmében fogyatékkal élőknek, akkor is, ha munkavégzésük elősegítéséhez speciális eszközökre nincs szükség, csupán feladataik ellátására rövidebb időtartamban képesek. Az EUB válaszában utalt rá, hogy bár az irányelv a fogyatékossgot nem definiálja, a felperesek által hivatkozott *Chacón Navas* ügyben kifejtett fogalom meghatározás szerint alatta „*olyan korlátozottságot kell érteni, amely különösen valamilyen testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, és az érintettet akadályozza a szakmai életben való részvételben.*”⁶¹ E hivatkozott ügy lezajlását követően az Európai Unió által ratifikált, az Egyesült Nemzetek keretében 2006. december 13-án, New Yorkban elfogadott, a Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény (továbbiakban: ENSZ Egyezmény) is foglalkozott a fogyatékossg fogalommal, amely szerint fogyatékos személy az, „*aki hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes,*

⁶¹ C-13/05; *Chacón Navas* ügy.

hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását.”⁶² Megfigyelhető, hogy az uniós ítélkezési gyakorlat és az ENSZ egyezmény elemeiben hasonló fogyatékoság fogalommal operál, így e fogalmak kulcselemeit kiemelve az EUB a „korlátozottság” és a „hosszan tartó” állapot tényezőinek együttes teljesülésekor látja megállapíthatónak a fogyatékoságot, amely tényezők az említett perbeli esetekben bizonyítást nyertek.

A tény, hogy a felperesek feladataik részmunkaidőben történő ellátására való képességükkel továbbra is rendelkeztek, munkakörük megváltozott időbeli korlátok közötti teljesítésének képességére enged következtetni, ennél fogva pedig beláthatóvá válik, hogy az EUB olvasatában a fogyatékoság nem jelent szükségképpen teljes mértékű munkaképtelenséget.⁶³ Végezetül utalva arra, hogy a fogyatékoság absztrakciójának adott tényállásra vetítése minden esetben megelőzi az ésszerű alkalmazkodás körében tett intézkedések értékelését, az EUB a C-335/11. és C-337/11. számú ügyekkel kapcsolatban kiemelte, hogy a fogyatékosággal élő személy munkavégzését támogató eszközökről való gondoskodás nem a fogyatékoság megállapíthatóságának összetevője, hanem éppen konzekvenciája annak.

A fogyatékoság fogalmának az ügy felpereseire történő levetítését követően a munkáltatóktól elvárható ésszerű alkalmazkodás körébe tartozó intézkedések meghatározása az irányelv (20) preambulumbekzdésének szabatosabb értelmezését kívánta meg, tekintettel arra, hogy a munkaidő csökkentését, mint az 5. cikk szerinti megfelelő intézkedést az kifejezetten nem nevesíti. A munkáltatók védekezése éppen e (20) preambulumbekzdés jelentősen generikus megfogalmazásán alapult, ugyanis a rendelkezés a munkaidő-beosztásának igények mentén történő alakítását szorgalmazza, amely a védelem olvasatában nem foglalja magában a munkaidő csökkentését, sőt álláspontjuk szerint az irányelv a munkaidő teljes tartamával való gazdálkodás módjára utal. Ugyanakkor figyelemmel e rendelkezések konkrét szóhasználatára és az irányelv ésszerűséget proponáló szellemiségére, nem vonható le olyan következtetés, mely szerint az uniós jogalkotó szándéka az említett vagy bármelyik kapcsolódó rendelkezés vonatkozásában azok szűkítő értelmezésére irányulna. Különösen abban az esetben elképzelhetetlen az irányelv szövegének ilyen korlátok közé szorított értelmezése, amikor az irányelv legfőbb követelményeként támasztott „ésszerűség” szinte egyértelművé teszi az értelmezés irányait a jogalkalmazó számára. Az imént részletezett ügyek felperesei vonatkozásában, tekintettel arra, hogy egészségi okokból kifolyólag a teljes munkaidőben történő munkavégzésük kizárt, a foglalkoztatásukat biztosító munkáltatói intézkedés ésszerű

⁶² Az Egyesült Nemzetek egyezménye (2006. december 13.) a fogyatékosággal élő személyek jogairól.1.cikk.

⁶³ C-335/11, C-337/11; HK Danmark ügy.

alternatívájaként szinte magától értetődően a munkaidejük csökkentése kínálkozott. A munkaidő csökkentése vitathatatlanul alkalmas intézkedés lett volna arra, hogy ugyan az általánosnál rövidebb időintervallumon keresztül, de lehetővé tegye a felperesek további effektív munkavégzését.

IV. 3. Munkakör felajánlás az ésszerű alkalmazkodás jegyében (C-485/20. számú ügy; HR Rail ügy)

Az ügy tényállása szerint a felülvizsgálatot kérelmező fél vasútipályá-karbantartóként állt alkalmazásban egy belga vasúti társaságnál. Próbaidejének lejárta előtt olyan szívproblémát diagnosztizáltak nála, amely – többek között az elektromágneses hatású vasúti sínekkel való munkát számára kockázatosná tevő – pacemaker készülék beültetését indokolta. A kérelmezőt a Szövetségi Szociális Biztonsági Minisztérium fogyatékossgal élő személynek nyilvánította, majd a rajta elvégzett alkalmassági vizsgálat eredménye az eredeti munkakörének betöltésére végképp alkalmatlannak, ugyanakkor meghatározott körülmények között továbbra is foglalkoztathatónak minősítette. A közepes aktivitást igénylő, magasban történő munkavégzést és elektromágneses mezővel vagy rezgéssel való érintkezést nem kívánó munkakörök betöltésének lehetősége tehát továbbra is nyitva állt a kérelmező előtt, csakúgy, mint a 2023-ban Kúria elé került hazai ügyben, ahol a segédmunkás munkakör betöltésére már alkalmatlan felperes megmaradt egészségi állapotának megfelelő munkakörben lett alkalmazható.⁶⁴ A kérelmező az említett kritériumoknak megfelelő raktáros munkakörbe történő áthelyezését követően keresetet indított az alkalmatlanságát kimondó határozat ellen, azonban a fellebbezésben eljáró bizottság azt hatályában fenntartotta. Később a vasúti társaság a kérelmezőt a munkajogviszony felmondásáról tájékoztatta, indokolásában pedig kifejtette, ha az alkalmazott a próbaidő alatt válik fogyatékkal élővé, áthelyezéséről nem áll módjukban gondoskodni.

Az elbocsátásról szóló határozat megsemmisítése iránti perben eljáró bíróság a kérelmezőt az Egyenlő bánásmód irányelvet átültető belga jog értelmében fogyatékkal élő személynek minősítette. A nemzeti bíróság a fogyatékos személyekkel kapcsolatos ésszerű alkalmazkodási köteleesség értelmezése érdekében az EUB-hez fordult. A bíróság által előterjesztett kérdés arra irányult, hogy az irányelv 5. cikkében foglalt köteleességet lehet-e olyan kötelezettségként értelmezni, amely magában foglalja az eredeti munkaköre betöltésére alkalmatlan személy vállalkozáson belüli áthelyezését olyan munkakörbe, amelynek az ellátásához szükséges

⁶⁴ Kúria Mfv.VIII.10.090/2023/7.

képességgel és alkalmassággal rendelkezik. E nemzeti bíróság által megfogalmazott értelmezési kérdés felmerülése lényegében a hazai joggyakorlatban is érzékelhetővé vált definiálási nehézségre mutat rá, amely az Mt. 53. § alkalmazhatóságának felvetésében nyilvánul meg.⁶⁵

Az ésszerű alkalmazkodás fogalmának tág teret adó értelmezés előmozdítása a hazai joggyakorlatban is szorgalmazandó, ugyanakkor a fogyatékkal élő személyek csoportjára korlátozott hatály ezen elvnek csupán szűk körben való érvényesülését teszi lehetővé. Az ésszerű alkalmazkodás követelményének felhívása az egészségi okból alkalmatlan munkavállalók vonatkozásában tanúsítandó munkáltatói alkalmazkodás megítélésekor is adekvát lehet, tekintettel az irányelv által megkövetelt egyediesítő szemlélet alkalmazkodást megvalósító kötelezettségeknél elengedhetetlen voltára.

Az irányelv (20) preambulumbekzdése a fogyatékos személyek igényeinek megfelelő munkahelyek kialakítását szorgalmazza. E megfogalmazás pedig – hasonlóan az ésszerű alkalmazkodás fogalmához – értelmezésének széles teret adva magában foglalhatja a munkakörülmények átalakításának kiterjedt skáláját, ebből kifolyólag ez az elvárás megnyilvánulhat bármilyen intézkedésben, amely lehetővé teszi a fogyatékos személy munkavégzésének folytatását.

A másik munkakörbe való áthelyezés tehát az irányelv értelmében és az eset konkrét körülményeinek ismeretében is megfelelő intézkedésnek minősülhet, amelyre ugyanakkor a munkáltató csak akkor köteles, ha megtétele nem jelent számára aránytalanul nagy terhet. Az intézkedés megtételével a munkáltatóra nehezedő teher megítélésekor szükséges jelentőséget tulajdonítani az alapügy tényállásának azon elemére, mely szerint a kérelmezőt az eredeti munkaköréből egyszer már áthelyezték az aktuális egészségi állapotának megfeleltethető másik munkakörbe. Az áthelyezés okozta teher vizsgálata során nem elhanyagolható tényező az sem, hogy a fogyatékos személy által feltételezhetően betölthető másik munkakörök száma adott vállalkozáson belül csekély lehet, sőt az is előfordulhat, hogy a munkáltató nem rendelkezik a kritériumoknak megfelelő és ezáltal felajánlható pozícióval.

Az EUB által levont konzekvenciákat összegezve látható, hogy az ésszerű alkalmazkodás terminusa egy olyan komplex alkalmazkodási kötelezettséget konstruál meg, amely a materiális munkakörnyezet, valamint a munkaszervezés átalakításával és az edukációs és integrációs célzatú intézkedések megtételével hivatott elősegíteni a fogyatékos személyek szakmai életben

⁶⁵ Mt. 53. §

való boldogulását. Az irányelv szóhasználatával élve az ésszerűség keretein belül meghozható intézkedések körének pontos meghatározása hiányában, az aránytalan nagy teher, mint a munkáltatót mentesítő egyetlen körülmény bizonyítása válhat az 5. cikkben foglalt elvárás esszenciájává. Ebből az aspektusából szemlélve minden, ami a munkáltató számára aránytalan terhet nem okoz, az irányelv célkitűzéseit előmozdítandó kötelességévé válik, ezzel optimális hivatkozási alapot biztosítva a munkakör felajánlás érvényét bizonyító érveléseknek.

IV. 4. Az ésszerű alkalmazkodás követelménye a Kúria gyakorlatában

Az Egyenlő bánásmód irányelv és az ésszerű alkalmazkodás követelményének hivatkozása a hazai jogalkalmazásban felszínre törni látszik, ezt érzékelteti, hogy az ismertetett Mfv.VIII.10.090/2023/7. számú ügyben eljáró másodfokú bíróság érvelésében ezeket felhívta. Ugyanakkor – ahogyan a Kúria is rávilágított – a másodfok értelmezése által az ügy és az irányelv tartalma között teremtett kapcsolat több ponton helytelennek bizonyult.

A másodfokú bíróság – a felperes tartós halláskárosodásának tényét az uniós joggyakorlat fényében vizsgálva – az ügy felperesét bizonyított egészségkárosodásának mértékéből kifolyólag fogyatékossgal élőként azonosította. Az EUB esetjogában a fogyatékossg – ahogyan azt a másodfokú bíróság is helytállóan állapította meg – valamely fizikális, mentális, illetőleg pszichés sérelemből fakadó hosszútávú korlátozottságot jelent, amely meggátolja az érintett személy teljesértékű és effektív érvényesülését a munkaerőpiacon. A másodfokú bíróság okfejtésében azonban nem számolt azzal a körülménnyel, hogy a felperes hallását érintő problémája az alperesnél történt foglalkoztatottságának teljes időtartama alatt fennállt és mivel e rendellenessége őt a munkakörébe tartozó feladatok maradéktalan ellátásában nem korlátozta, mindez nem szolgálhatott a munkáltató ésszerű alkalmazkodási kötelezettségének alapjául.

A Kúria kifejtette, hogy amennyiben a perbeli esetben szereplő munkavállaló fogyatékos személynek is minősülne, a munkáltató ésszerű alkalmazkodási kötelessége az irányelv preambuluma (17) pontja értelmében sem állna fenn. A munkáltatót és szervezeti egységének optimális működését védő preambulumbekzdés ugyanis kimondja, hogy az irányelvben foglalt alkalmazkodási kötelezettség nem feltétel nélkül érvényesülő és nem várja el olyan személy foglalkoztatását, aki az adott munkakör feladatainak ellátásához vagy a kapcsolódó képzés elvégzéséhez nem rendelkezik a szükséges képességgel, alkalmassággal, munkaerejének igénybe vehetőségével.⁶⁶

⁶⁶ Egyenlő bánásmód irányelv (20) Preambulumbekzdés.

V. Következtetések, szabályozási javaslatok

A tanulmányban feldolgozott szakirodalom, illetve az ismertett jogesetek egyértelműen rámutatnak az egészségi alkalmatlanság tényállásának háttérében húzódó komplikációra. A probléma abban nyilvánul meg, hogy a munkáltatót terhelő foglalkoztatási kötelezettség, illetve ennek részkötelezettségei terjedelmével kapcsolatos szabályozás a jogalkalmazás számára nem teremt egyértelmű kereteket. Amennyiben ragaszkodunk az egészségi okból alkalmatlan munkavállaló továbbfoglalkoztatására irányadó, az Mt. 51. § (3) bekezdésben lefektetett alkalmazkodási követelmények szó szerinti értelmezéséhez, a foglalkoztatási kötelezettség „eddig és netovábbja” tisztázottnak tűnhet. Ugyanakkor a tárgybani jogalkalmazásban a munkavállalói érdekek előmozdítását kívánó méltányosság jegyében felmerültek a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás és az uniós joggyakorlatból származó ésszerű alkalmazkodás követelményének alternatívái is.

Kétségtelen, hogy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás még a törvény szóhasználatában is jogosultságként szerepel, így munkáltatói kötelezettségként való értelmezése meglehetősen szélsőséges nézőpont. Az ésszerű alkalmazkodás koncepciójának felhívásához pedig többletelemként járul a fogyatékos fogalom tényállásbeli implementációja, amely ugyancsak tág teret ad az eltérő értelmezésnek. Az Mt. rendelkezéseiből nem következik, hogy e kiterjesztő értelmezések teljességgel hibásak volnának, számításba véve a munkajogviszony rendeltetésének megőrzésére is alkalmazandó általános magatartási követelményeket, ezek közül is az általában elvárhatóság kritériumát.⁶⁷ A foglalkoztatási kötelezettséggel kapcsolatos, ám a 2023-ban bekövetkezett Mt. módosítással áthidalt jogalkalmazási dilemma az egészségi okból alkalmatlan munkavállaló foglalkoztatásának elmulasztásához fűződő jogi helyzet megítélése. Mivel az Mt. immár az egészségi okból való alkalmatlanságot is a munkavégzés alóli mentesülés tényállásai közé sorolja, kétségbevonhatatlan, hogy az állásidőről és jogkövetkezményeiről e tekintetben értekezni irreleváns.⁶⁸

A szituáció, amely azonban az eddig véghez vitt jogalkotási lépések nyomán nem orvosolható, az egészségi okból alkalmatlan munkavállaló munkajogviszonyának fenntartása, a foglalkoztatását lehetővé tevő munkáltatói alkalmazkodás hiányában. Abban az esetben, ha a munkavállaló érdekeivel ellentétes a munkajogviszonyának – munkavállalói felmondással történő – megszüntetése, e lépés megtételét a munkáltatótól várja, mely várakozás hiábavaló

⁶⁷ Mt. 6. § (1) bekezdés.

⁶⁸ Mt. 55. § (1) bekezdés a) pont.

lehet a közöttük húzódó érdekellentét okán. A felek között kialakult kényszerű teljesítési hiátus a munkajogviszony rendellenes fennállását vonja maga után, melynek kiküszöbölésére munkám során két szabályozási javaslatra tettem kísérletet.

Az általam előirányozott jogalkotói beavatkozás egyik esete a magánjog szellemiségétől ugyan távol áll, mégis úgy vélem, a tárgyalt munkajogi kontextusban alkalmazása indokolt lehet. A munkáltatói megszüntetési kényszer tételes jogban történő kimondására az Mt.-ben is található példa, melynek ténye azt mutatja, hogy a jogalkotó e módszer alkalmazásától nem zárkozik el. Az Mt. a munkáltatót az érvénytelenséggel érintett jogviszony azonnali hatályú megszüntetésére kötelezi, ennél fogva így kell eljárnia abban az esetben is, ha munkavállalója a törvényben meghatározott bűnügyi nyilvántartásban szereplő adatokat nem tudja igazolni vagy a foglalkoztatását kizáró okról szerez tudomást.⁶⁹ A megszüntetési kényszer törvénybe emelése mellett szól továbbá az előállt munkajogviszonybeli „döntetlen” feloldása melletti érdek is. E *de lege ferenda* javaslat tehát a munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésének kötelezettségében áll, azaz *a táppénzjogosultság lejártát követően a munkáltató köteles felmondással megszüntetni a munkaviszonyt, a munkavállaló egészségi okból való alkalmatlansága esetén.*

A másik szabályozási javaslat egy olyan megoldási alternatíva, amely nélkülözi, hogy a munkajogviszony megszüntetésének kötelezettségét az egyik félre terhelje, így e javaslat az Mt. munkajogviszony megszűnése tényállásának kiegészítése.⁷⁰ E szabályozásbeli újítás esetén az Mt. érdemben akként módosulna, hogy *a munkaviszony megszűnik a táppénzjogosultság lejártát követően a munkavállaló egészségi okból való alkalmatlansága esetén.*

Ésszerűtlen, ugyanakkor a gyakorlatban felmerülhet az a szituáció, amikor a munkavállaló egészségi okból való alkalmatlansága igen, keresőképtelensége azonban nem nyer megállapítást. Ezutóbbi hiányában szabályozási javaslataim markáns eleme, azaz a táppénzjogosultság lejártá pusztán feltételezhető időponttá válik. Hasonlóan problematikus lehet az is, ha a keresőképtelenség ugyan megállapításra kerül, de ez nem az egészségi okból való alkalmatlanság megállapítását követő legrövidebb időn belül, quasi azzal egyidejűleg történik meg, ezzel tovább nyújtva az éppen kiküszöbölni kívánt állapotot a munkajogviszonyban. E jelenségek felvázolásával a problémakör fokozott komplexitására és

⁶⁹ Mt. 29. § (1) bekezdés, Mt. 44/A § (5) bekezdés.

⁷⁰ Mt. 63. § (1) bekezdés.

szabályozás alaposabb megfontolásának szükségességére kívánom felhívni a jogalkotó figyelmét.

Mindazonáltal szabályozási javaslataim kidolgozásakor a felek között létrejött rendeltetését veszített munkajogviszony felszámolása csak az egyik szempontot jelentette. Meglátásom szerint kiemelt jelentőséget kell tulajdonítani a munkavállaló jogviszony megszűnését követő helyzetének optimalizálására is. Figyelemmel arra, hogy az egészségi okból alkalmatlan munkavállalók kilátásai a munkaerőpiacon kedvezőtlenebbek és az újbóli elhelyezkedésük elhúzódhat, egy minden szempontra kiterjedő szabályozási alternatíva nem mellőzheti a finansziális támogatás biztosítását.

Ennélfogva az egészségi okból való alkalmatlanság tényállására adott javaslataim jogkövetkezményei tekintetében azt szorgalmazom, hogy a munkavállalót a munkáltatói felmondásra irányadó juttatások illessék meg, nevezetesen a munkajogviszonyban eltöltött időnek megfelelő összegű végkielégítés és a munkavégzés alóli felmentés idejére járó távolléti díj.⁷¹ Az Mt. a munkavállaló felmentési időre járó távolléti díjának megfelelő összeg megfizetésének kötelezettségét több esetben is előírja, így belátható, hogy e koncepció sem ismeretlen a hatályos szabályozás számára. A végkielégítésre és a felmentési időre járó távolléti díjra vonatkozó rendelkezéseket írja elő alkalmazni az Mt. akkor, ha „*a munkavállaló a munkaviszonyát felmondással arra hivatkozva szünteti meg, hogy a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt a rá irányadó munkafeltételek lényeges és hátrányos megváltozása következtében a munkaviszony fenntartása számára aránytalan sérelemmel járna vagy lehetetlenné válna.*”⁷² Ugyancsak e juttatások illetik meg a munkavállalót abban az esetben, ha a munkajogviszony a munkáltató jogutód nélküli megszűnése okán szűnik meg, illetve, ha a munkáltató, aki a gazdasági egységet átveszi, nem az Mt. hatálya alá tartozik.⁷³

⁷¹ Mt. 77. §, Mt. 70. §

⁷² Mt. 40. §

⁷³ Mt. 63. § (2) bekezdés.

Bibliográfia

Felhasznált irodalom

Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György – Szőke Gergely László: Nagykommentár a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez. Wolters Kluwer Hungary, Budapest 2019.

Dudás Katalin: Munkaköri alkalmatlanság, munkára való alkalmatlanság. XXI. Magyar Munkajogi Konferencia. Visegrád. 2024. október

Karl *Riesenhuber*: European Employment Law. A Systematic Exposition. 2nd edition. Intersentia, Cambridge 2021.

Kiss György: Munkajog. Dialóg Campus Kiadó, Budapest 2020.

Lőrincz György: A foglalkoztatási kötelesség elmulasztása, avagy a kritika kritikája. Munkajog. 2018/1. sz.

Orosz Andrea: Az állásidő és a foglalkoztatási kötelesség összefüggései. In: A XX. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai (szerk. Pál Lajos – Petrovics Zoltán). Wolters Kluwer Hungary Kiadó Budapest 2023.

Pál Lajos: A foglalkoztatási kötelesség elmulasztása. Munkajog. 2017/1. sz.

Petrovics Zoltán – Halmos Szilvia: Munkajog. Nemzeti Közszerzői Egyetem Közigazgatástudományi Kar, Budapest 2014.

Pohl Marietta: A foglalkozás-egészségügy új kihívásai és lehetőségei a munkaképesség vizsgálata során. PhD értekezés. Pécsi Tudományegyetem. Általános Orvostudományi Kar. Pécs. 2023.

Tóth Hilda: A táppénzről. PhD értekezés. Miskolc. Miskolci Egyetem. Állam és Jogtudományi Kar. Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola.

Zöllner –Wolfgang Loritz – Karl Georg Hergenröder – Curt Wolfgang: Arbeitsrecht. C.H.Beck, München 2015.

Jogforrások

Törvények

A hazai gazdasági szereplők versenyképességének erősítésével és a közigazgatás hatékonyságának növelésével összefüggő egyes törvények módosításáról szóló 2023. évi CIX. törvény

A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.)

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Régi Mt.)

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.)

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.)

A rehabilitációs járadékról szóló 2007. évi LXXXIV. törvény

A társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény (Tbj.)

Rendeletek

102/1995. (VIII. 25.) Korm. rendelet a keresőképtelenség és a keresőképeség orvosi elbírálásáról és ellenőrzéséről

A munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998 (VI. 24) NM rendelet

Irányelv

A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról

Nemzetközi egyezmény

Az Egyesült Nemzetek egyezménye (2006. december 13., New York) a fogyatékkal élő személyek jogairól

Kúriai ítéletek

Mfv.II.10.214/2016. sz. ítélet (EBH 2017.M.16. sz. döntés)

Mfv.I.10.438/2018. sz. ítélet

Mfv.X.10.038/2021. sz. ítélet

Mfv.VIII.10.090/2023. sz. ítélet

EUB eseti döntések

C-13/05.; Chacón Navas kontra Eurest Colectividades SA

C-335/11. és C-337/11.; HK Danmark kontra a Dansk almennyttigt Boligselskab; Dansk Arbejdsgiverforening

C-485/20; XXXX kontra HR Rail SA