

Dr. Pál Lajos
A foglalkoztatási kötelesség elmulasztása

Megjelent: **Munkajog**, 2017. 1. sz. 49-56. o.

Tartalom:

1. A döntés alapjául szolgáló tényállás
2. A hatóságok határozatai
3. A közigazgatási és munkaügyi bíróság ítélete
4. A Kúria döntése
5. Következtetések
6. Kritikai megjegyzések

A döntés: a 16/2017. számú munkaügyi elvi határozat

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

II. A munkavállalók munkavégzéssel összefüggő képességei, azok változásai nem függetlenek a munkaviszonytól, a munkáltató működésétől, tevékenységétől. A munkáltató állásidő-fizetési kötelezettsége alóli mentesülésének két feltétele közül az egyik (a külső ok) nem áll fenn abban az esetben, ha a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségét a munkavállalónak a munkakörére való egészségügyi alkalmatlansága miatt nem tudja teljesíteni, de a munkaviszonyt fenntartja.

1. A döntés alapjául szolgáló tényállás¹

A munkavállaló lakatos munkakörben állt alkalmazásban a munkáltatónál. A lefolytatott időszakos orvosi vizsgálat alapján a munkavállaló a lakatos munkakör ellátására „nem alkalmas” minősítést kapott, amely minősítést a másodfokú munkaköri alkalmassági vélemény is helybenhagyott. A munkavállalót az időszakos orvosi vizsgálatot követően a munkáltató arról értesítette, hogy másik betölthető munkakört nem tud felajánlani, munkavégzésre nem kell megjelenie, és munkabért nem fizet a részére.

2. A hatóságok határozatai

A munkavállaló panaszbejelentése alapján lefolytatott közigazgatási eljárást követően a megyei kormányhivatal foglalkoztatási főosztálya határozatában kötelezte a munkáltatót, hogy számolja el és fizesse meg a munkavállaló részére az állásidőre járó alapbért, egyúttal figyelmeztetésben részesítette. Az elsőfokú közigazgatási hatóság a határozatát a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 146. § (1) bekezdésére, továbbá 51. § (1) bekezdésére alapította. Kifejtette, hogy

¹ Az irányadó tényállást, valamint a felülvizsgálati eljárást megelőző eljárások iratait (a közigazgatási eljárásban született határozatokat, a közigazgatási és munkaügyi bíróság ítéletét, a munkáltató és a hatóság érvelését) igen részletesen ismerteti cikkében Orosz Márta (OROSZ Márta: Állásidőre járó alapbér – jogeset. *Nonprofit Ellenőrzési Tanácsadó*, 2016, 10. szám 10–15. o.).

főszabályként a munkáltató munkabérfizetésre a munkavállaló tényleges munkavégzésének ellentételezéseként köteles, a törvény azonban felsorolja azokat a kivételes eseteket, amikor munkavégzés hiányában is jár munkabér. Idetartozik többek között, amikor a munkáltató nem tud a munkavállaló beosztás szerinti munkaidejében foglalkoztatási kötelezettségének eleget tenni, és nem áll fenn elháríthatatlan külső ok, vagyis az állásidő törvényi feltételei megvalósulnak. Álláspontja szerint a munkáltató eljárása jogszabálysértő volt, mivel elháríthatatlan külső okként értelmezi a munkavállalónak a munkakör betöltésére való orvosi alkalmatlanságát, ami a rendeltetészerű joggyakorlás követelményének sem felel meg. Mindezek alapján a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény 6/A. § (1) bekezdésére, továbbá a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló 2004. évi XXXIV. törvény 12/A. § (1) bekezdésére hivatkozással a munkáltatót a munkaügyi bírságot helyettesítő figyelmeztetésben részesítette.

3. A közigazgatási és munkaügyi bíróság ítélete²

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

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

4. A Kúria döntése³

A Kúria szerint az adott ügyben abban a jogkérdésben kellett állást foglalni, hogy a munkavállaló munkaszerződés szerinti munkaköre betöltésére megállapított egészségügyi alkalmatlansága esetében a munkaviszony megszüntetése hiányában van-e foglalkoztatási kötelezettsége a munkáltatónak, amelynek elmaradásakor megvalósulnak-e az Mt. 146. § (1) bekezdésében előírt állásidőre járó díjazás feltételei.

Az Mt. 1. §-ában megfogalmazott célja a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályainak megállapítása, melyet a törvény a munkáltató oldalán fennálló követelményként fogalmaz meg. A törvény 51. §

² Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.231/2015/7.

³ Kúria Mfv.II.10.214/2016.

(1) bekezdése a foglalkoztatási kötelezettséget, mint a munkáltató alapvető kötelezettségét jelöli meg, amelynek tartalmát a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok határozzák meg.

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

Amennyiben a munkavállaló a munkaszerződés szerinti munkakörben egészségügyi alkalmatlanság miatt nem foglalkoztatható, de nem keresőképtelen, és a munkáltató fenntartja a munkaviszonyt, az Mt. 51. § (1) bekezdéséből következően a foglalkoztatási kötelezettsége, mint a munkaviszonyból eredő alapvető munkáltatói kötelezettség és a munkaviszony egyik tartalmi eleme fennáll, egymagában a munkakörre egészségügyi alkalmatlanság e kötelezettséget nem szünteti meg, és nem is függeszti fel. Az elsőfokú ítélet alaptalanul indult ki az Mt. vonatkozó szabályai értelmezésénél a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényből (a továbbiakban: régi Mt.) és az azon alapuló bírói gyakorlatból. A kifejtettekéből következően az adott tényállás alapján a közigazgatási és munkaügyi bíróság az Mt. 51. § (1) bekezdéséből következő munkáltatói foglalkoztatási kötelezettség téves értelmezése miatt megalapozatlanul foglalt állást abban a kérdésben, hogy a foglalkoztatási kötelezettség fennállásának hiánya miatt az Mt. 146. § (1) bekezdésében szabályozott állásidő nem állt fenn.

A Kúria megítélése szerint az állásidőre járó alaphétfizetési kötelezettség alól akkor mentesülhet a munkáltató, ha elháríthatatlan külső ok áll fenn, amely együttes feltételt jelent. A munkavállalók munkavégzéssel összefüggő képességei, azok változásai nem függetlenek a munkaviszonytól, a munkáltató működésétől, tevékenységétől, ebből következően pedig nem értékelhetők a munkáltató működésén kívüli okként, legfeljebb bizonyos tényállásokban a munkáltató elháríthatja azok megváltozását, másokban pedig nem.

Annak megítélésében, hogy a foglalkoztatási kötelezettség megszegésére mely esetben kerül sor elháríthatatlan külső okból, a Kúria szerint a bíróság téves jogkövetkeztetésre jutott. Figyelmen kívül hagyta azt a perdöntő, a munkáltató akaratától függő körülményt, mely szerint a munkaviszonyt fenntartotta annak ellenére, hogy az Mt. 66. § (2) bekezdése kifejezetten a munkavállaló képességét jelöli meg – egyebek mellett – felmondási okként, továbbá az egészségügyi okból való alkalmatlanságra vonatkozó felmondási okra az Mt. 66. § (7) bekezdése is utal. A felperes nem kívánta elhárítani a foglalkoztatást, mint a munkaviszony tartalmi elemét. A fentiek szerint a munkavállaló állásidőre alaphétfizetési jogosult volt, mivel nem állott fenn elháríthatatlan külső ok.

5. Következtetések

1. A munkajogviszony a munkaszerződés megkötésével jön létre, a munkajogviszonyt keletkeztető jogi tény, jogalap csak a munkaszerződés lehet. A munkajogviszony létesítésének jogügyleti célja nem vitásan az a szándék, hogy az egyik fél (munkavállaló) munkaerejét a másik szerződő fél (munkáltató) rendelkezésére bocsátva, számára rendszeresen (ismétlődően) valamilyen munkatevékenységet végezzen és ezért a másik féltől ellenértékben részesüljön.⁴ Ezt fejezi ki a törvényi szabályozás is, előírva, hogy a munkaszerződés alapján a munkavállaló a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, míg a munkáltató a munkavállalót foglalkoztatni és a munkajogviszony alapján járó munkabért megfizetni köteles.⁵

2. A munkavállaló munkaszerződésből fakadó főkötelessége nyilvánvalóan a munkavégzés, hiszen ebben fogható meg a jogviszony lényege⁶ és ezt egészíti ki a rendelkezésre állási kötelesség. Jóllehet korábban a rendelkezésre állási kötelesség önállósága vitatott volt, ma már egyetértés van tekintetben, hogy e két kötelesség funkcionálisan ugyan elválaszthatatlan egymástól, de a rendelkezésre állás önálló kötelességgént terheli a munkavállalót. A rendelkezésre állási kötelesség önállósága lényeges azért is, mert ezt a kötelességet a munkajogviszony meghatározó, más munkavégzésre irányuló jogviszonyoktól való elhatárolási ismérvének tekintjük.⁷

E két főkötelesség funkcionális kapcsolódása jól megfogható egyrészt a rendelkezésre állási kötelesség időbeli elsőbbségében, hiszen e kötelesség teljesítése feltétele a munkavégzési kötelesség teljesítésének, ennyiben a rendelkezésre állási kötelesség előzmény-kötelességnek tekinthető, másrészt pedig abban, hogy a munkavégzési kötelesség teljesítésében a rendelkezésre állási kötelesség feloldódik. Emellett a rendelkezésre állási kötelesség önállósága abban is megnyilvánul, hogy az Mt., de más jogszabályok is kifejezetten rendelkeznek azokról az esetekről, amikor a munkavállalót e kötelesség nem terheli (mentesülés), illetve jól látható, hogy a munkavállalót e kötelesség munkavégzési kötelesség hiányában is terhelheti.⁸

3. A rendelkezésre állási kötelesség tartalmát tekintve a munkavégzésre való készséget jelenti, ami egy „képeségbeli-alkalmassági állapot, a munkáltató utasításainak megfelelő teljesítési készségre való alkalmasságot fejezi ki”.⁹ Hangsúlyozom, a munkavégzésre való alkalmasság, a munkára képes állapot a teljesítési készségre való alkalmasságnak csak egyik, de kétségkívül egyik legmeghatározóbb eleme. A törvény a rendelkezésre állási kötelességet egyrészt a munkáltató utasításainak megfelelő megjelenési, másrészt a munkaidőben történő készenléti kötelezettségként definiálja, mindkét esetben előírva a munkára képes állapotot.¹⁰ A munkára képes állapot feltétele, hogy a munkavállaló a munkavégzéshez szükséges élettani, fizikai, szellemi és mindenekelőtt egészségi állapotban legyen.¹¹

A munkára képes állapot feltételeit a munkáltató és a jogszabály konkretizál(hat)ja. A munkára való képesség szempontjából, amint említettük, meghatározó a munkavállaló egészségi állapota. Etekintetben egyrészt a társadalombiztosítási szabályok szerinti keresőképtelenségnek, másrészt a munkaköri,

⁴ BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Wolters Kluwer, Budapest, 2017. 195. o.; KISS György: *Munkajog*. Osiris, Budapest, 2005. 89–90. o.; ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei I. kötet*. University Press, Pécs, 1998. 171. o.

⁵ Mt. 42. § (2) bekezdés.

⁶ KISS: *i. m.* 151. o.

⁷ ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei II. kötet*. University Press, Pécs, 1996. 3–6. o., KISS: *i. m.* 147. o.

⁸ Ilyen körülmény lehet az állásidő, az utasítás jogszerű megtagadása, illetve a készenléti jellegű munkakörben történő foglalkoztatás, de a jogszerű sztrájkban való részvétel is.

⁹ ROMÁN László: *Munkajog (Elméleti alapvetés)*. Tankönyvkiadó, Budapest, 1989. 131. o., ROMÁN: *i. m.* 1996. 4. o., KISS: *i. m.* 149. o.

¹⁰ Mt. 152. § (1) bekezdés a)–b) pont.

¹¹ CSÉFFÁN József: *A Munka törvénykönyve magyarázata*. Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 2017. 192. o.

szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet (a továbbiakban: NM rendelet) szerinti munkaköri alkalmasságnak van jelentősége. A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban: Ebtv.)¹² szerint a munkavállaló keresőképtelen, ha betegsége miatt munkáját nem tudja ellátni. A betegség okozta keresőképtelenség elbírálásánál az a foglalkozás, illetőleg az a munkakör az irányadó, amelyben a munkavállaló a keresőképtelenségét közvetlenül megelőzően dolgozott.¹³ A keresőképtelenség elbírálásának célja, annak megállapítása és igazolása, hogy a munkavállaló a munkáját betegsége miatt ellátni nem tudja.¹⁴

Az NM rendelet szerinti munkaköri alkalmassági vizsgálat arra irányul, hogy megállapítsa, a munkavállaló számára egy meghatározott munkakörben és munkahelyen végzett tevékenység által okozott megterhelés milyen igénybevételt jelent és annak képes-e megfelelni.¹⁵

Az Ebtv. rendelkezéseiből megítélésem szerint egyértelműen következik, hogy a keresőképesség/keresőképtelenség megállapítása szempontjából nincs jelentősége a munkavállaló táppénzre való jogosultságának. A keresőképtelenséget elbíráló orvosnak ugyanis akkor kell, illetve lehet a munkavállalót keresőképessé nyilvánítania, ha egészségi állapota javulásának következtében munkája elvégzésére már alkalmas.¹⁶ Az ellátásra (táppénzre) való jogosultság megszűnése tehát nem jelenti a keresőképtelenség megszűnését, hiszen a keresőképtelenséget a munkavállaló kérésére ekkor is igazolni kell. E tekintetben érdektelen az az előírás, hogy a munkavállalót keresőképtelenként már nem kell nyilvántartani.¹⁷

Mindebből álláspontom szerint az következik, hogy önmagában a táppénzre való jogosultság megszűnése nem jelenti a munkavállaló keresőképtelenségének megszűnését, másképp: a munkavállaló nem válik keresőképessé.

Kétségtelen, az NM rendelet a munkaköri alkalmasság megítélése tekintetében az Ebtv. szerinti keresőképtelenség fogalmához képest lényegesen összetettebb szempontokat ír elő.¹⁸ Az is tény, hogy ennek alapján a munkavállaló munkára való képességét differenciáltabban lehet (kell) megítélni, de ezek a különbségek megítélésem szerint nem adhatnak alapot arra, hogy a munkavállaló munkára képes állapotát a két jogszabály alapján alapvetően másképp lehessen megítélni.¹⁹ A két jogszabály rendelkezéseinek összevetése során ugyanis jól látható, a munkára való képesség tekintetében lényegi különbség nem állapítható meg, mindkét esetben a munkavállaló adott munkakörre, adott munkavégzési körülmények közötti munkavégzésre való alkalmasságának elbírálása történik. Ebből következően nem tekinthető keresőképesnek az a munkavállaló, aki a munkaköri alkalmassági vizsgálat alapján „*ideiglenesen nem alkalmas*” vagy „*nem alkalmas*”. Ezen túlmutató másik kérdés az NM rendelet szerinti korlátozások²⁰ előírása, ez ti. önmagában a keresőképességet nem befolyásolja, de a munkára való képességnek, a munkáltató foglalkoztatási lehetőségének a korlátozottságát jelentheti.

4. A munkára való képességnek bármelyik, a fentebb hivatkozott két jogszabály szerint megállapított hiánya jogszerűen mentesíti a munkavállalót a rendelkezésre állási kötelesség teljesítése alól, lévén mindkét körülményt olyannak kell tekintenünk, ami a munkavállaló oldalán a szerződés teljesítésének jogszerű akadályát képezi, így a munkáltató a munkavállaló teljesítését nem várhatja el. Ám, amíg a

¹² Ebtv. 44. § (1) bekezdés a) pont.

¹³ Ebtv. 45. § (1) bekezdés.

¹⁴ A keresőképtelenség és keresőképesség orvosi elbírálásáról és annak ellenőrzéséről szóló 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rendelet 1. § (1) bekezdés.

¹⁵ NM rendelet 1. § a) pont.

¹⁶ Ebtv. 5. §.

¹⁷ Ebtv. 13. § (1) bekezdés.

¹⁸ NM rendelet 3. § (4) bekezdés.

¹⁹ NM rendelet 13. § (1)–(2) bekezdés.

²⁰ NM rendelet 13. § (2) bekezdés.

keresőképtelenség miatti mentesülésre nézve az Mt. kifejezetten rendelkezik²¹, addig az NM rendelet szerinti munkaköri alkalmasság hiánya tekintetében ilyen kifejezett előírást nem találhatunk. Így konkrét tételes jogi rendelkezés hiányában a mentesülés jogalapja csak valamely általános mentesülési jogcím lehet. Az Mt. rendelkezésre állási kötelesség alóli mentesülés szabályait megállapító 55. §-a két nyitott (általános) tényállást szabályoz, de ezek közül csak az (1) bekezdés j) pont, miszerint a munkavállaló „elháríthatatlan ok” miatt mentesül a rendelkezésre állási kötelessége alól, tűnik tekintetben alkalmazhatónak. Ebben az esetben ugyanis a rendelkezésre állási, munkavégzési kötelesség teljesítésének akadálya a munkaképesség hiánya, amely kétségkívül nem a munkavállaló felróható magatartásának következménye, tehát ez a körülmény a munkavállaló szempontjából elháríthatatlannak tekinthető.

5. A munkáltató főkötelességének – összhangban a munkavállaló munkavégzési kötelességének főkötelezettségi jellegével – általánosan elfogadottan a munkabér fizetésre vonatkozó kötelességet tekintjük. Következik ez abból is, hogy a munkaszerződés lényegét tekintve szinallagmatikus szerződés, amelynek alapján az egyik fél az ígért szolgáltatás teljesítésére, míg a másik fél a szerződésben megállapodott ellenérték megfizetésére köteles.²² A munkáltatót terhelő foglalkoztatási kötelesség főkötelezettségi jellege jóllehet vitatott,²³ a magam részéről a foglalkoztatási kötelességet – munkabérfizetésre vonatkozó kötelesség mellett – a munkáltató másik főkötelességének tekintem. A törvény a munkáltató foglalkoztatási kötelességét már a munkaszerződés fogalmának meghatározásánál rögzíti,²⁴ a foglalkoztatási kötelesség, hasonlóan a rendelkezésre állási kötelességhez, a munkajogviszony elhatárolási ismérvének is tekinthető. A fő-, de mindenképp alapkötelezettségi jelleg megmutatkozik abban is, hogy e kötelesség teljesítése révén realizálódhat a rendelkezésre állási, illetve munkavégzési kötelesség. A munkavégzés ugyanis csak a foglalkoztatás által valósulhat meg, a foglalkoztatás a munkavállalói kötelességek teljesítésének logikai feltétele, „együtthatója”, amiben jól láthatóan fogható meg a foglalkoztatási kötelességnek – a rendelkezésre állási kötelességhez hasonló – „előzménykötelesség” jellege. Egyértelműen kijelenthető, a foglalkoztatási kötelesség, illetve az ennek követelésére való jog biztosítja a munkavégzési kötelesség munkavállalói főkötelesség jellegét.²⁵

6. A foglalkoztatási kötelesség tartalmát tekintve a munkáltatónak a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítására vonatkozó kötelessége teljesítését jelenti, azaz a munkavállalót olyan helyzetbe kell hoznia, hogy a munkaszerződésben vállalt rendelkezésre állási és munkavégzési kötelességét teljesíteni tudja. A foglalkoztatás kötelessége a munkáltatót nem általában, hanem elsődlegesen a munkaszerződésben kikötött feltételek szerint terheli,²⁶ amiből jól láthatóan következik, hogy a munkaszerződés megkötésével elvállalt foglalkoztatási kötelesség ugyanúgy, mint a munkavállalói kötelességek teljesítése, a munkáltató által konkretizálásra szorul.

7. A foglalkoztatási kötelesség teljesítése időben két egymástól egyértelműen elkülönülő szakaszban realizálódik. A munkáltató az erre vonatkozó kötelesség teljesítése során elsődlegesen a munkavállaló rendelkezésre állási kötelességével kapcsolatos feltételeket egyediesíti, azaz meg kell határoznia, hogy a munkavállaló e kötelességét mikor, hol és milyen feltételek mellett teljesíti. Ennek elsődleges és konkrét jognyilatkozati megjelenése a munkaidő-beosztás. A foglalkoztatási kötelesség teljesítésének második szakasza, ti. a munkavállaló konkrét munkafeladatokkal való ellátása, vagy fogalmazzunk úgy, hogy a tényleges, *szűkebb értelemben* vett foglalkoztatás csak ezt követően teljesülhet, aminek azon-

²¹ Mt. 55. § (1) bekezdés a) pont.

²² Kiss: *i. m.* 188–189. o.

²³ Kiss: *i. m.* 194. o.

²⁴ Mt. 42. § (2) bekezdés b) pont.

²⁵ BANKÓ – BERKE – KISS: *i. m.* 230. o., ROMÁN: *i. m.* 1989. 65., 176. o., ROMÁN: *i. m.* 1996. 18. o.

²⁶ Kiss: *i. m.* 195. o.

ban feltétele a rendelkezésre állási kötelesség előírtaknak megfelelő munkavállalói teljesítése. A munkáltatót e kötelesség tehát csak akkor terheli, ha a munkavállaló munkára kész állapotban, azaz a munkáltató által meghatározott helyen, időben, munkára képes állapotban és munkavégzési célból rendelkezésre áll. Ez kétségtelenül és nyilvánvalóan következik a törvény előírásából.²⁷

Talán nem ennyire evidens, de megítélésem szerint a szabályok összevetéséből és a fentebb kifejtettekből az is kétséget kizáróan következik, hogy a munkáltatót a foglalkoztatási kötelesség *általában* véve is csak akkor terhelheti, ha a munkavállaló kész a munkaszerződés teljesítésére, azaz képes és kész rendelkezésre állási, valamint munkaszerződés szerinti munkavégzési kötelességének realizálására. A foglalkoztatási kötelesség teljesítése tehát nem abszolút, nem feltétel nélküli, függ a munkavállaló teljesítésre való készségétől (képeségétől). Ennek alapján az a következtetés is levonható, hogy már a munkaidő-beosztásnak is feltétele a munkavállaló teljesítésre kész (képes) állapota. A munkáltató a rendelkezésre állási kötelesség előírására csak akkor köteles, illetve – és ez épp oly lényeges – jogosult, ha a foglalkoztatás feltételei a munkavállaló oldalán fennállnak. A feltételek hiányában mind a munkáltató foglalkoztatására, mind pedig a munkavállaló rendelkezésre állásra (munkavégzésre) irányuló kötelessége szünetel.

8. Megállapítható továbbá, hogy a foglalkoztatási kötelesség teljesítésére a munkavállalónak van ugyan követelési joga, de mivel a munkavállaló foglalkoztatáshoz való joga is – a foglalkoztatási kötelesség munkaszerződés általános meghatározottságából fakadóan – csak általában áll fenn, így a követelési jog is csak e körben értelmezhető. Ebből következően, bár a munkavállaló a foglalkoztatási kötelesség konkretizálásának jogát a munkáltatótól nem veheti át, ennek szükséges konkretizálását a munkáltatónál kezdeményezheti (követelheti), akinek kötelessége, hogy a foglalkoztatás konkrét módját kiválassza, és erre nézve rendelkezzen.²⁸ Értelemszerűen e követelési jognak is feltétele a teljesítésre való készség (képeség).

9. A munkáltató a foglalkoztatást az egészséges, biztonságos munkavégzés feltételei szerint teljesíti, a törvény e munkáltatói kötelességet a rendelkezésre állási kötelesség időbeli meghatározásával (munkaidő-beosztás) kapcsolatban külön is kiemeli.²⁹ Nem lehet kétséges, e feltételek körébe tartozik a munkavállaló megfelelő munkára képes állapota is. Etekintetben az Mvt. szintén tartalmaz szabályozást. Előírja, hogy a munkavállaló milyen munka végzésére és mikor foglalkoztatható, kifejezetten rendelkezik arról, hogy a munkavállaló csak olyan munkával bízható meg, amelynek ellátására egészségileg alkalmas.³⁰ A munkáltató az egészséges, biztonságos munkavégzés feltételeinek, ezek között a munkára való alkalmasság meglétét vizsgálni, ellenőrizni is köteles. A munkára való alkalmasságról – külön jogszabályban meghatározott – orvosi vizsgálat alapján kell döntenie.³¹ A munkaképesség megítélése tehát szakmai, szakértői döntés, amely mind a munkavállalót, mind a munkáltatót köti. A Kúria eseti döntésében kifejezetten kimondja, hogy munkáltatóra a munkaköri alkalmassági vélemény kötelező, a munkavállalót ennek figyelembe vételével kell foglalkoztatnia,³² így munkaköri alkalmatlanság esetén tilos a munkavállaló foglalkoztatása, ami értelemszerűen a foglalkoztatási kötelesség szünetelését is jelenti. Nézetem szerint egyértelmű, hogy e körülmény fennállása a munkáltató számára a foglalkoztatási kötelesség teljesítését – a feltételek hiánya miatt – teljes körűen kizárja, nem csak a munkavégzésre való utasítás joga, de a rendelkezésre állási kötelesség teljesítésére való utasítás (munkaidő-beosztás) kötelessége sem gyakorolható.

10. A foglalkoztatási kötelesség teljesítésének elmulasztása, feltéve, hogy a munkavállaló a teljesítésre kész (képes), szerződésszegésnek minősül, így jogellenes. A korábbi munkajogi szabályozáshoz képest

²⁷ Mt. 52. § (1)–(2) bekezdés.

²⁸ ROMÁN: *i. m.* 1989. 144. o.

²⁹ Mt. 51. § (4) bekezdés, 97. § (1) bekezdés.

³⁰ Mvt. 49. § (1) bekezdés, 50. §.

³¹ Mvt. 49. § (1) bekezdés.

³² Mfv.I.10.776/2016.

a hatályos törvény jól láthatóan változtatott a foglalkoztatási kötelesség jogellenes elmulasztásával kapcsolatos jogkövetkezmények tekintetében. Amíg a régi Mt. szerint az állásidő fogalma általában jelentette a foglalkoztatás (munkavégzés) hiányát, addig a hatályos szabály szerint állásidőnek csak a beosztás szerinti munkaidőben³³ történő foglalkoztatás jogellenes elmulasztása minősül.³⁴ Mindebből szükségképpen adódik, hogy az új törvény alapján meg kell, különböztessük a foglalkoztatási kötelesség elmulasztásának azt az esetét, amikor a munkáltató a munkavállaló számára egyáltalán nem ír elő rendelkezésre állási kötelességet (nem oszt be munkaidőt) attól, amikor a foglalkoztatás a munkavállaló számára előírt (rendes) munkaidőben – jogellenesen – marad el. Az előbbi helyzet akkor állhat elő például, ha a munkáltató a munkavállaló számára a munkaidőkeret alapján teljesítendő munkaidőhöz képest kevesebb munkaidő teljesítését írja elő.

A fenti különbségtételből nézetem szerint egyértelműen következik, hogy a mulasztással (szerződészegéssel) kapcsolatos jogkövetkezmények is szükségképpen különböznek aszerint, hogy a mulasztás a munkáltatói kötelesség teljesítésének mely létszakában történt. Így a munkáltató helytállási kötelessége, ha foglalkoztatási kötelességét oly módon mulasztja el, hogy a munkavállaló számára egyáltalán nem ír elő rendelkezésre állási kötelességet (nem osztott be munkaidőt), vétkességre tekintet nélküli (objektív), és kimentésnek sincs helye. A törvény ugyanis a mentesülés (kimentés) lehetőségét a munkáltató számára – kívülálló elháríthatatlan okra való hivatkozással – csak a beosztás szerinti munkaidőben történő nemteljesítés esetén engedi meg.³⁵ (A régi törvény ehhez képest a mentesülést teljes körűen (differenciálatlanul) megengedte, ha a foglalkoztatási kötelesség teljesítésének elmaradása a munkáltató működési körén kívül ok következménye volt.)

A rendelkezésre állási kötelesség előírásának hiánya esetén a munkavállaló munkáltatóval szembeni igénye szerződéses megalapozottságú (obligatórius jellegű), a munkáltató a foglalkoztatási kötelesség elmulasztásának tartamára járó arányos alapbért tartozik – munkavállalói munkavégzés hiányában is – megfizetni. A munkavállaló ezt a munkaszerződése alapján és nem kártérítés címén követelheti.³⁶ A munkavállaló azonban, amennyiben a munkáltató jogellenes (szerződészegő) magatartása következtében az alapbért meghaladó kára is keletkezett, ezt az igényét a kártérítési felelősség szabályai szerint érvényesítheti.³⁷

Másként alakul a munkáltató helytállási kötelessége, ha a munkáltató a foglalkoztatási kötelességét a beosztás szerinti munkaidőben nem teljesíti. Amint említettük, a hatályos törvény ezt tekinti állásidőnek és ekkor a munkavállaló alapbérére, illetve a munkavégzés esetén őt megillető bérpótlékokra jogosult.³⁸ Az állásidő és a díjazásra való jogosultság feltétele a munkavállaló rendelkezésre állási kötelességének megfelelő teljesítése, azaz, a munkavállaló részéről teljesítési hiba ne merüljön fel. Magától értetődik, hogy akkor sem beszélhetünk állásidőről, ha a munkavállalónak valamely okból nincs teljesítési kötelessége.³⁹ A munkavállaló, az előzőekkel egyezően, jogosult a foglalkoztatási kötelesség elmulasztásával okozott, az állásidő díjazását meghaladóan felmerült kárainak megtérítését is igényelni. Lényeges eltérés az állásidő kapcsán, hogy a munkáltató ez esetben kimentheti magát, ha a foglalkoztatási kötelesség elmulasztása valamely rajta kívülálló elháríthatatlan okra volt visszavezethető.

6. Kritikai megjegyzések

³³ Mt. 88. § (2) bekezdés.

³⁴ Régi Mt. 151. § (4) bekezdés: „A munkavállalót, ha a munkáltató működési körében felmerült okból nem tud munkát végezni, az emiatt kiesett munkaidőre (állásidő) személyi alapbére illeti meg.”

³⁵ Mt. 146. § (1) bekezdés.

³⁶ BH 1999. 475.

³⁷ ROMÁN: *i. m.* 1989. 148-149. o., CSÉFFÁN: *i. m.* 436. o.

³⁸ Mt. 146. § (1) bekezdés, valamint 147. §.

³⁹ BANKÓ – BERKE – KISS: *i. m.* 473. o.

1. A fentebb kifejtettek alapján álláspontom az, hogy a Kúria elvi határozata (a továbbiakban: Ítélet)⁴⁰ dogmatikai szempontból fölöttébb ingatag lábakon áll, a döntés több szempontból is vitatható.

A bíróság szerint „az adott ügyben abban a jogkérdésben kellett állást foglalni, hogy a munkavállaló munkaszerződés szerinti munkaköre betöltésére megállapított egészségügyi (sic!) alkalmatlansága esetében a munkaviszony megszüntetése hiányában van-e foglalkoztatási kötelezettsége a munkáltatónak, amelynek elmaradásakor megvalósulnak-e az Mt. 146. § (1) bekezdésében előírt állásidőre járó díjazás feltételei”.⁴¹

A bíróság kétségkívül helyesen állapította meg, hogy jogkérdésben kell állást foglalnia, de abban tévedett, hogy az állásidőre járó díjazásra való jogosultság feltételeit kellett volna vizsgálnia. Fentebb részletesen előadtam, hogy az Mt. 146. § (1) bekezdés szövege szerint, az állásidőre járó díjazás törvényi feltétele: a foglalkoztatási köteleesség beosztás szerinti munkaidőben történő elmulasztása. Az eljárás alapjául szolgáló ügyben nincs szó arról, hogy a munkáltató foglalkoztatási köteleességét a beosztás szerinti munkaidőben mulasztotta volna el, ez az eljárás egésze során nem merült fel, így az állásidőre járó díjazás feltételeinek vizsgálata ebben az eljárásban nem volt lehetséges. Már csak azért sem, mert a munkavállaló munkaköri alkalmatlansága miatt a munkáltató foglalkoztatási köteleessége szünetelt, ezért a munkavállaló számára jogszerűen nem rendelkezett volna el rendelkezésre állási köteleességet, munkaidőt nem oszthatott volna be. Ebből az következik, hogy az a jogszerűség, amire a Kúria az ítéleti érvelést alapította, téves.

2. Az Ítéletben kifejtett érvelés szerint „a foglalkoztatási kötelezettség nem korlátozódik a munkaszerződésben megállapított munkakörben történő foglalkoztatásra”.⁴² Tekintettel arra, hogy az Mt. 51. § (1) bekezdése szerint a munkáltató a munkavállalót a munkaszerződés szerint köteles foglalkoztatni, ez kifejezetten *contra legem* álláspontnak tűnik. Az ehhez fűzött indok, miszerint ezt a vélekedést megalapozná a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást megengedő törvényi rendelkezés, nem igazán meggyőző. Az Mt. 53. §-a ugyanis nem köteleességet, hanem épp ellenkezőleg, egy munkáltatói jogosultságot szabályoz, azaz a munkáltató számára csak lehetőséget, de nem köteleességet biztosít.

3. A Kúria ítéletében több helyen különbséget tesz a munkaköri alkalmatlanság és a keresőképtelenség között. Úgy tűnik, bár ennek kifejtése az indokolásban nem történik meg, hogy e különbségnek a bíróság jelentőséget tulajdonít. Ennek azonban álláspontom szerint alapja nincs, az ezzel kapcsolatos érvelést fentebb részletesen kifejtettem. Ezen túlmenően megjegyzem még, hogy ez a különbségtétel a munkáltató bérfizetési köteleessége tekintetében azért is közömbös, mert keresőképtelenség esetén a táppénzre való jogosultság hiánya nem vitatottan nem váltja ki a munkáltató ilyen jellegű köteleességét. Már pedig az Ítéletből – legalábbis következetes álláspont szerint - ez következne, a bíróság ugyanis nyilvánvalóan azért kívánta a munkáltató bérfizetési köteleességét megállapítani, mert a munkavállaló egészségi alkalmatlansága tartamára egészségbiztosítási ellátásban – erre való jogosultság hiánya miatt – nem részesült.

4. Az Ítélet szerint, ha „a munkavállaló a munkaszerződés szerinti munkakörben egészségi alkalmatlanság miatt nem foglalkoztatható, [...] az Mt. 51. § (1) bekezdéséből következően a (munkáltató) foglalkoztatási kötelezettsége, mint a munkaviszonyból eredő alapvető munkáltatói kötelezettség és a munkaviszony egyik tartalmi eleme fennáll, egymagában a munkakörre egészségügyi alkalmatlanság e kötelezettséget nem szünteti meg, és nem is függeszti fel”. Fentebb részletesen kifejtettem, hogy miért

⁴⁰ 16/2017. számú munkaügyi elvi határozat.

⁴¹ Ítélet 14.

⁴² Ítélet 16.

nem állhat fenn a munkáltató foglalkoztatási kötelessége, ha a munkavállaló nincs teljesítésre kész állapotban, az ezzel ellentétes ítéleti álláspontot a bíróság azonban nem indokolja meg. Az ítélet indokolásából nem tűnik ki, mi az a jogi érv, miszerint a munkáltató foglalkoztatási kötelessége olyan objektív jellegű lenne, hogy ez őt még a munkavállaló munkára képtelen állapotában is terhelné. Különösen fontos lenne ennek ítéleti kifejtése azért, mert ez az álláspont ellentétes a Kúria egy korábbi, szintén elvinek minősített határozatában kifejtettekkel.⁴³ Eszerint ugyanis a munkavállalót keresőképtelensége idejére munkabér nem illeti meg, mert a munkavállalót nem a munkáltató működési körében, hanem saját személyében felmerült okból nem terhelte munkavégzési kötelesség. Az ítélet ezzel kapcsolatban lakonikusan mindössze annyi érvelést tartalmaz: „Az elsőfokú ítélet alaptalanul indult ki az új Mt. vonatkozó szabályai értelmezésénél a régi Mt.-ből és az azon alapuló bírói gyakorlatból.”⁴⁴ Érdekes lenne megtudni, a bíróság miért tartja „alaptalannak” a korábbi szabályozásra és ítélkezési gyakorlatra való utalást, a hatályon kívül helyezett régi Mt. ugyanis a munkáltató foglalkoztatási kötelessége tekintetében a hatályos Mt.-vel tartalmilag lényegében azonos szabályozást tartalmazott. A korábbi kúriai ítélet szerint „a munkáltatót munkabér-fizetési kötelezettség akkor terheli, ha a munkavállaló munkára képes, munkavégzési kötelezettségének eleget tudna tenni, de a munkáltató nem tudja foglalkoztatni”.⁴⁵ Ezzel ellentétes következtetésre nézetem szerint a jelenleg hatályos törvény alapján sem lehet jutni. (Érveimet etekintetben fentebb részletesen kifejtettem.)

A közigazgatási és munkaügyi bíróság ítéletét, mely szerint „a foglalkoztatási kötelezettség fennállásának hiánya miatt az Mt. 146. § (1) bekezdésében szabályozott állásidő nem állt fenn”, a Kúria ítélete az Mt. 51. § (1) bekezdésének téves értelmezésére hivatkozva tekinti megalapozatlannak. Ennek indokát azonban ebben az esetben sem fejt ki. A Kúria iránti mellőzhetetlen tiszteletet sem feledve, szükségesnek tartom megjegyezni, nem tartom szerencsésnek, ha a Kúria részletes és meggyőző indokolás nélkül kíván változtatni egy korábbi, elvi határozatban is kifejezett, következetesnek tűnő gyakorlatán.⁴⁶ A részletes és meggyőző érvelés mellőzése pedig különösképp hiányérzetet kelt, ha az ítélet a törvény tételes szabályaival és az uralkodó felfogással is ellentétesnek tűnik.

5. Az ítélet indoklása hivatkozik az Mt. 1. §-ára is, mely szerint „e törvény a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire”. Annak indokát azonban e helyt sem adja, hogy mire alapozza az állítását, miszerint a hivatkozott jogszabályi hely a törvény célját „a munkáltató oldalán fennálló követelményként”⁴⁷ fogalmazza meg. A törvény céljából konkrét jogalanyi kötelességet levezetni, úgy gondolom, nem lehet. Az Mt. 1. §-a kizárólag a jogalkotó önmagával szemben támasztott követelményeként értelmezhető, amelynek a törvény egyes rendelkezéseiben kell megnyilvánulnia, erre konkrét kötelességet vagy jogosultságot alapítani csak fölöttébb kétséges módon lehet.

6. Az ítélet indoklása szerint a munkáltató foglalkoztatási kötelessége elmulasztását – az állásidő szabályai alapján – azért nem mentheti ki, mert „a munkavállalók munkavégzéssel összefüggő képességei, azok változásai nem függetlenek a munkaviszonytól, a munkáltató működésétől, tevékenységétől, ebből következően pedig nem értékelhetők a munkáltató működésén kívüli okként”. Hozzáteszi még, jól lehet igen talányosan: „legfeljebb bizonyos tényállásokban a munkáltató elháríthatja azok megváltozását, másokban pedig nem”.⁴⁸

⁴³ EBH2008. 1910.

⁴⁴ Ítélet 17.

⁴⁵ EBH2008. 1910.

⁴⁶ Cséffán József hivatkozik az Mfv. II. 10.640/2013/5. számú felülvizsgálati határozatban is kifejtett, a hivatkozott elvi határozatban foglaltal azonos álláspontra (CSÉFFÁN: *i. m.* 437. o.).

⁴⁷ Ítélet 15.

⁴⁸ Ítélet 21.

Kifejtettem, az állásidőre vonatkozó szabályokat – a törvény feltételek hiányában – a konkrét ügyben nem látom alkalmazhatónak, így álláspontom szerint a mentesülés kérdésének az adott ügy szempontjából nincs jelentősége, de az az érvelés, hogy a munkavállaló munkaköri alkalmassága/alkalmatlansága nem tekinthető munkáltatón kívüli oknak, nem tűnik megalapozottnak. A munkavállaló munkára képes állapotának, azaz a munkaszerződés szerinti teljesítési készségének hiányát bizonyosan olyan oknak kell tekinteni, amely a munkáltató foglalkoztatási kötelességének szünetelését eredményezi. Nem változtat ezen az sem, hogy a munkáltató helytállni tartozik, ha a munkavállaló munkaképességének hiánya valamely munkáltatói jogellenes magatartás következménye. Megjegyzem még, nehezen látom indokolhatónak, hogy ebben az esetben a bíróság a munkáltató helyzetét miért kívánja terheesebbé tenni a kártérítési felelősséghez képest. A munkáltató ugyanis mentesül a felelősség alól, ha a kár a munkavállaló kizárólagos és a munkáltató által el nem hárítható magatartásának következménye. Kétség kívül a munkavállaló teljesítésre képtelen állapota nem tekinthető magatartásnak, de mindenképp kizárólagosan a munkavállaló személyében rejlő körülmény, ennek elháríthatósága pedig a munkáltatótól bizonyosan nem várható el. Ezen túlmutató és továbbgondolásra érdemes másik kérdés azonban, hogy a teljesítésre képtelen állapot által előidézett rendellenesség elhárítása a munkáltatótól mennyiben várható el.

7. A Kúria indokolásában több helyen hivatkozik arra a körülményre, hogy a munkajogviszonyt a munkáltató – bár az Mt. szabályai szerint megtehetette volna – nem szüntette meg. A Kúria ítélete szerint az ügyben „perdöntő” az a körülmény, hogy a munkáltató a munkaviszonyt a munkavállaló munkaszerződés szerinti munkakörére való egészségügyi alkalmatlansága ellenére nem szünteti meg. Részletes magyarázatot (indokolást) most sem kapunk, hogy miért lenne ez a tényállási elem perdöntő. De ezen túl az is gondot okoz, hogy nyelvtanilag sem könnyen értelmezhető az az állítás, miszerint „A felperes nem kívánta elhárítani a foglalkoztatást, mint a munkaviszony tartalmi elemét.”⁴⁹

8. A konkrét ügy kapcsán fölöttébb izgalmas és a munkajogviszony tartalmát alapjaiban érintő kérdések merülnek fel, amelyek további gondolkodást érdemelnek.

Érthető és nem is vitatható az a (jó)szándék, ami a vitatott ítélet mögött meghúzódik: oldjuk fel méltányosan a munkavállaló munkára való alkalmatlansága által okozott konfliktushelyzetet. Egyértelmű, a munkavállalónak ez esetben sincs, mert nem lehet rendelkezésre állási, illetve munkavégzési kötelessége, de ebből fakadóan, amint fentebb kifejtettem, a munkáltatónak sincs foglalkoztatási és munkabérfizetési kötelessége. A felek így a jog „senkiföldjére” kerültek, hiszen mindkét oldalon szünetelnek az alapvető jogok és kötelességek, „patthelyzet” alakult ki, úgy tűnik a munkajogviszony célját, rendeltetését vesztette, de helyzetüket nem könnyíti, hogy erre az esetre a tételes jog sem tartalmaz kifejezett rendelkezést.

Az nem kétséges, a munkáltató számára a törvény sem ebben, sem más esetben munkajogviszony megszüntetési-kötelezettséget nem ír elő. Kérdés azonban, hogy az általános magatartási követelmények alapján nem támasztható-e vele szemben az „írott” jogon túlmenő többletkövetelmény. A jóhiszemű és tisztességes joggyakorlás követelményéből nem következik-e az a munkáltatói kötelesség, hogy a munkavállaló teljesítési képtelensége esetén tegyen meg mindent annak érdekében, hogy a munkajogviszony be tudja tölteni rendeltetését? Ennek keretében a munkáltató köteles-e élni az Mt. 53. §-ban számára biztosított lehetőséggel, meg kell-e vizsgálnia, hogy van-e más megfelelő, a munkavállaló számára alkalmas munkakör és ezt fel kell-e ajánlania, illetve ilyen munkakör hiányában vagy az ajánlat visszautasítása esetén fel kell-e számolnia, meg kell-e szüntetnie a jogviszonyt?

⁴⁹ Ítélet 21.

Ebben az esetben jól érzékelhetően a szerződés teljesítésével kapcsolatos rendellenességgel álluk szemben. Aminek oka, hogy a felek nem képesek a munkajogviszonyból származó kötelességeik teljesítésére. A felek teljesítési képtelensége miatt a munkajogviszony elveszítette rendeltetését, így a szerződés lehetetlenüléséről kell beszélnünk.⁵⁰ A munkajogviszony lehetetlenülésének esetére, ennek jogkövetkezményeire vonatkozóan tételes jogi szabály csak korlátozottan található,⁵¹ ezek a perbelihez hasonló ügyekben eligazítást nem nyújtanak. Vélhetően szükséges és indokolt lenne a konkrét ügghöz hasonló tényállások tételesjogi szabályozása, de ennek hiányában az a határozott álláspontom, hogy a lehetetlenülés kockázatát annak kell viselnie, akinek érdekkörében a lehetetlenülést okozó körülmény felmerült, a munkavállaló teljesítésre való képtelensége pedig bizonyosan nem tekinthető a munkáltató érdekkörébe tartozónak.⁵²

A Kúria a társadalom széles körét érintő vagy a közérdek szempontjából kiemelkedő jelentőségű ügyben hozott, elvi kérdésekre kiterjedő döntését elvi határozatként is közzéteszi. Nem kétséges, a tárgybeli ügy is ilyen és épp ez a körülmény sarkallt arra, hogy az ítélettel kapcsolatos gondolataimat, kéte-lyeimet kifejtsem, bizakodva abban, ezek méltóak és alkalmasak arra, hogy a jövőben megszülető döntéseket befolyásolni tudják.

⁵⁰ ROMÁN: *i. m.* 1996. 137–139. o.

⁵¹ Mt. 65. § (8) bekezdés.

⁵² A további felhasznált irodalomra nézve I. HAJDU Edit – MÉSZÁROSNÉ SZABÓ Zsuzsanna – TALLIÁN Blanka – TÁLNÉ MOLNÁR Erika: *A magyar munkajog* (szerk.: TÁLNÉ MOLNÁR Erika). HVG-Orac, Budapest, 2016., KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL LAJOS – PETHŐ Róbert: *A Munka Törvénykönyvének magyarázata* (szerk.: KARDKOVÁCS Kolos). HVG-Orac, Budapest, 2016.