



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.164/2022/6.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Korcsmáros Iván (Cím6) által képviselt **Felperes** (Cím2) **felperesnek** – a dr. Földényi Rita ügyvéd (Alperesi képviselő Címe) által képviselt **Alperes** (Cím3) **alperes** ellen munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt indult perében a Budapest Környéki Törvényszék 28.M.70.789/2020/25. számú ítélete ellen az alperes 26. sorszám alatt benyújtott fellebbezése folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 38.644 (harmincnolcezer-hatszáznegyvennégy) forint másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 123.662 (százhuszonháromezer-hatszázhatvankét) forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Budapest Környéki Törvényszék a 2022. március 11-én kelt 28.M.70.789/2020/25. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 261.572 forint kártérítést és 1.284.200 forint végkielégítést, valamint ezek 2020. október 16.

napjától járó késedelmi kamatát, továbbá 77.288 forint perköltséget. Akként rendelkezett, hogy az eljárással felmerült 92.746 forint eljárási illeték az állam terhén marad.

[2] Az általa megállapított tényállás szerint a felperes 2003. április 29-től állt közalkalmazotti jogviszonyban asszisztens munkakörben a Egészségügyi Intézmény, majd jogutódlás folytán a Jogutód, és fenntartóváltást követően az alperes munkavállalója lett.

[3] A 2020. május 21-i, munkahelyről engedély nélküli eltávovása miatt az alperes pénzbírsággal sújtotta a felperest.

[4] Az alperes 2020. október 14-én azonnali hatályú felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát. Az indokolás szerint a felperes 2020. október - helyesen - 1-jén a 13:00-tól kezdődő kardiológiai szakrendelésen munkakörébe tartozó feladatainak ellátására nem jelent, ezzel munkaköri kötelezettségeit súlyosan megsértette. Továbbá ugyanezen a napon a munkáltató tudta, engedélye és hozzájárulása nélkül szakorvosi távollétról értesítette a betegeket, mely magatartásával megghiúsította a szakrendelés megtartásának lehetőségét. Figyelemmel arra, hogy a felperes korábban 2020. május 21-én már hátrányos jogkövetkezményben részesült, így a sorozatos kötelezettségszegések miatt a munkáltató a munkaviszony további fenntartására nem látott lehetőséget.

[5] A felperes havi munkabére az azonnali hatályú felmondás időpontjában 321.050 forint volt.

[6] A felperes munkaviszonya jogellenes megszüntetése miatti jogkövetkezmények alkalmazása iránt indított keresetét az elsőfokú bíróság megalapozottnak találta. Döntését a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 78. § (1) bekezdésére, 56. § (4) bekezdésére alapította a jogalap, a 77. § (2) és (3) bekezdésére, valamint 82. § (1) – (4) bekezdésére az összecszerűség körében.

[7] Az azonnali hatályú felmondás indokainak vizsgálata során rögzítette, hogy a felperes nem vitatta, hogy a 2020. október 1-jén a kardiológiai szakrendelésen munkaköri feladatainak elvégzésére nem jelent meg, ellenben sérelmezte, hogy a „figyelmetlenségből” adódó szabályszegés súlya megalapozná a munkáltató intézkedését. Megállapította, hogy a felperes az alperes működése szempontjából rutinjellegű munkavégzést elmulasztott, azonban tanú2 a felmerülő feladatokat ellátta, azzal, hogy 14:30 után a délutános kolleganő, névn besegített. Értékelte tanú2 tanúvallomása alapján azt a körülmény is, hogy a munkavállalók más alkalmakor egyedül látták el a holter méréssel kapcsolatos, felmondással érintett feladatot. Figyelembe vette továbbá azt a körülményt, hogy a felperes munkavégzése során párhuzamosan is végzett feladatokat, illetve beosztása, feladatai időszakosan változóak voltak, ezért ugyan munkavégzésre vonatkozó szabályt valóban megszegett a felperes,

azonban az nem minősült olyan lényegesnek és jelentős mértékűnek, amely a 15 éves munkaviszony azonnali hatályú megszüntetését megalapozta volna.

[8] Az azonnali hatályú felmondás második indoka jogszerűségének vizsgálata körében a Működési Rend (a továbbiakban: FESZMR) rendelkezései, a tanúvallomások és az alperes nyilatkozatának összevetése alapján megállapította, hogy az alperesnél az azonnali hatályú felmondással érintett időszakban nem volt olyan szabály érvényben, illetve olyat a felperessel nem közöltek, melynek megszegését az alperes a felperes terhére róta az azonnali hatályú felmondásban.

[9] Rámutatott, hogy az FESZMR 10. pontja a rendelési idő megváltoztatásának engedélyezéséről, 12. pontja a szakorvos távollétének rögzítéséről szól és abból a szabályból, miszerint az orvosnak nyomtatványon kell rögzítenie távollétét, nem vezethető le, hogy az asszisztens az orvos kérelmére, illetve felhívására ne ütemezhetné át előjegyzett pácienseit eltérő időpontra. A perbeli esetben tanú3 jelezte a felperesnek a jövőbeni távollétét, mindezek alapján kezdte meg a felperes az érintett előjegyzettek értesítését. Ezzel egybehangzó volt a felperes személyes előadása, amely szerint az előjegyzési időpont előrehozatalához engedélyre nem volt szükség, csak a szakorvos hivatalos távollétéhez, illetve arra az esetre, amennyiben a páciensek időpontja lemondásra kerül, vagy azt távolabbi időpontra helyezik át. Figyelembe vette a felperes azon nyilatkozatát is, hogy amennyiben hivatalossá válik az orvos távolléti kérelme, akkor kerül sor az írásbeli értesítésre a rendelési időpont elmaradása miatt.

[10] Értékelte, hogy a felperes munkaszerződése és munkaköri leírása sem tartalmaz olyan eljárásrendet, amely szerint az azonnali hatályú felmondással érintett napon a betegek értesítéskor felróhatóan járt el. A munkaköri leírás szerint a felperes a mindenkori vezető asszisztens által a hatáskörébe utalt feladatok végrehajtására köteles. tanú1 vezető asszisztens tanúvallomásában úgy nyilatkozott, hogy az említett szabálysértés munkaköri elvárásból alapult, mivel számára kellett jelzést adni arról, amennyiben a rendelési időpont áthelyezésre kerül, majd az engedélyezés után, utasítására történhet meg a kiértesítés. Ezzel megegyezően tanú2 tanúvallomásában azt adta elő, hogy a működési szabályzat értelmében a főnővér utasítására végezheti feladatait.

[11] Ugyanakkor tanú3 szakorvos - akivel a felperes 2020. október 1-jén a szakorvosi rendelésen együtt dolgozott - a felperessel egybehangzóan nyilatkozott arra nézve, hogy a szakrendelés áthelyezése miatt a távolléttel kapcsolatos adminisztrációtól és attól függetlenül intézték a páciensek értesítését, hogy a távollét bejelentése megtörtént-e.

[12] Az elsőfokú bíróság rámutatott, hogy FESZMR 12. pontjának megfelelő eljárásról számolt be tanú3 miszerint szakorvosként távollétét az orvosigazgató és a főigazgató aláírásával tudomásul veszi. Helyettesítésére nem került sor és a felperessel folytatott gyakorlat szerint jár el a mai napig. Mindez megerősítette azt, hogy az alperes

előadása és tanú tanú által ismertetett, a felperesnek az azonnali hatályú felmondásban terhére rótt gyakorlatról nem volt tudomása sem tanú3, sem a mellé asszisztensként beosztott felperesnek.

[13] A bizonyítási eljárás alapján megállapította, hogy az alperesnek nem volt kidolgozott eljárásrendje az azonnali hatályú felmondás alapjául szolgáló eset kapcsán, e körben az alperes nem határozott meg határidőket sem. Önmagában az a tény, hogy a felperes október 8-án az utólagos távolléti kérelemmel kapcsolatban adminisztrált, nem jelenti azt, hogy tudomással bírt volna a bejelentés pontos határidejére vonatkozó szabályról, vagy arról, hogy előzetes ne hívhatott volna be beteget az orvos kérésére.

[14] A felek nyilatkozatai, a becsatolt iratok, és a tanúk vallomása alapján megállapította, hogy sem a felperes munkaszerződése, sem munkaköri leírása és az FESZMR sem tartalmazott olyan eljárásrendet, amely szerint a felperesnek felróható, ha a munkáltató tudta, engedélye és hozzájárulása nélkül szakorvosi távollétról értesíti a munkáltató betegeit az orvos utasítására. Az sem nyert bizonyítást, hogy helyben szokásos módon tájékoztatást kapott volna ezen munkáltató elvárásokról. Mindezek okán az azonnali hatályú felmondás második indokát sem tartotta megalapozottnak.

[15] Az azonnali hatályú felmondásban a kötelezettség súlya szempontjából hivatkozott írásbeli figyelmeztetést úgy értékelte, hogy az ugyan hasonló jellegű kötelezettségszegést érint, de az ismétlődés ellenére sem „adható össze” a felmondásban rögzítettekkel oly módon, hogy megalapozná a legsúlyosabb munkáltatói szankciót.

[16] A pertárgy értékét a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 512. § (2) bekezdés alapján 1.545.772 forintban állapította meg. Az alperest a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a felperes 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja szerinti perköltségének viselésére. Az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdése és 42. § (1) bekezdés a) pontja szerinti mértékben határozott az illetékről, amelyről megállapította, hogy az alperes Itv. 5. § (1) bekezdés f) pontja szerinti teljes illetékmentességére figyelemmel az állam terhén maradt.

Az alperes fellebbezése

[17] Az alperes az elsőfokú ítélet elleni fellebbezésében elsődlegesen annak megváltoztatását és a kereset elutasítását, másodlagosan hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozathozatalára utasítását kérte, első és másodfokú perköltségében való marasztalása mellett.

[18] A Pp. 369. § (3) bekezdése alapján az elsőfokú ítélet anyagi jognak való megfelelését vitatva álláspontja szerint a felperes megszegte az Mt. 52 § (1) bekezdésében rögzített kötelezettségeit, magatartásával az alperes közfeladat ellátását és a betegellátás biztonságát veszélyeztette. Mindezt alátámasztotta tanú2 tanúvallomása. Kiemelte, hogy az elsőfokú bíróság ítéletében rögzítettekkel szemben az azonnali hatályú felmondás alapjául szolgáló kötelezettségszegések azonos napon, egy időben történtek, és egymással összefüggtek. A felperes az elsőfokú eljárás alatt nem tudott magyarázatot adni arra, hogy 2020. október 1-jén 11:30-tól 15:00-ig, azaz a munkaidő végéig mit csinált az idő alatt amíg a beosztott munkavégzési helyétől távol maradt. Minderről az elsőfokú bíróság is megállapította, hogy munkavégzésre vonatkozó szabályszegésnek minősül, ezt helytelenül nem tartotta jelentős kötelezettségszegésnek.

[19] Az elsőfokú bíróság ellentétes megállapításokat tett a felmondás második indoka körében, amikor is egyrészt megállapította, hogy a felperes felé nem történt tájékoztatás arról, hogy a páciensek értesítése addig nem történhet meg, amíg a távolléti engedélykérelem az alperes felé nem érkezik meg. Másrészt a felperes maga is nyilatkozott úgy, hogy addig nem értesíthetik a pácienseket a rendelési idő módosulásáról, amíg az engedélykérelem nem kerül kiállításra. Mindez 2020. október 8-án történt meg, így a felperes részéről a szabályszegés bizonyított. Kiemelte továbbá, hogy az írásbeli figyelmeztetésre a felmondásban a fokozatosság elvének megtartása miatt hivatkozott. A szankcionált kötelezettségszegés a per tényállásához hasonló volt, ezért ismétlődő jellegnek az elsőfokú bíróság álláspontjával szemben jelentősége volt.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[20] A felperes az elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes másodfokú perkielégben való marasztalását kérte, mivel álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen tárta fel és abból érdemben helyes és megalapozott döntést hozott.

[21] Mindenekelőtt rámutatott, hogy a felmondásban egymástól elkülönülő két indok szerepel, ezek egyenkénti számbavételét helytelenül kifogásolta az alperes. A felmondás első indoka vonatkozásában az általa elismert mulasztás körülményeit, jellegét és következményeit az elsőfokú bíróság helyesen mérlegelte, figyelembe vette, hogy hibája a feladatellátást nem veszélyeztette. A tanúvallomásokból is ez a következtetés volt levonható. Helyesen jutott az elsőfokú bíróság arra az álláspontra, hogy e kötelezettségszegés önmagában nem elégséges ok a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetésére, mert az indokolatlanul súlyos szankció lett volna. Ezt támasztja alá az a körülmény is, hogy az alperes először közös megegyezést kívánt aláírni a munkaviszony megszüntetése kapcsán. Az alperes megalapozatlanul kifogásolja fellebbezésében azt is, hogy nem tudott számot adni a perbeli napon 11:30 és 15:00 között végzett tevékenységeiről, mivel mindvégig munkakörébe tartozó feladatokat teljesített.

[22] A második felmondási indok vonatkozásában tanú3 tanúvallomása egybehangzó volt perben tett azon nyilatkozatával, hogy soha nem kellett engedélyt kérni az ügyfelek kiértékelésével kapcsolatban. A perbeli esetben egyébként sem klasszikus halasztási kiértékelésekről volt szó, hanem a vizsgálat időpontjának előre hozataláról. Mindezzel pedig kifejezetten ügyfél orientáltan jártak el, semmilyen ellátási lehetőséget nem vontak el az alperesi munkáltatótól. A vezető asszisztens is rutinszerű mindennapi feladatként jellemezte a vizsgálat elhalasztására vonatkozó kiértékeléseket. tanú3 jelzést nem kapott az őt szerződéssel foglalkoztató alperestől a helytelen gyakorlatot illetően, ami jelenleg is változatlan az egészségügyi központban. Mindezek alapján az alperes megalapozatlanul szabta ki a legsúlyosabb munkajogi szankciót, mondvacsínált indokok alapján olyan munkatársával szemben, aki több szakember mellett több, mint egy évtizede helyállt, ahogy ezt tanú3 tanúvallomásában is jelezte.

A másodfokú bíróság döntése

[23] A fellebbezés nem alapos.

[24] Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, a bizonyítékokból levont következtetéseivel és az érdemi döntésével is egyetértett a másodfokú bíróság.

[25] Az Mt. a 78. § (1) bekezdés a) pontja szerinti, a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetését eredményező legsúlyosabb szankció alkalmazására abban az esetben ad lehetőséget, ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi. Az, hogy az adott magatartás megfelel-e az azonnali hatályú felmondással szemben támasztott követelményeknek, mindig a konkrét ügy ismeretében dönthető el. E körben vizsgálni kell a kötelezettségzegés súlyának megítélésekor a munkavállaló munkakörét, szakismeretét és beosztását (BH2005.117.).

[26] Az alperes, az azonnali hatályú felmondásban a 2020. október 1-jén történt, két egymástól elváló felperesi munkaköri feladat teljesítésével kapcsolatosan állított kötelezettségzegést, amelyeket ezért helyesen vizsgált külön-külön az elsőfokú bíróság.

[27] Peradat, hogy a felperes 2020. október 1-jén a munkahelyén megjelent és munkát végzett. Azt azonban a felperes maga sem vitatta, hogy a kardiológiai szakrendelésen 13:00 és 15:00 óra között – a beosztásában meghatározottak ellenére – nem volt jelen. tanú2 tanúvallomása alátámasztotta azt a felperesi állítást, hogy mulasztását a beosztására vonatkozó figyelmetlensége okozta, amellyel csak a rendelőt követő találkozásukkor szembesült. A fellebbezésnek azt a hivatkozását, hogy a felperes mulasztása a betegellátás biztonságát veszélyeztette, a peradatok nem támasztották alá, sőt, tanú2 vallomása szerint előfordult, hogy a holter készülék felhelyezését máskor is egyedül végezték. Ezen kívül

ténylegesen felmerülő problémára vonatkozó körülmény nem nyert igazolást, a munkáltatótól a betegellátás körében elvárt teljesítést mindez nem hiúsította meg. Ezért helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes a munkavégzésre előírt helyen az adott szakrendelésen a megjelenését, ezáltal munkaköri kötelezettségének teljesítését elmulasztotta, előbbi szabályszegése azonban minősített kötelezettségzegésnek nem minősül.

[28] Az alperes szabályzata az alperesnek azt az állítását sem igazolta, hogy az előjegyzési időpont módosításához vezetői engedély volt szükséges. A felperes munkaköri leírásában rögzítésre került, hogy be kell tartania a szakrendelés működési rendjében foglaltakat. A működési rend azonban valóban nem tartalmazza az azonnali hatályú felmondásban a felperes terhére rótt, a betegek kiértékelésének protokolljával kapcsolatos előírásokat. Helyesen rögzítette az elsőfokú bíróság ítéletében, hogy a FESZMR 10. pontja a rendelési idő módosítására, míg a 12. pont a szakorvosok távollétének engedélyezésével, tudomásul vételével kapcsolatos előírásokat szabályozza. A bizonyítási eljárás adatai, különösen tanú3 tanúvallomása alátámasztotta, hogy felperes a foglalkozás-egészségügyi orvos távolléte miatt az előbbi utasítására kezdte értesíteni az előjegyzett betegeket. A tanú elmondta azt is a meghallgatásakor, hogy jelenleg is ezt a gyakorlatot folytatja. Nem volt figyelmen kívül hagyható, hogy tanú3 szakorvossal a foglalkozás-egészségügyi szakrendelésen asszisztensként hosszabb ideje együtt dolgozott a felperes, ahol a szakorvos utasítására kellett a szakrendeléssel kapcsolatos feladatait ellátnia.

[29] Ezért hangsúlyozottan értékelte a másodfokú bíróság, hogy az azonnali hatályú felmondásban kifogásoltakra, azaz betegek értesítésére a felperes közvetlen felettesének minősülő, így felette utasítási joggal bíró orvos rendelkezése alapján került sor. Így helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperesnek az a magatartása, amely ugyan az tanú1 és tanú2 szerint hivatkozott gyakorlattal ellentétes volt, de az érintett orvos által folytatott és az alperes részéről korábban nem kifogásolt eljárásnak teljes mértékben megfelelt, nem vezethetett a munkaviszony azonnali hatállyal történő megszüntetéséhez még a 2020. május 21-ei magatartásra figyelemmel sem.

[30] A munkaviszony azonnali hatályú felszámolására csak az említett törvényi tényállási elemek együttes megvalósulása esetén van jogszerű lehetőség. E körben a kötelezettségzegés lényeges voltát és annak súlyát is értékelni kell a munkáltatónak, illetve az intézkedés jogszerűségének vizsgálatakor a bíróságnak is. Ezen mérlegelés során okszerűen jutott arra a következtetésre az elsőfokú bíróság, hogy a felperesnek a perbeli napon terhére rótt egyetlen igazolt mulasztása, amikoris a beosztása szerinti rendelésen nem jelent meg és ott két óra időtartamban nem teljesítette a szakrendeléshez kapcsolódó feladatait, nem alapozta meg jogszerűen a munkaviszony azonnali hatályú felmondását. Az eset összes körülményének értékelésekor ugyanis nem lehet figyelmen kívül azt, hogy a felperes 17 éve folyamatos jogviszonyban állt az alperesnél, illetve jogelődjeinél. Ez idő alatt a perbeli adatok szerint pénzbírságot kiszabva mindösszesen egy alkalommal részesítette hátrányos jogkövetkezményben a munkáltató a felperest. Mindezek együttes értékelése sem szolgálhat alapjául egy kiemelkedően hosszú időtartamú jogviszony megszüntetésének, az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a felperes által elkövetett kötelezettségzegés súlya nem áll arányban az alkalmazott jogkövetkezménnyel.

[31] Az alperes a Pp. 381. §-a szerint, az ítélet hatályon kívül helyezésének alapjául szolgáló indokot nem adott elő, ilyet a másodfokú bíróság sem észlelt, így a fentiekre tekintettel az elsőfokú ítéletet a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

Záró rendelkezés

[32] Az eredménytelenül fellebbező alperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles viselni a felperes másodfokú perköltségét, ennek mértékéről a Pp. 81. § (1) bekezdése és 32/2002 (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) és (5) bekezdés alapján határozott a másodfokú bíróság.

[33] Az alperes Itv. 5. § (1) bekezdés f) pontja szerinti személyes illetékmentességére figyelemmel a le nem rótt, Itv. 46. § (1) bekezdése szerint számított fellebbezési eljárási illeték a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

Budapest, 2022. szeptember 22.

dr. Orosz Andrea s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró

...