



Szegedi Ítéltábla

Az ügy száma:

Mf.I.40.041/2025/8.

A felperes:

felperes neve (címe)

A felperes meghatalmazott jogi képviselője:

Dr. Varga Lilla ügyvéd (címe)

Az alperes:

alperes neve (székhelye)

A per tárgya:

Elmaradt munkabér, távolléti díj, végkielégítés megfizetése

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Gyulai Törvényszék 12.M.70.195/2024/12.

A fellebbezést benyújtó fél és a fellebbezés sorszáma:

Felperes, 12.M.70.195/2024/13.

Í T É L E T :

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatja az alábbiak szerint:

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 8 488 096 (nyolcmillió-négyszáznyolcvannyolcezer-kilencvenhat) forint végkielégítést; továbbá 2 466 810 (kettőmillió-négyszázhatvanhatezer-nyolcszázötz) forint illetménykülönbözetet és ezen összeg után 2022. augusztus 10-től a kifizetés napjáig járó minden naptári félév teljes idejére az érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatát.

Mellózi a felperest perköltség megfizetésére kötelező rendelkezést.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 695 637 (hatszázkilencvenötezer-hatszázharminché) forint elsőfokú perköltséget.

Ezt meghaladóan az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 347 818 (háromszáznegyvenhétézer-nyolcszázötzennyolc) forint másodfokú perköltséget.

Megállapítja, hogy a feljegyzett 876 392 (nyolcszázhetvenhatezer-háromszázkilencvenkettő) forint másodfokú eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

A tényállás

[1] A felperes hároméves szakiskolai képzés elvégzését követően 1985-ben általános ápoló és általános asszisztens szakképesítést; 1987-ben szakosított tanfolyam elvégzését követően fogorvosi asszisztens képesítést szerzett; 1990-ben szakközépiskolai érettségi vizsgát tett.

[2] A felperes alperesnél 1985. augusztus 1-től fennálló fogászati asszisztens munkakör ellátására irányuló jogviszonya a jogviszonyváltozás következtében 2021. március 1-től teljes munkaidős, határozatlan idejű egészségügyi szolgálati jogviszonnyá alakult át, heti

40 órás foglalkoztatás mellett. A felperest „D” fizetési kategória 13-as fizetési fokozatba sorolták be, szolgálati elismerésre jogosító jogviszonyának kezdetét 1985. augusztus 1-től állapították meg. A munkaszerződés kiegészítő mellékletén a felperes jelezte, hogy a fizetési osztályba sorolás nem felel meg a Magyar Képesítési Keretrendszernek (továbbiakban: MKKR), az helyesen „E” fizetési kategória lenne.

[3] A felperes képviselőjében a Független Egészségügyi Szakszervezet 2022. július 4-én kelt levelében tájékoztatta az alperest, hogy véleményük szerint a felperes „E” fizetési kategóriába tartozik, mert a feltételek közül legalább kettőnek megfelel, ezért indokolt az „E” kategóriába történő átsorolása.

[4] Az alperes felperesről készített 2022. évi minősítésén a „3. szakmai munkával kapcsolatos problémamegoldó képesség”, valamint a „8. munkavégzéssel kapcsolatos kommunikációs képesség” szempontokra „megfelelő”, míg a többi szempontra „kiemelkedő” értékelést kapott. A minősítést (orvos neve) osztályvezető főorvos végezte, aki az ezzel kapcsolatos kiértékelést 2022. december 16-án tartotta.

[5] A kiértékelésen történtek miatt a felperes 2022. december 19-én e-mailben fordult az alperes ápolási igazgatójához, amelyben kifogásolta a minősítés 3. pontjára kapott értékelését, egyben hivatkozott arra, hogy a szóbeli kiértékelést végző orvos „gúnyos, sértegető, megalázó hangvételű” volt, utalás történt egy múltbéli személyes sérelemre is, miközben a kiértékelést végző „az ujjával bemutatott” a felperesnek, aki emiatt megalázva, megszégyenülve jött ki a kiértékelésről. Sérelmezte, hogy a kiértékelést nem közvetlen szakmai felettese végezte el, akinek rálátása van a munkájára és építő kritikát tud megfogalmazni. Kérte a történetek kivizsgálását, a szükséges lépések megtételét.

[6] Az alperes 2022. december 22-én kelt levelében tájékoztatta a felperest, hogy minősítését a munkáltatói jogkör gyakorlója az osztályvezetőre delegálta, aki a szervezeti egység vezetéséért felelős személy. Vele szemben kizáró ok nem áll fenn, így minősítésének eljárási szabályai megfeleltek a jogszabályi követelményének. Tájékoztatta, hogy a munkavállaló a minősítő lap saját példányának átvételét megelőzően jogosult és köteles észrevételt tenni, szükség esetén a minősítő lapon, amelyre az átvételt követően már nincs jogszerű lehetősége.

[7] A felperes illetménye 2023. július 1-től 450 407 forintban került megállapításra.

[8] A felperes 2023. november 20-án jogi képviselője útján kérte az „E” fizetési kategóriába történő átsorolását és további a tájékoztatást arról, hogy 2022. december 19-én kelt írásbeli észrevételének érdemi kivizsgálása megtörtént-e.

[9] Az alperes 2023. december 4-én kelt levelében tájékoztatta a felperes jogi képviselőjét, hogy a felperes nem felel meg az egyes egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók illetmény- vagy bérnövelésének, valamint az ahhoz kapcsolódó támogatás igénybevételének részletes szabályairól szóló 256/2013. (VII. 5.) Korm. rendelet (a továbbiakban: 256/2013. Korm. rendelet) 3. melléklet 5.1. pontjában előírt feltételeknek, mivel a fogászati asszisztens képzettsége nem ötéves technikai és nem is érettségire épülő

kétéves képzési idejű képzés. A minősítés kiértékelése kapcsán tett felperesi észrevétel tárgyában megismételte a korábbi tájékoztatásában foglaltakat.

[10] Az alperes a felperes 2023. évi minősítését 2023. december 31-ig nem végezte el.

[11] A felperes 2024. január 4-én kelt és ugyanezen napon közölt azonnali hatályú felmondással az egészségügyi szolgálati jogviszonyát megszüntette. A felmondás indoklásában kifejtette, hogy az alperes a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegte, mert többszöri kérésére elhanyagolta kivizsgálni a 2022. december 19-én írt levelében kifejtetteket. A minősítést végző főorvos magatartása elfogadhatatlan volt és a válaszlevélben nem történt utalás az általa kért kivizsgálás eredményére. A minősítési folyamat nem volt etikus, sőt megalázó hangnemben zajlott, az emberi méltóság tiszteletben nem tartásával. A kiértékelés végrehajtásáról szóló jogszabályok a kiértékelést végző személyt nem jogosítják fel a hatalommal való visszaélésre, így a minősítés körülményei nem tekinthetők jogszerűnek. 2023. évben minősítése és annak kiértékelése nem történt meg. Az alperes mulasztott, mivel a tudomására jutott magatartást nem vizsgálta ki, semmilyen érdemi vagy etikai vizsgálatot nem rendelt el az ügyben. Mindezeket az alperes részéről olyan viselkedésnek minősítette, amely lehetetlenné teszi számára a munkaviszony fenntartását. Teljes bizalomvesztés állt be részéről az alperes irányába. A 2022. december 16-i kiértékelés alkalmával szóban tájékoztatták arról, hogy számos jelentkező van a pozíciójára. Sérelmezte, hogy a fizetési osztályba történő besorolása egyoldalúan, kizárólag a munkáltató érdekeit szem előtt tartva történt, amelynek következtében jelentős anyagi kárt szenvedett.

[12] Az alperes 2024. január 4-én kelt intézkedésében az azonnali hatályú felmondás indokát nem fogadta el.

A kereset és az ellenkérelem

[13] A felperes keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest 8 488 096 forint végkielégítés, továbbá 2 466 810 forint illetménykülönbözet és ezen összeg után 2021. május 1-től a kifizetés napjáig járó törvényes mértékű késedelmi kamata megfizetésére. Kérte továbbá az alperes perköltségben történő marasztalását, amelynek mértékét a „jogszabály szerinti mértékben” kérte megállapítani azzal, hogy jogi képviselője ÁFA fizetésére köteles.

[14] A kereset jogalapja körében hivatkozott a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. § (1) bekezdésére, 78. § (1)-(3) bekezdéseire; az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (a továbbiakban: Eszjtv.) 7. § (1)-(3) bekezdéseire, 8. § (8) bekezdésére; az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény végrehajtásáról szóló 528/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Eszjtv. vhr.) 29. § (1) bekezdés g) pontjára és (3) bekezdésére; a 256/2013. Korm. rendelet 3 mellékletére.

[15] Előadta, hogy 1985. augusztus 1-től áll határozatlan idejű jogviszonyban az alperessel fogászati asszisztens munkakörben. 2022. december 16-án történt minősítéskor a

minősítést végző orvos vele szemben sértő, gúnyos, megalázó kifejezéseket használt, agresszív magatartást tanúsított, így mind hangnemével, mind megnyilvánulásával öt teljes mértékben ledöbbsentette. Emiatt írásbeli megkereséssel élt, amelyre az alperes kitérő választ adott, majd a 2023. december 20-án részére kézbesített válaszleveléből szembesült azzal, hogy érdemi intézkedés megtételére nem került sor.

[16] Álláspontja szerint a vele szemben használt minősíthetetlen hangnem, az emberi méltóságot sértő, személyeskedő kommunikáció olyan a munkaviszonyból származó szándékos, lényeges és jelentős kötelezettségszegés, ami a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi, mivel a munkáltató nem tanúsíthat olyan magatartást, amely a személyiségi jogait sérti. Az alperes az írásbeli jelzése ellenére semmilyen lépést nem tett, az ügyet érdemben nem vizsgálta ki.

[17] Az alperes 2023. december 31-ig a 2023. évi kötelező minősítését nem végezte el, amely kihatással volt a munkabérére, ezzel megszegte az Eszjtv. 7. § (1)-(3) bekezdésében foglaltakat.

[18] Jogszerűen élt az azonnali hatályú felmondás jogával, mivel az alperes a 2023. évi minősítését nem végezte el, továbbá az előző évi minősítés kiértékelése során tanúsított alperesi magatartást érdemi vizsgálat nem követte, etikai eljárás nem indult, így azt, hogy megalázó helyzetbe hozták, az alperes nem orvosolta megfelelően.

[19] Előadta továbbá, hogy 1987-ben szakképesítést szerzett, majd érettségit tett és az alperes annak ellenére „D” kategória 13. fokozatába osztotta be, hogy álláspontja szerint a Magyar Képesítési Keretrendszer (a továbbiakban: MKKR) szerint 5. szintbe, ebből következően „E” fizetési fokozatba tartozik. Rendelkezik a besoroláshoz szükséges két feltétellel, mivel egészségügyi képesítése és specializációja is van. Az Európai Képesítési Keretrendszerben (a továbbiakban: EKKR) a fogászati asszisztens az MKKR 5. szintnek felel meg. A besorolás miatt az elmúlt másfél évben szóban és írásban megkereséssel élt, majd kérte a Független Egészségügyi Szakszervezet közbenjárását. Az alperes téves jogértelmezése folytán a megfelelő egészségügyi végzettség és specializáció ellenére nem az általa helyesnek tekintett „E” kategóriába sorolta be, amelyből illetménykülönbözete keletkezett.

[20] A követelésösszecszerűsége körében előadta, hogy álláspontja szerint a munkaviszonyát azonnali hatállyal jogszerűen szüntette meg, ennek jogkövetkezményeként az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött idő alapján 16 havi távolléti díjnak megfelelő végkielégítésre jogosult.

[21] A végkielégítésösszecszerű meghatározásakor nem az alperes besorolása szerinti, hanem az álláspontja szerint megfelelő „E” fizetési kategóriába történő besorolásakor irányadó összeggel, 530 506 forinttal számolt.

[22] Az elmaradt illetményösszegét 2021. március 1-től a ténylegesen kapott 310 410 forint helyett 371 544 forint alapulvételével; 2022. január 1-től a ténylegesen kapott 375 599 forint helyett 449 571 forint alapulvételével; 2023. július 1-től a ténylegesen kapott 443 207 forint helyett 530 506 forint alapulvételével határozta meg.

[23] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására, a felperes perköltségben történő marasztalására irányult, amelynek mértékét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: rÜkr.) 3. § (2) bekezdés a) pontja alapján 547 745 forintban kérte megállapítani azzal, hogy a jogi képviselő ÁFA fizetésére köteles.

[24] Hivatkozott arra, hogy a munkaviszony azonnali hatállyal történő megszüntetésére nyitva álló, az Mt. 78. §-ában megszabott határidő jogvesztő. A felperes a 2021. február 26-án kelt egészségügyi szolgálati munkaszerződése megkötése óta tud az általa tévesnek tekintett besorolásról, azzal kapcsolatos álláspontját a munkaszerződés kiegészítő melléklete is tartalmazza. Ezen besorolás óta mindvégig „D” fizetési kategóriában szerepelt, így mindvégig tudott arról az okról amire az azonnali hatályú felmondását alapította, ezért a felmondás jogát elkésztően gyakorolta, így az jogellenes, arra további jogot vagy követelést nem alapozhat.

[25] Kifejtette, hogy a felperes a 256/2013. Korm. rendelet 3. melléklet 5.1. pontjában foglalt feltételnek nem felel meg, mivel fogászati asszisztensi képzettsége nem 5 éves technikus és nem is érettségire épülő 2 év képzési idejű végzettség. Ebből kifolyólag az 5.2. és az 5.3. pont vizsgálata már szükségtelen. Téves ezért a felperes azon érvelése, hogy esetében az „E” fizetési kategóriába történő besorolása lett volna indokolt, képzettségének és munkakörének megfelelően a „D” kategória volt a helyes, ezért az alperesi munkáltató jogszerűen járt el.

[26] A 2022. évi minősítés kiértékelése kapcsán kifejtette, hogy a kiértékelést végző orvos négy szemközt adta át az egyébként 90 %-os, kiváló minősítést a felperesnek, amelyet ő aláírt. Egyet nem értését a minősítő lapon nem rögzítette, azt csak szóban adta elő a kiértékelést végzőnek. A felperes nem nyilatkozott arról, hogy miért nem ért egyet a minősítéssel, csak az ajtót becsapva eltávozott. Ezt követően érkezett a felperes kivizsgálásra irányuló levele, amelynek tartalmát az alperes vitatta, az arra kapott választ követően a felperes további egy évig az alperesi intézmény alkalmazásában maradt. Az alperes eljárásával kapcsolatosan pedig majd egy év elteltével, 2023. november 20-án érdeklődött először.

[27] A 2022. december 19-én kelt bejelentése a panaszokról és a közérdekű bejelentésekről szóló 2013. évi CLXV. törvény (a továbbiakban: 2013-as Panasztv.) szerinti panasznak minősült, amelyet az alperesnek 2013-as Panasztv. 16. § (2) bekezdése alapján 30 napon belül, azaz 2023. január 18-ig ki kellett volna vizsgálnia. Az erre alapított azonnali hatályú felmondási jog gyakorlására nyitva álló 15 napos határidő ekkor megnyílt, amellyel a felperes azonban ekkor nem élt. Ezt követően majd egy évig tovább dolgozott az intézményben és csak 2023. novemberében érdeklődött a panasza kivizsgálása felől. Ebből pedig arra lehet következtetni, hogy ez a körülmény a felperest munkavégzésében nem befolyásolta, bizalomvesztése valójában nem következett be, a munkaviszony fenntartása nem vált lehetetlenné, így az elkésztett azonnali hatályú felmondás nem lehet jogszerű.

[28] A 2023. évi minősítés kapcsán kifejtette, hogy annak elmaradása nem minősül a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségzegésnek, illetve az sem állapítható meg

hogy a munkaviszony fenntartását a minősítés elmaradása lehetetlenné tenné. Rámutatott, hogy az Eszjtv. kifejezetten lehetőséget biztosít a minősítés megváltoztatására bírósági úton, amelyből az a következtetés vonható le, hogy maga a jogalkotó sem tekinti ezt a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségnek, csupán egy jogosultságnak a munkavállalók részére, hiszen ezt követően a munkavállaló továbbra is tudja folytatni a munkáját. Megjegyezte továbbá, hogy a felperes lehetőséget sem biztosított az elmaradt minősítés pótlására, ezzel kapcsolatosan felhívást a munkáltató felé nem intézett, hanem amint lehetősége volt rá, jogviszonyát azonnali hatállyal megszüntette.

[29] A kereseti követelés összezszerűsége körében kifejtette, hogy a felperes a besorolása szerinti fizetési kategóriát („D” kategória) az arra nyitva álló 30 napos keresetindítási határidőn belül nem támadta, a besorolás téves megállapítása iránt keresetet nem terjesztett elő, így csak és kizárólag azon a fizetési kategória alapján követelhet bármilyen juttatást, amelyben a jogviszonya megszűnéskor volt.

Az elsőfokú bíróság ítélete és jogi indokai

[30] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította. Kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 695 636 forint perköltséget. Megállapította, hogy a 657 294 forint illeték az állam terhén marad.

[31] Az Mt. 78. § (1) és (2) bekezdésének rendelkezéseit idézve rögzítette, három kérdésben kellett állást foglalnia: a keresetindítási – helyesen az azonnali hatályú felmondás jogának gyakorlásának nyitva álló – határidő megtartottsága; az azonnali hatályú felmondás törvényi feltételeinek megléte és a felperes nem megfelelő fizetési kategóriába történő besorolása miatt követelt elmaradt munkabér – helyesen illetménykülönbözet – igénye tárgyában.

[32] Eseti döntésre hivatkozással hangsúlyozta, hogy a rendkívüli felmondási – esetünkben azonnali hatályú felmondási – jog gyakorlására nyitva álló határidő az azonos vagy hasonló jellegű kötelezettségszegések esetén az utolsó kötelezettségszegés tudomásra jutásával veszi kezdetét. Ennek számításánál a munkavállaló magatartásáról való tudomásszerzés időpontja az irányadó. A felperes azon nyilatkozatára figyelemmel, miszerint az azonnali hatályú felmondását a 2022. évi minősítés, az annak kiértékelését végző orvos viselkedése, valamint a későbbi alperesi hozzáállás és végül a 2023. évi minősítés elmaradása képezte, amely utóbbinak határideje 2023. december 31. lett volna, arra a megállapításra jutott, hogy a 2024. január 4-i felmondás az Mt.-ben megjelölt 15 napos szubjektív határidő betartásával került közlésre.

[33] Ezt követően azt vizsgálta, hogy az alperes által tanúsított magatartás ellehetetlenítette-e a felperes munkavégzését olyan mértékben, hogy a munkaviszony fenntartására a továbbiakban nem volt lehetőség. Rögzítette, hogy az azonnali hatályú felmondás jogának magalapozott gyakorlását vagy a minősített kötelezettségszegés, vagy pedig a munkaviszony fenntartását ellehetetlenítő magatartás alapozza meg, amelyeket külön tett vizsgálódása tárgyává.

[34] A 2022. évi minősítés kiértékelésén történtek kapcsán kifejtette, hogy a kiértékelést végző orvos nem megfelelő magatartása önmagában nem elegendő ok az azonnali hatályú felmondáshoz, ahhoz szükséges az is, hogy emiatt a munkaviszony fenntartása lehetetlenné váljon. Az eseményt követően a felperes a kiértékelésen történtek ellenére további egy évig még az alperes alkalmazásában állt, a panasz megtételét követően 2023. november 20-ig további lépéseket nem tett, így egyetértett azzal az alperesi érveléssel, hogy ez a körülmény a felperest munkavégzésében nem befolyásolta, bizalomvesztése valójában nem következett be, így a jogviszony fenntartása emiatt nem vált lehetetlenné. Utalt arra, hogy a felperes bizonyítási érdekről kapott tájékoztatása ellenére bizonyítási indítványt nem terjesztett elő, sem az kiértékelésen elhangzottak, sem annak a rá gyakorolt következményei vonatkozásában, amelyre tekintettel az alperesi magatartásra vonatkozó hivatkozása nem nyert bizonyítást.

[35] A 2023. évi minősítés elmaradását nem értékelte önmagában olyan lényeges kötelezettségzegésnek, amely a jogviszony fenntartását a továbbiakban lehetetlenné teszi. Kifejtette, hogy a kisebb jellegű mulasztások, különösen ha azok nem ismétlődő jellegűek, nem indokolják a legsúlyosabb szankció alkalmazását. Mindezek alapján a 2023. évi minősítés elmaradását kellemetlenségként értékelte ugyan, de nem „olyan kirívóan súlyos szerződésszegésnek, amely indokolná az azonnali hatályú felmondás jogszerű alkalmazását.”

[36] A felperes fizetési kategóriába történő besorolása kapcsán idézte a 256/2013. Korm. rendelet 3. melléklet 5. pontját, illetve a Belügyminisztérium Egészségügyi Államtitkárságának a bíróság megkeresésére megküldött válaszából az Eszjtv. 8. § (8) bekezdés, valamint a 256/2013. Korm. rendelet 3. számú melléklet 4. pontjának rendelkezéseit, amelyek alapján arra a megállapításra jutott, hogy a felperest a megszerzett végzettségei alapján a betöltött munkakörben MKKR 4-es szint „D” fizetési osztályba szükséges besorolni.

[37] Mindezek alapján határozott a kereset elutasításáról és a pervesztes felperes perköltségben történő marasztalásáról a felperes részére megállapított munkavállalói költségkedvezmény figyelembevételével.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[38] Az elsőfokú bíróság ítéletével szemben a felperes terjesztett elő fellebbezést elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatása és az alperes keresete szerinti marasztalása; másodlagosan az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezése és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítása érdekében.

Kérte továbbá az alperest perköltségben marasztalni, amelynek mértékét az rÜkr. 3. § (2) bekezdés a) pontja alapján kérte megállapítani azzal, hogy a jogi képviselője ÁFA fizetésére köteles.

[39] Tévesnek minősítette az elsőfokú bíróság ítélete indokolása [26] és [27] bekezdésének következtetéseit, mert felmondásában nem a kifogásolt az orvosi magatartást, hanem annak munkáltatói szinten történő „negligálását” jelölte meg. Álláspontja szerint a kiértékelés során történtek kivizsgálása és az ott történtek miatti aktív fellépés az alperes kötelezettsége lett volna, amelynek elmaradásáról a 2023. decemberében jogi képviselője megkeresésére küldött válaszevléből szerzett tudomást. Ezen pillanatig a bizalomvesztés nem is állhatott be részéről. Mivel az etikai vizsgálat elmaradása okiratokkal bizonyítható, e körben a tanú bizonyítás indítványozása sem volt szükséges, attól nem volt érdemi eredmény elvárható, ezért az elsőfokú bíróság e körben kifejtett álláspontja téves. Kifejtette, hogy az alperes, mint munkáltató kötelezettsége lett volna a munkavállalói jogokat és emberi méltóságot sértő magatartásokra irányuló panaszokat kivizsgálni, ezen eljárások alkalmasak lehetek volna a sérelmei tisztázására. A hiányolt tényállításait pedig személyes meghallgatása során tett nyilatkozatai is alátámasztották.

[40] A 2023. évi minősítés elmaradása vonatkozásában sérelmezte az elsőfokú bíróság ítélete [25] és [28] bekezdésében kifejtetteket. A minősítés a munkáltató részéről jogszabályon és belső utasításon alapuló kötelezettség, amelynek kapcsán utalt a korábban becsatolt főigazgatói körlevélben szereplő felhívásra is. A minősítés nem csupán formális kötelezettség, hanem a foglalkoztatás tartamának megítélését szolgálja, annak mind a munkabérre, mind az előmenetelre, valamint a szakmai fejlődés lehetőségére is közvetlen hatása van. Álláspontja szerint ennek elmaradása az előzmények tükrében nem elszigetelt adminisztratív mulasztás, hanem a munkáltató elzárkózásának és a rendszeres visszajelzés megtagadásának újabb megnyilvánulása volt, amely további helyzetének rontását szolgálta. A minősítés elmaradása a korábbi események függvényében a sorozatos kötelezettségszegés újabb megnyilvánulása volt.

[41] A munkáltatói kötelezettségszegések, így az elzárkózás a panaszkezeléstől, valamint a 2023. évi kötelező minősítés elmaradása összességében eredményezték a bizalomvesztést és a munkaviszony fenntartásának ellehetetlenülését, amelyek indokolták és jogszerűvé tették az azonnali hatályú felmondást.

[42] A téves besorolás kapcsán ismételten hivatkozott az Eszjtv. 8. § (8) bekezdésében és a 256/2013. Korm. rendelet 3. számú mellékletében foglaltakra. Álláspontja szerint elsődlegesen azt kell vizsgálni, hogy milyen munkakört töltött be, mivel ez a fizetési osztályba – helyesen kategóriába – sorolás alapja, amelyhez ezt követően hozzá kell rendelni az MKKR szintet. Az általa betöltött fogászati asszisztens munkakör a hatályos szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II. 7.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Sztv. vhr.) 1. melléklet (a továbbiakban: Szakmajegyzék) 14. pontja szerint önálló szakmai irányként került meghatározásra, e szakképesítés az EKKR és az MKKR szerint 5. szintű végzettségnek felel meg, amely alapján a felperes az „E” fizetési kategóriába sorolandó. Ezt támasztja alá, hogy rendelkezik szakközépiskolai érettségivel és fogászati asszisztens specializációval. Hangsúlyozta, a fogászati asszisztens nem részképesítés, hanem teljes szakképesítés, ezért az „E” kategóriába sorolása lenne a helyes. A „D” kategória azért fogalmilag kizárt, mert az MKKR 4. szintje alapján nem tölthette volna be e munkakört, mivel az nem tartalmaz a munkakör ellátásához szükséges specializációt. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság ítéletének alapjául szolgáló belügyminisztériumi állásfoglalás figyelmen kívül hagyja a 256/2013. Korm. rendelet 3. mellékletének szakmai besorolási logikáját, amely nem csupán az MKKR szintet veszi figyelembe, hanem azt is, hogy az adott munkakör egészségügyi szakdolgozói státuszhoz kötött-e.

[43] Előadta, hogy a fogászati asszisztensi végzettséget, 1987-ben egy éves szakosító tanfolyam keretében szerezte meg, amely korábbi képesítés folyamatosan megfeleltetésre került az új képzési rendszereknek. Először a megszerzett képesítést megfeleltették az OKJ-s 52-es számú képzésnek, majd az OKJ-s 54-es képzésnek. Ez az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzék módosításának eljárásrendjéről szóló 150/2012. (VII. 6.) Korm. rendeletből vezethető le. A megfeleltetés hiányában nem is dolgozhatott volna fogászati asszisztensként. Az OKJ-s képzések megszűnését követően a Szakmajegyzék pótolja, illetve végzi el a megfeleltetést. Vannak olyan szakterületek, ahol létezik asszisztensi és szakasszisztensi megkülönböztetés, ezek a képzésbeli szinteket is jelentik. A fogászati asszisztens esetében azonban nincs részképzés, nincs erre épülő további szakasszisztensi szint. A Szakmajegyzékben ezért szerepel csak fogászati asszisztensi szakmairány és ezért került az besorolásra egységesen az MKKR 5. szintjébe.

[44] Kifejtette, hogy az ítélet [32] bekezdésében foglalt megállapítás érdemi indokolás hiányában értelmezhetetlen és sérti az Mt. 12. § szerinti egyenlő bánásmód követelményét. Az ítélet nem tartalmaz jogkövetkeztetést, kizárólag a Belügyminisztérium által kiadott, jogforrásnak nem minősülő, kötelező erővel nem bíró állásfoglalásban foglaltakra hivatkozik. Az állásfoglalás ugyanakkor jogértelmezési hibát tartalmaz, ami miatt a bíróság döntése tartalmilag nem megalapozott, sérti a jogbiztonsághoz fűződő alapvető követelményt.

[45] Sérelmezte továbbá, hogy az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe a Független Egészségügyi Szakszervezet jogi véleményét, arra indokolásában semmiféle értékelést vagy cáfolatot nem adott.

[46] Megítélése szerint az ítélet [31] és [32] bekezdései között ellentmondás áll fenn, hiányzik a munkakör és a végzettségek együttes értékelésén alapuló jogkövetkezés, amely a megalapozott döntéshez elengedhetetlen. Munkaköre tartalmazza a meglévő végzettségét, konkrétan nevesítve. Előadta továbbá, hogy a Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelőnél (a továbbiakban: NEAK), illetve a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál (a továbbiakban: NAV) munkaviszonyát 3325 FEOR számon jelentették be, amely a bértámogatási rendszerben „E” besorolási kategóriának felel meg.

[47] Az ítéltábla hiánypótlási felhívására az eljárási szabálysértés körében hivatkozott a Pp. 346. § szerinti indokolási kötelezettség megsértésére, amelynek keretében kérte értékelni, hogy az az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta a 2023. évi kötelező minősítés elmaradását, azt elszigetelt eseményként értékelte, ezáltal okszerűtlenül jutott arra a következtetésre, hogy a felmondás nem volt jogszerű. Az okirati bizonyítékokat nem értékelte megfelelő súlyal, ez pedig az érdemi döntésre is kihatással volt.

[48] A besorolás vonatkozásában szintén az indokolás hiányosságára, a munkaköri tartalom és a végzettség együttes értékelésén alapuló világos jogkövetkeztetés levonásának hiányára hivatkozott. Az elsőfokú bíróság kizárólag a minisztériumi állásfoglalást vette figyelembe szemben a szakszervezet jogi álláspontjával, amelyet mérlegelés nélkül rekesztett ki a bizonyítékokból, ezáltal megsértve a Pp. 279. §-át. Álláspontja szerint szükséges a fenti hiányosságok orvoslására a bizonyítás kiterjedt kiegészítése (okirati állomány teljeskörű

áttekintése, tényleg munkaköri tartalom és az MKKR összemérése), amely – terjedelme miatt – a másodfokú eljárásban nem lenne észszerű.

[49] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására, a felperes másodfokú perköltségben történő marasztalására irányult, amelynek mértékét az rÜkr. alapján 273 873 forint + ÁFA összegben jelölte meg.

[50] Az etikai vizsgálat elmaradása kapcsán utalt arra, hogy az Mt. 78. § (1) bekezdésében elvárt magatartást nem valósította meg. A 2022-es decemberi panaszt az alperes kivizsgálta, annak elutasítása, vagy a felperes számára nem kielégítő válasza nem azonos a panasz kivizsgálás elmaradásával. Megismételte, hogy a felperes a panasz benyújtását követően több, mint egy évig fenntartotta munkaviszonyát, így a 15 napos határidőt elmulasztotta, mivel a panasz elutasításáról 2022-ben már tudomást szerzett. Álláspontja szerint nem hiteles és nem észszerű, hogy a felperes csak 2023 decemberében szerzett tudomást arról, hogy nem történt intézkedés. A felperes az eljárást nem kezdeményezte újra, sem etikai bizottsághoz, sem az alperes vezetéséhez nem fordult. Ennek hiányában viszont nem történt olyan magatartás, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tette. A felperes panasza és a válaszlevél nem az etikai vizsgálat elmaradásának bizonyítékai, csupán annak, hogy a felperes sérelmét nem találták megalapozottnak.

[51] A 2023. évi minősítés elmaradása kapcsán hivatkozott arra, hogy az – ha (az) valóban megtörtént – nem jár hátrányos jogkövetkezménnyel és a munkavégzés lehetőségét sem érinti. Ennek kapcsán a felperes konkrét kárt, hátrányt, jogfosztást nem igazolt, az azonnali hatályú felmondás pedig nem szolgálhat eszközül az adminisztratív mulasztások szankcionálásra. A főigazgatói körlevél, amely kötelezővé tette a minősítést, nem az intézménynek, hanem a vezető munkatársaknak szólt. Álláspontja szerint, így a minősítés elmaradása körében sem a mulasztás, sem annak súlya, sem a felmondás oksági kapcsolata nem bizonyított.

[52] A besorolás jogszerűsége kapcsán megismételte azon álláspontját miszerint a fogászati asszisztens munkakör nem „E”, hanem „D” fizetési kategóriába tartozik, a munkakör betöltéséhez szükséges végzettség érettségire épülő, középfokú szakképesítés, amely az MKKR 4. szintje, nem pedig az 5. Az Oktatási Hivatal állásfoglalása, valamint a Szakmajegyzék nem jogforrás, hanem általános tájékoztatás, ezek nem írják felül a 256/2013. Korm. rendeletet, vagy a Belügyminisztérium által adott szakmai értelmezést, amelyek a jogviszonyban irányadóak. Az elsőfokú bíróság ítéletében egyértelműen rögzítette, hogy a felperes végzettsége (érettségi + fogászati asszisztensi képzés) az MKKR 4. szintnek felel meg, ez alapján megfelelő kategóriája „D”. Ennek meghatározása során figyelembe vette az Eszjtv. 8. § (8) bekezdését is. Utalt rá, hogy a Független Egészségügyi Szakszervezet jogi véleménye nem hivatalos állásfoglalás. Az ítélet indokolása e kérdésben világos, a jogszabályok helyes értelmezésén és megfelelő mérlegelésén alapul. A NEAK és a NAV nyilvántartásokra történő hivatkozás szintén irreleváns, mivel ezek adminisztratív adatbejelentések, nem képezik a fizetési osztályba sorolás jogalapját, csupán technikai adatszolgáltatások, így a bíróság helyes döntést hozott.

Az ítéltábla döntése és jogi indokai

[53] A fellebbezés alapos.

[54] Az ítéltábla az ítélet kötelező hatályon kívül helyezésére okot adó körülményt nem észlelt, arra a peres felek maguk sem hivatkoztak, így felülbírálati jogkörének Pp. 370. § szerinti korlátai között járt el. E rendelkezés (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolhatja. Ilyen korlátnak minősülnek a Pp. 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak. Ez azt jelenti, hogy a Pp. 371. § (1) bekezdésében foglaltak miatt korlátnak minősül – egyebek mellett – hogy a fellebbező fél milyen konkrét döntést kér a másodfokú bíróságtól tekintetben, hogy az mennyiben változtassa meg, vagy helyezze hatályon kívül az elsőfokú ítélet kifogásolt rendelkezését vagy részét és ezt milyen okból tegye, továbbá, hogy a fellebbező milyen anyagi, illetve eljárási jogszabálysértést jelöl meg fellebbezése alapjául. Azzal tehát, hogy a fellebbező milyen határozott kérelmet és milyen indokkal ad elő, egyúttal kijelöli a másodfokú bíróságtól kért felülbírálat tárgyát és körét. Emellett lényeges korlátot jelent az is, hogy a Pp. 369. §-a meghatározza, a felülbírálati jogkör milyen keretek között gyakorolható.

[55] A felperes fellebbezésében az ítéltáblától gyakorolni kért felülbírálati jogkört nem jelölte meg, fellebbezése szabadszöveges indokolása alapján arra lehet következtetni, hogy az elsőfokú bíróság eljárásának szabályszerűségét [Pp. 369. § (1) bekezdés], valamint az elsőfokú bíróság jogi minősítését támadva kérte azt, hogy az elsőfokú bíróság a megállapított tényekből az elsőfokú bíróságtól eltérő jogi következtetést levonva a tényeket másként minősítve állapítsa meg, hogy az azonnali hatályú felmondás jogát jogszerűen gyakorolta, ezáltal jogosult a kereseti kérelemben megjelölt végkielégítés összegére, továbbá az alperes téves besorolása miatt a kereseti követelésben megjelölt illetménykülönbözetre, amely a Pp. 369. § (3) bekezdés c) pontja szerinti felülbírálatot tette lehetővé.

Az eljárási szabálysértés tárgyában

[56] Elsőként az ítéltáblának azt kellett vizsgálnia, hogy szükség van-e az elsőfokú bíróság ítéletének mérlegelésen alapuló hatályon kívül helyezésére. Bár a felperes erre irányuló fellebbezési kérelmét másodlagosként terjesztette elő, a Pp. 383. § (1) bekezdésének megfogalmazásából következően az ügy érdemében történő döntésre akkor kerülhet sor, ha az elsőfokú bíróság ítélete hatályon kívül helyezésének a Pp. 379–381. §-aiban írt esetei nem állnak fenn. A hatályon kívül helyezés iránti kérelem elbírálása tehát a Pp. ezen rendelkezéséből következően szükségszerűen megelőzi az érdemi döntést.

[57] A Pp. 381. §-ának alkalmazására akkor kerülhet sor, ha az elsőfokú bíróság az ügy érdemi eldöntésére kiható lényeges eljárási szabálysértést követett el, amelynek orvoslása a másodfokú eljárásban nem lehetséges, vagy nem észszerű és emiatt szükséges az elsőfokú eljárás megismétlése vagy kiegészítése. Ugyanakkor az erre irányuló fellebbezési kérelem kapcsán is irányadóak a Pp. 371. § rendelkezései vonatkozásában korábban már előadottak, azaz, hogy a döntés korlátját képezi az, hogy azt milyen okból kéri a fellebbező.

[58] E körben a felperes ítéltábla hiánypótlási felhívására tett nyilatkozatában foglaltak voltak értékelhetők. A felperes ebben jelölte meg a hatályon kívül helyezés iránti kérelme alapjául szolgáló, állítása szerinti eljárási szabálysértéseket, indokolta azok ügy érdemére kihatását és az eljárási szabálysértés orvoslásának a másodfokú eljárásban ésszerűtlenségét, az elsőfokú eljárás megismétlésének szükségességét. Eljárási szabálysértésként hivatkozott a Pp. 279. § (1) bekezdésének, és a 346. § szerinti indokolási kötelezettségnek a megsértésére. Az ügy érdemére kihatást abban jelölte meg, hogy ezen eljárási rendelkezéseket betartva a felperesi keresetnek helyt adó döntést kellett volna hozni. Az orvoslás másodfokú eljárásban ésszerűtlenségével és az elsőfokú eljárás megismétlésével kapcsolatban pedig mindössze a bizonyítás kiegészítésének lehetőségére utalt.

[59] Az ítéltáblának tehát a fellebbezés korlátaira figyelemmel e hivatkozások vonatkozásában kellett azt vizsgálnia, hogy azok igazolják-e a Pp. 381. §-ában foglalt konjunktív feltételek fennálltát. Hangsúlyozandó, a konjunktív feltételek akár egyikének hiánya is kizárja a Pp. 381. § alkalmazásának lehetőségét.

[60] Az előbbieket miatt a konjunktív feltételekkel kapcsolatban az ítéltábla elsőként azt emeli ki, hogy a felperes fellebbezésében az eljárás megismétlése indokaként a kiterjedt bizonyítás kiegészítésének (az okirati állomány teljeskörű áttekintése, tényleges munkaköri tartalom és az MKKR összemérése) a lehetőségét vetette fel, amely – terjedelme miatt – a másodfokú eljárásban nem lenne ésszerű. Ugyanakkor az azonnali hatályú felmondás kapcsán maga a felperes is azt hangsúlyozta, hogy „a jogvita döntően okirati természetű (panasz, levelezés, munkáltatói válasz). E körben a tanúvallomás sem szükségszerű, sem alkalmas nem lett volna a munkáltatói intézkedések, illetve mulasztások igazolására, ezeket okiratok támasztják alá. A felperes által betöltött munkakör és a felperes képzettsége, végzettsége kérdésében pedig a felek között vita nem volt, így annak eldöntése, hogy a felperes melyik fizetési kategóriába sorolandó, a per során beszerzett bizonyítékok alapján eldönthető volt, jogkérdésben történő állásfoglalást igényelt, így további bizonyítás lefolytatása nem volt szükséges.

[61] A konjunktív feltételek közül tehát az eljárási hiba másodfokú eljárásban ésszerűtlenségét és az elsőfokú eljárás megismétlésének szükségességét a felperes nem tudta meggyőző indokkal alátámasztani, ami a fent kifejtettek szerint önmagában akadálya az ítélet Pp. 381. §-a alapján történő hatályon kívül helyezésének.

[62] Az ítéltábla a hatályon kívül helyezés iránti kérelem további indokai kapcsán az alábbiakra mutat rá:

[63] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállással kapcsolatos Pp. 279. § (1) bekezdése szerinti bizonyíték-mérlegelő tevékenységet és az abból levont jogi következtetést a másodfokú bíróság nem a Pp. 369. § (1) bekezdése szerinti eljárásjogi, hanem a Pp. 369. § (3) bekezdés szerinti anyagi jogi felülbírálat keretében vizsgálhatja az ítélet megváltoztatására irányuló fellebbezési kérelem esetén. Miután a felperes anyagi jogi felülbírálatot is lehetővé tevő tartalmú fellebbezési kérelmet is előterjesztett, az ítéltábla az anyagi jogi felülbírálat körében vizsgálta az elsőfokú bíróság fellebbezésben sérelmezett bizonyíték-mérlegelési tevékenységét.

[64] A fellebbezésben a hatályon kívül helyezés alapjául hivatkozott másik jogszabályhely, a Pp. 346. § az ítélet indokolásával szemben támasztott követelményeket szabályozza, amelynek hiányossága az ítélet kötelező és mérlegelhető hatályonkívül helyezésének alapjául is szolgálhat.

[65] A Pp. 380. § c) pontja alapján az ítélet orvosolhatatlan formai hiányossága a nem mérlegelhető hatályon kívül helyezési ok nevesítette esete, amikor a lényeges eljárási szabálysértés az indokolás Pp. 346. §-ának oly mértékű megsértésében nyilvánul meg, hogy abból az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás vagy a bíróság jogi álláspontja sem állapítható meg, ezért az elsőfokú ítélet felülbíráhatatlan. Ilyen okra maga a felperes sem hivatkozott, az ítélet indokolásából mindössze azt hiányolta, hogy az nem tartalmazza azokat az okokat, amelyek miatt a bíróság a felperes tényállításait nem találta bizonyítottnak, illetve nem adott számot a jogkövetkeztetéséről.

[66] Ha az indokolás hiányossága nem ad alapot a Pp. 380. § c) pont alkalmazására, a jogszabálysértés akkor is megállapítható, ebben az esetben azonban már a másodfokú bíróság mérlegelésétől függ, hogy az elsőfokú ítéletet hatályon kívül helyezi-e [Pp. 381. §]. A másodfokú bíróságnak ugyanis lehetősége van az elsőfokú ítélet indokolásának kiegészítésére, pontosítására, ha az elsőfokú bíróság nem követ el olyan lényeges eljárási szabálysértést, amely az eljárás megismétlését tenné szükségessé (Kúria Pfv.20.240/2022/4.). Önmagában tehát az indokolás esetleges ilyen jellegű hiányossága nem feltétlenül eredményezi a Pp. 381. §-a szerinti hatályon kívül helyezést.

[67] Azon hivatkozás vizsgálata, hogy az elsőfokú ítélet indokolásában foglaltakkal a fél nem ért egyet, mert álláspontja szerint a rendelkezésre álló bizonyítékokból az elsőfokú bíróság helytelen jogi következtetésre jutott, nem az indokolási kötelezettség, mint eljárási szabály megszegése körébe, hanem az ítélet érdemi felülbírálatára tartozó kérdés. Az indokolási kötelezettség megsértését – ahogy arra a Kúria több határozatában is rámutatott, – pusztán azon az alapon nem lehet megállapítani, hogy a fél a támadott ítéletben szereplő érvekkel és jogértelmezéssel nem ért egyet (Kf.VII.39.301/2020/3., Kf.VII.39.245/2020/4., Kfv.VII.37.573/2020/5., Kf.VII.39.231/2021/5. stb.).

[68] Az Alkotmánybíróság következetes gyakorlata szerint ugyanakkor a bíróságok indokolási kötelezettségéből nem következik a felek által felhozott minden észrevétel egyenként való megcáfolási kötelezettsége, különösen nem a szubjektív elvárásaikat is kielégítő mélységű érvrendszer bemutatása [30/2014. (IX. 30.) AB határozat]. Az indokolási kötelezettség azt az elvárást támasztja a bírósággal szemben, hogy a döntés indokolásának az ügy érdeme szempontjából releváns kérdésekre és nem minden egyes részletre kell kiterjednie (Kf.VII.38.187/2021/11.).

[69] A felperes fellebbezésében hivatkozottakkal szemben az elsőfokú bíróság az azonnali hatályú felmondás vonatkozásában döntése indokait rögzítette, számot adott arról, hogy a felmondási okokat miért tartotta okszerűtlennek. A felperes besorolása kapcsán a döntése alapjául szolgáló jogszabályi rendelkezéseket ismertette, mint ahogy azt is, hogy álláspontja szerint az előbbieket miatt az indokolás hiánya okán az elsőfokú bíróság ítéletének sem kötelező, sem mérlegelhető hatályonkívül helyezésnek nem volt helye.

[70] Olyan további eljárási szabálysértést pedig az ítéltábla nem észlelt [Pp. 370. § (3) bekezdés], amely a Pp. 381. § szerinti mérlegelhető hatályon kívül helyezést tette volna szükségessé.

[71] Mindezek okán a felperes hatályon kívül helyezésre irányuló másodlagos fellebbezése alaptalan volt.

Az ügy érdemét érintően

[72] A felperes elsődleges fellebbezésében az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és az alperes keresete szerinti marasztalását több okra hivatkozással kérte, amelyeket az ítéltábla külön tett vizsgálódása tárgyává.

[73] Az ítéltábla kiindulópontként rögzíti, hogy az elsőfokú bíróság e körben három kérdést vizsgált: az azonnali hatályú felmondás kapcsán a határidő megtartását; az azonnali hatályú felmondás törvényi feltételeinek fennálltát; az elmaradt munkabér igény kapcsán a besorolás helyességét.

[74] Az elsőfokú bíróság ítélete [23] bekezdésében úgy foglalt állást, hogy a felperes az azonnali hatályú felmondás jogát az Mt. által megjelölt 15 napos szubjektív határidőben gyakorolta. Ezen ítéleti megállapítást a peres felek nem támadták, így azt az ítéltábla a fellebbezés fentebb ismertetett korlátaira figyelemmel nem vizsgálhatta.

[75] A fellebbezés indokaira tekintettel tehát az ítéltábla az elsőfokú bíróság által vizsgált kérdések közül az utóbbi kettőt vizsgálta.

[76] Az azonnali hatályú felmondással kapcsolatban az ítéltábla az alábbiakra mutat rá.

[77] Az elsőfokú bíróság ítéletében helyesen foglalt állást tekintetben, hogy az Eszjtv. 1. § (9) bekezdése utaló szabálya és a 12. § (1) bekezdésének rendelkezése alapján a felek közötti jogvitára az Mt. rendelkezései az irányadóak.

[78] Az Mt. 78. § (1) bekezdés értelmében a munkaviszony azonnali hatályú felmondással akkor szüntethető meg, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Az Mt. 64. § (1) bekezdése alapján – tekintettel arra, hogy a munkáltató az azonnali hatályú felmondás indokait nem fogadta el – az ahhoz kapcsolódó jogkövetkezmények alkalmazhatósága érdekében az azonnali hatályú felmondás jogszerűségének bizonyítása a munkavállalót terhelte. Ennek körében helyesen vizsgálta az elsőfokú bíróság, hogy a felmondás indokolásában szereplő felmondási okok a fenti két jogszabályi feltétel valamelyikének megfeleltethetőek-e, azaz, hogy a 2022. december 19-i panasz

kivizsgálásának elmaradása és a 2023. évi minősítés elmaradása kellő alapul szolgálhatott-e a jogviszony azonnali hatállyal történő megszüntetésének.

[79] Az elsőfokú bíróság ezen indokokat értékelte ugyan, abból levont jogi következtetésével azonban az ítéltábla nem ért egyet.

A panasz kivizsgálása

[80] A 2022. december 19-i panasz kivizsgálásának elmaradását az elsőfokú bíróság lényegében a munkaviszonyt ellehetetlenítő magatartásként, tehát az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontja körében értékelte. Elmulasztotta ugyanakkor annak vizsgálatát, hogy az alperes ezen mulasztásával az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjában szereplő minősített kötelezettségszegést megvalósította-e.

[81] Tévesen hivatkozik az alperes fellebbezési ellenkérelmében arra, hogy a panasz a felperes minősítésével összefüggő sérelemre irányult.

[82] A felperes 2022. december 19-én e-mailben – többek között – a minősítés egyik szempontjára kapott értékelés kapcsán a szóbeli kiértékelést végző személlyel kialakult konfliktusára és a kiértékelő gúnyos, sértegető, megalázó hangvételű eljárására, megalázó, megszegyenítő bánásmódjára hivatkozott kérve ennek kivizsgálását és a szükséges lépések megtételét. Nem a minősítést kifogásolta tehát panaszában, hanem a szóbeli kiértékelésen történteket.

[83] Tévesen hivatkozott az alperes arra is, hogy önmagában az, hogy az arra adott válasz nem felelt meg a felperesnek nem azonos a panasz kivizsgálásának elmaradásával, ezért nem képezheti a munkaviszony azonnali hatállyal történő megszüntetésének indokát.

[84] Az alperes 2022. december 22-én megküldött válasza a csatolt dokumentumból kitűnően – kizárólag a minősítést végző személyére vonatkozó észrevételekre és minősítés érdemét illető jelzések lehetőségére tért ki, a szóbeli kiértékelésen történtekre, a kiértékelést végző magatartására azonban egyáltalán nem reagált. A felperes jogi képviselőjének 2023. november 20-án kelt tájékoztatás kérésére 2023. december 4-én kelt válaszában megismételte a felperesnek megküldött válaszát, a panasz kivizsgálása kapcsán ebben sem tett érdemi nyilatkozatot. Az alperes tárgyalási nyilatkozata szerint „a felperes által 2022. december 19-én írt levélben foglaltak kivizsgálása nem történt meg az általunk rendelkezésre álló információk alapján. A minősítést végző orvos magatartása kapcsán előadjuk, hogy az általános, konkrét magatartás nem került megjelölésre. E körben bizonyítást nem tudunk így indítványozni. [...] Nincs tudomásom arról, hogy az alperesi munkáltató egy etikai vizsgálatot folytatott volna” (12.M.70.195/2024/8. alatti jegyzőkönyv 2. oldal 6. bekezdés).

[85] Mindezekből egyértelműen azt a következtetést kell levonni, hogy a 2022. december 19-én írt panaszban foglaltak teljeskörű kivizsgálása nem történt meg, az alperes a felmondásban sérelmezett, a kiértékelés során a kiértékelő által tanúsított emberi méltóságot sértő magatartásokat érdemben egyáltalán nem vizsgálta. A vizsgálat elmaradása körében az

alperes e mulasztása kimentése körében sem tényállítást nem tett, sem bizonyítási indítványt nem ajánlott fel.

[86] Az alperes ezen mulasztásban megnyilvánuló kötelezettségszegésének lényeges voltát éppen az előkészítő iratában tett azon hivatkozása alapozza meg, amely szerint a felperes ezen bejelentését maga is a 2013-as Panasz tv. szerinti panasznak minősíti, ezzel elismerve azt, hogy annak érdemi kivizsgálása törvényi kötelezettségét képezte volna. A panasz kivizsgálásának elmaradása jelen esetben kizárólag szándékos magatartással valósulhatott meg, hiszen a benyújtott panaszra választ ugyan adott, de a felperest személyében sértő magatartására – noha lényegében a panasz felét ez tette ki – egyáltalán nem reagált. A kötelezettségszegés jelentős súlyát pedig az adja, hogy a 2022. december 19-én előterjesztett panaszt az alperes – bár az erre irányadó 30 napos határidővel ellenkérelme alapján maga is tisztában volt – több mint egy éven keresztül nem vizsgálta ki, semmilyen további érdemi intézkedést nem tett, még akkor sem, amikor a felperes már jogi képviselője útján 2023. november 20-án érdeklődött a panasz kivizsgálás eredményéről.

[87] A fentieket összességében értékelve elsőfokú bíróság tévesen jutott arra a következtetésre, hogy a felperes a 2022. december 19-i panasz kivizsgálásának elmaradása miatt az azonnali hatályú felmondás jogát nem gyakorolta megalapozottan, hiszen az alperes, mint munkáltató a munkavállaló személyét sértő magatartás kivizsgálásra irányuló panaszát nem vizsgálta ki, ezzel törvényen alapuló kötelezettségét szándékosan és huzamos időn keresztül megszegte. Ezen kötelezettségszegés okszerűen vezetett a jogviszony felszámolásához.

A minősítés elmaradása

[88] Az Eszjtv. 7. §-a alapján az egészségügyi szolgáltatások minőségének biztosítása érdekében az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkateljesítményét a munkáltató írásban értékeli (minősítés), legalább évente egyszer. Az Eszjtv. 7. § (3) és (3/a) bekezdései alapján a minősítés alapját képezheti az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy illetményének 40 %-kal történő megnövelésére, vagy akár legfeljebb 20 %-kal történő csökkentésére. Az Eszjtv. vhr. 30. § (1) bekezdése alapján pedig e minősítést a tárgy év végéig el kell végezni.

[89] Téves ezért az alperes azon védekezése miszerint a minősítés elmaradása a felperes részére hátrányt nem eredményezett. Az illetmény minősítés alapján történő eltérítése a munkáltatói jogkör gyakorlójának diszkrecionális jogköre, ugyanakkor az értékelés elmaradásával, az alperes objektíve elzárta a felperest annak lehetőségétől is, hogy az illetménye – különös tekintettel a 90 %-os kiváló minősítésre – pozitív irányba változhasson.

[90] Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkateljesítményének értékelése nemcsak joga, hanem az Eszjtv. rendelkezései alapján kötelezettsége is a munkáltatónak, így az e törvényben meghatározott kötelezettség elmulasztása az alperes részéről lényeges kötelezettségszegésnek minősül.

[91] Az alperes képviselője a tárgyaláson ennek kapcsán annyit nyilatkozott, hogy a rendelkezésre álló okiratok között nem lát olyan okiratot, amellyel azt tudná bizonyítani, hogy 2023. évben a felperes esetében a minősítés megtörtént (12.M.70.195/2024/8. alatti jegyzőkönyv 2. oldal 6. bekezdés). Ezen kijelentése cáfolja a fellebbezési ellenkérelemben tett azon előadását, amivel már kétségbe vonta a minősítés elmaradását. Ugyanakkor a minősítés elmaradása kapcsán, az abban való vétlensége körében további tényállítást nem tett, bizonyítási indítványt szintén nem terjesztett elő.

[92] Tévesen hivatkozott az alperes arra, hogy a felperesnek a munkáltatói kötelezettségszegés kapcsán valamilyen további hátrányos jogkövetkezményt igazolnia kellett volna, az Mt. 78. § (1) bekezdése ugyanis ilyen követelményt nem támaszt. Ezzel szemben az alperes ezen mulasztásában megnyilvánuló kötelezettségszegésének jelentős voltát a már hivatkozott jogkövetkezmények alapozzák meg, azaz az, hogy objektíve zárta el a felpest az illetmény eltérítés lehetőségétől.

[93] Mindezek alapján a felperes sikerrel bizonyította, hogy a felmondásában megjelölt két indok világos és egyben valós volt. Ezen alperesi mulasztásban megnyilvánuló lényeges kötelezettségszegések szándékosak és jelentős mértékűek voltak, amelyek így okszerűen idéztek elő olyan helyzetet, hogy a felperes nem kívánta fenntartani a jogviszonyát a továbbiakban, ugyanakkor az sem volt tőle elvárható, hogy a jogviszony felmondással történő megszüntetése esetén elessen a közel 40 éve fennálló jogviszonya alapján őt jogszabály alapján megillető juttatásoktól.

A besorolás tárgyában

[94] Mivel az alperes a felperes végkielégítés iránti igényét összecszerúságában annyiban vitatta, hogy álláspontja szerint annak mértékét a jogviszony megszűnéskori tényleges besorolás („D” kategória) szerinti összeg és nem a felperes kereseti kérelmével érintett magasabb besorolási („E”) kategória szerinti összeg alapján kell megállapítani, ezért az ítéltáblának a jogszerű azonnali hatályú felmondás jogkövetkezményei szempontjából is vizsgálnia kellett a felperes besorolásának helyességét és állást kellett foglalnia e körben.

[95] Nem volt vitatott az eljárás során, hogy a felperes 1985-ben általános ápoló és általános asszisztens szakképesítést; 1987-ben szakosított tanfolyam elvégzését követően fogorvosi asszisztens képesítést szerzett; 1990-ben szakközépiskolai érettségi vizsgát tett.

[96] A felperes korábbi közalkalmazotti jogviszonyának változása folytán 2021. március 1-jén létesített egészségügyi szolgálati jogviszonyt az alperessel. Nem vitatottan a 2003. évi egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény (4) bekezdés a) pontja szerinti egészségügyben dolgozónak minősül. A jogviszony létrejöttékor hatályos Eszjtv. 8. § (6) bekezdése alapján az egészségügyi szakdolgozó az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok szerinti – törvényben és a Kormány rendeletében meghatározott – illetményre, valamint illetménypótléokra jogosult. A 8. § (8) bekezdésének második mondata értelmében pedig a (6) bekezdés szerinti egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy fizetési fokozatát a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettsége, szakképzettsége és az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött ideje alapján

kell megállapítani. Ez alapján a felperes fellebbezési érvelése annyiban helyes, hogy az illetmény megállapításánál az általa betöltött munkakörből kell kiindulni, azt is vizsgálva, hogy ehhez milyen, a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettsége van.

Az egészségügyi szakdolgozó munkaköre az alábbiak szerint van kihatással a részére megállapítandó illetményre. A jogviszony létrejöttékor hatályos Eszjtv. vhr. 20. § (1) bekezdése alapján az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt a munkáltató alaptevékenységének ellátásával összefüggő munkakörbe szükséges besorolni. A (3) bekezdés értelmében az Eszjtv. 8. § (6) bekezdése szerinti egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt a 256/2013. Korm. rendelet 1. melléklet 2. és 3. pontja szerinti munkakörök valamelyikébe szükséges besorolni.

[97] A 256/2013. Korm. rendelet 1. melléklet 2.15. pontja értelmében az Eütev. 11/A. § (5) bekezdése szerinti egészségügyi szakdolgozói és egyes egészségügyi dolgozói munkakör az asszisztens. A 256/2013. Korm. rendelet 3. melléklete úgy rendelkezik, hogy a fizetési osztályba sorolásánál – a Magyar Képesítési Keretrendszer bevezetéséhez kapcsolódó feladatokról, valamint az Országos Képesítési Keretrendszer létrehozásáról és bevezetéséről szóló 1004/2011. (I. 14.) Korm. határozatnak megfelelően – az alábbi szintbesorolást kell alkalmazni:

4. „D” fizetési osztályba kell sorolni a 4. MKKR szintnek megfelelő érettségihez kötött OKJ-ban szereplő egészségügyi középfokú szakképesítéshez (részszakképesítéshez) kötött vagy a szakképesítési listában szereplő szakképesítéssel betölthető munkakört; továbbá érettségire és egészségügyi szakképesítésre épülő munkakör betöltéséhez szükséges OKJ előtti elsőfokú vagy OKJ-ban szereplő középfokú szakképesítés-ráépülés végzettséggel betölthető munkakört.

5. „E” fizetési osztályba kell sorolni az 5. MKKR szintnek megfelelő végzettséggel betölthető munkakört, amelynek ellátásához szakmajegyzékben szereplő 5 éves technikus, illetve érettségire épülő 2 év képzési idejű végzettség szükséges; továbbá, azt az emeltszintű végzettséggel betölthető munkakört, mely OKJ-ban szereplő emeltszintű szakképesítéshez vagy felsőoktatási szakképzéshez vagy szakmajegyzékben szereplő Ápoló végzettséghez kötött; valamint egészségügyi képesítésre és specializációra van szükség, mely lehet OKJ előtti másodfokú szakosító szakképesítés vagy OKJ-ban szereplő emeltszintű szakképesítés-ráépülés vagy szakmajegyzékben szereplő szakasszisztensi végzettség.

[98] Bár az Országos Képzési Jegyzékről szóló 37/2003. (XII. 27.) OM rendelet (a továbbiakban: 2003-as OKJ) 2020. február 15-től nem volt hatályos, a jelenleg is alkalmazandó 256/2013. Korm. rendelet 3. mellékletének 4. és 5. pontjai a jogviszony 2021. március 1-jei létesítésekor – és jelenleg is – utalt a 2003-as OKJ-re, így annak rendelkezései – a hatályon kívül helyezés ellenére – irányadók a felek jogviszonyára. Önmagában az a körülmény, hogy egy jogi norma hatályon kívül helyezésre kerül, nem zárja ki azt, hogy annak előírásait bizonyos jogviszonyokban továbbra is alkalmazni lehet és kell, mint a jelen esetben is. (Pécsi Ítéltábla I.Mf.30.056/2024/5.)

[99] A hatályon kívül helyezést megelőzően a 2003-as OKJ 2. számú melléklet A 3/1995. (V. 4.) MüM rendelet mellékletében megjelent és a 12/1996. (XII. 29.) MüM rendelet

1. számú mellékletében megjelent a 2003-as OKJ szakképesítések egymással történő megfeleltetése körében a fogászati asszisztens a 61-es főcsoport kódból az 52. szakképesítési szintnek feleltette meg. A 2003-as OKJ 1. számú melléklet 1. számú táblázat tartalmazza a fogászati asszisztens szakképesítést, amelyet az 52 szakképesítési szinthez sorolt be. A 2003-as OKJ 1. számú melléklet jelmagyarázata szerint az 52 szakképesítési szinthez a középiskola utolsó évfolyamának elvégzéséhez vagy érettségi vizsgához kötött szakképesítések tartoznak, amelyek jellemzően szellemi tevékenység ellátására jogosítanak, míg az 54 szakképesítési szinthez az érettségi vizsgához vagy érettségi vizsgához és meghatározott szakmai előképzettséghez kötött emelt szintű szakképesítések.

[100] Az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzék módosításának eljárásrendjéről szóló 150/2012. (VII. 6.) Korm. rendelet hatálybalépésekor 1. melléklet 119. sora szerint a fogászati asszisztens az 54 szakképzési szinthez került besorolásra.

[101] A Sztv. vhr. 11. szerint a Szakmajegyzéket az 1. melléklet tartalmazza. A 12. § d) pontja értelmében az Európai Képesítési Keretrendszer és a Magyar Képesítési Keretrendszer szintjeinek megfelelő, a gazdaságnak az adott szakemberrel szemben támasztott elvárásait, a szakma gyakorlása közben végzendő feladatok megoldásával kapcsolatban támasztott szakmai tartalmak szintjének, tartalmának és minőségének tanulási eredményalapú leírását. A Sztv. vhr. 1. melléklet (Szakmajegyzék) 14. pontja az Fogászati asszisztent az MKKR 5. szintre sorolja be.

[102] A 256/2013. Korm. rendelet 3. számú melléklete folytán alkalmazandó OKJ-ban írt emeltszintű szakképesítés (technikus), amely szintén érettségi végzettséghez kötött, az MKKR 5. szintnek felel meg.

[103] Mindezekből az mindenképpen megállapítható, hogy az előbbi jogszabályi rendelkezésekkel érintett időszakokban a fogászati asszisztens munkakör végzésére feljogosító végzettség mindvégig az MKKR 5. szintnek felelt meg, az MKKR nem jelölt meg alacsonyabb szintet olyan végzettséghez, amellyel a fogászati asszisztensi munkakör betölthető lett volna. Ez azt jelenti, hogy amennyiben valaki a fogászati asszisztens munkakör betöltésére jogosult volt, annak végzettségét egyenértékűnek kell tekinteni a később megváltozott képzési rendszerben, rendszerekben szerzett, azonos munkakör betöltésére jogosító végzettséggel.

[104] Az a körülmény, hogy a felperes egy korábbi képzési rendszerben szerezte meg végzettségét, nem zárhatja ki azt, hogy besorolásánál a munkakörére a jogszabályi rendelkezések által előírt végzettség kerüljön figyelembevételre, hiszen a munkáltató maga is elfogadta ilyennek a felperes végzettségét, ellenkező esetben nem foglalkoztatta, foglalkoztathatta volna fogászati asszisztens munkakörben.

[105] Helytállóan hivatkozott tehát a felperes arra, hogy a korábbi rendszerben megszerzett végzettség az új képzési rendszerben megszerzhető végzettségnek megfeleltetésre került, az azonos végzettségeket azonos szintűnek kell elfogadni. A jelen esetben tehát a besorolásnál nem a felperes tényleges végzettségének, hanem az általa betöltött munkakörhöz előírt végzettségnek volt jelentősége, a besoroláskor ebből kellett a munkáltatónak kiindulni.

[106] Mindezeket alapján a felperes megalapozottan hivatkozott arra, hogy az alperes tévesen sorolta őt a „D” fizetési kategóriába, helyes besorolása „E” fizetési kategória lett volna.

A kereset összecszerúsége tárgyában

[107] Mivel a felperes az azonnali hatályú felmondás jogát jogszerűen gyakorolta, a munkáltató köteles az Mt. 77. §-ban foglaltakat megfelelően alkalmazni. Az Mt. 77. § (1) bekezdése alapján a munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató felmondása, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy a 63. § (1) bekezdés d) pontja alapján szűnik meg. Az Eszjtv. 13. § (1) bekezdése értelmében a végkielégítés összegét az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött idő alapján kell megállapítani azzal, hogy a Kormány rendeletében az Mt. 77. §-ában foglaltaktól az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyre kedvezőbb szabályokat állapíthat meg. Az Eszjtv. vhr. 29. § (1) bekezdés g) pontja értelmében az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy végkielégítésének mértéke, ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött idő legalább húsz év: nyolchavi távolléti díjának megfelelő összeg. A (3) bekezdés értelmében a végkielégítés mértéke az (1) és a (2) bekezdésben foglaltak kétszeresének megfelelő összeg, ha az egészségügyi szolgálati jogviszony az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy általi azonnali hatályú felmondás folytán szűnt meg.

[108] A fenti rendelkezések alapján, mivel a felperes egészségügyi szolgálati jogviszonya a jogszerű azonnali hatályú felmondása folytán szűnt meg, így tizenhat havi távolléti díjának megfelelő összegre vált jogosulttá.

[109] Az alperes a kereseti követelés összecszerúságát kizárólag atekintetben vitatta, hogy nem volt téves a „D” fizetési kategóriába történő besorolás, egyebekben azonban a felperes számítását nem tette vitássá, ezért az ítéltábla a kereseti kérelemben megjelölt összecszerúságot alapul véve a végkielégítés mértékét a munkaviszony 2023. január 4-én történő megszüntetésére figyelemmel – a fent kifejtettek alapján – a felperes keresetében foglaltakkal egyezően az „E” fizetési kategóriának megfelelő 530 506 forint összeggel számolva 8 488 096 forintban határozta meg.

[110] Az elmaradt illetménykülönbözet meghatározásakor is elfogadta a felperesi számítását – szintén figyelemmel a helyes „E” kategória szerinti besorolásra – így azt 2021. március 1-től 371 544 forint, 2022. január 1-től 449 581 forint, 2023. július 1-től 530 506 forint alapulvételével mindösszesen 2 466 810 forint összegben állapította meg.

[111] Az Mt. 157. § (1) bekezdése alapján a munkabér a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig esedékes. A felperes kereseti kérelmében, 2021. március 1-től 2023. január 4-ig fennálló jogviszonya idején keletkezett illetménykülönbözet iránti igényt terjesztett elő, ezért az ítéltábla a késedelmi kamatfizetési kötelezettség kezdőidőpontját középárányosan 2022. augusztus 10. napjában határozta meg, amely összeg után az alperes a Ptk. 6:48. § szerinti késedelmi kamatot köteles fizetni.

[112] A fent kifejtettekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság döntését a Pp. 383. § (2) bekezdés alapján megváltoztatta és a felperes kereseti kérelmével egyezően marasztalta az alperest.

[113] A felperes fellebbezése folytán az alperes teljes egészében pervesztes lett, ezért az ítéltábla a Pp. 83. § (1) bekezdés alapján kötelezte a jogi képviselővel eljáró felperes ügyvédi munkadíjának megfizetésére, amelynek mértékét – a jogi képviselővel eljáró felperes kérelmére figyelemmel – az elsőfokú eljárásban az rÜkr. 3. § (2) bekezdés a) pontja és 4/A. § szerint 695 637 forintban, míg a másodfokú eljárásban az rÜkr. 3. § (2) bekezdés a) pontja, (5) bekezdése és 4/A. § szerint 347 818 forintban állapított meg, amely összeget ÁFA terhel.

[114] Az alperes teljes személyes illetékmentessége folytán a felmerült első- és másodfokú eljárási illeték az állam terhén marad. [Pp. 95. § (1) bekezdés, 102. § (6) bekezdés; az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 5. § (1) bekezdés c) pont, 39. § (1) bekezdés, 42. § (1) bekezdés a) pont, 46. § (1) bekezdés].

[115] Az ítélet ellen a Pp. 365. § (2) bekezdésében foglaltak alapján fellebbezésnek helye nincs.

Szeged, 2026. március 26.

Dr. Szöllősiné dr. Tóth Zsuzsanna s.k. Dr. Telegdy Gergely s.k.

Dr. Bálint Attila

s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

táblabíró