



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.200/2024/5.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Beliczai Tibor egyéni ügyvéd (cím11) által képviselt **Felperes1** (cím2) felperesnek – a dr. Máthé Ádám kamarai jogtanácsos által képviselt **Alperes1** (cím1) alperes ellen egészségügyi szolgálati jogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 6.M.70.613/2022/66. sorszámú ítélete ellen a felperes 67. sorszámon benyújtott fellebbezése folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 212.734 (kettőszáztizenkettőezer-hétszázharmincnégy) forint másodfokú perköltséget. A 821.814 (nyolcszázhuszonegyezer-nyolcszáztizennégy) forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság ítélete és az általa megállapított tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2024. június 26-án meghozott 6.M.70.613/2022/66. számú ítéletével elutasította a felperes keresetét, amely az alperes által kibocsátott azonnali hatályú felmondás jogellenességére tekintettel végkielégítés, felmentési időre járó járandóság és elmaradt jövedelem címén járó kártérítés megfizetésére irányult.

[2] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2017. szeptember 15-étől határozatlan idejű közalkalmazotti, majd egészségügyi szolgálati jogviszonyban állt az alperessel Osztály2 vezető munkakörben. A munkaköri leírása egyebek között tartalmazta, hogy felel az abban felsorolt feladatok maradéktalan betartásáért, azokat a hatályos jogszabályok, a Szervezeti és Működési Szabályzat, az Osztályos Működési Rend, a belső eljárásrendek, utasítások, egyéb szabályzatok és protokollok szerint köteles ellátni. A munkaköri leírás szerint a munkavállaló köteles a munkakörét érintő jogszabályokat, a belső szabályzatokat és a folyamatleírásokat megismerni és betartani.

[3] A 2021. április 29-től hatályos Adatvédelmi Szabályzat szerint, az egészségügyi adatok kezelése során az intézmény nevében eljáró, egészségügyi adatokat kezelő vagy feldolgozó valamennyi személy – a szabályzat mellett - köteles betartani az adatvédelemmel, az információ védelemmel továbbá az egészségüggyel kapcsolatos törvényi szabályozást. A 2022. augusztus 25. napjától hatályos Informatikai Szabályzat úgy rendelkezett, hogy az intézeti felhasználók felelősséggel tartoznak a személyükhöz rendelt bármilyen hozzáférés, hozzáférési eszköz szándékos megosztása, duplikálása, továbbá a hozzáférési eszközükkel a védett adatokhoz történő hozzáférés, az adatokon végzett módosítás tekintetében.

[4] A felperes által vezetett Minőségirányítási Osztály feladata volt egyebek között az alperesnél keletkezett egészségügyi dokumentáció ellenőrzése. Ennek menetére az a gyakorlat alakult ki 2021. januárjától, hogy többnyire a főigazgató-helyettestől kapott szóbeli utasítás alapján az abban megadott szempontok és határidő alatt kellett megvalósítani az ellenőrzést, az egészségügyi dokumentáció jogszabályoknak megfelelő vezetésének ellenőrzése érdekében. A konkrét ellenőrzési feladatot az osztály munkatársa tanú2 végezte. A vizsgálat eredményét a felperes szűrőpróbaszerűen, elsődlegesen formai szempontok alapján ellenőrizte, a vizsgálatokról kötelező volt írásbeli jelentést készíteni.

[5] Az alperes 2022. augusztus 18-án írásbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest az Informatikai, Biztonsági Szabályzat véleményezése, a minőségirányítás feladatainak koordinálása kapcsán az együttműködési kötelezettség elmulasztása, ezen kívül a szabadság kiadása rendjére vonatkozó előírások megszegése miatt. A figyelmeztetés tartalmazta azt is, hogy a szabályzattal összefüggésben a felperes a munkáltató jóhírnevét, jogos érdekét sértő, valótlan állításokat tett. Ezen kívül egy munkatársát zaklatta, továbbá a munkaidőre vonatkozó előírásokat is megszegte és elmulasztotta kivezetni a hatálytalan szabályzatokat a belső hálózatról. Az írásbeli figyelmeztetés szerint 2021. október 7-20. között jogosulatlan adatkezelés is történt, amikor a felperes egy másik munkavállaló egészségügyi dokumentációját erre irányuló felhatalmazás, jogosultság nélkül tekintette meg. Ezzel személyiségi jogsértés is történt.

[6] tanú3 belső ellenőr munkakörben dolgozott az alperesnél. A felperes és közte jó munkatársi, illetve baráti kapcsolat volt. 2018-2022. között rendszeresen Viberen keresztül

váltakat üzenetet egymással, amely során nemcsak munkahelyi, hanem magánéleti témákat is érintettek. A felperes néhány alkalommal segített tanú3 magánéleti problémái megoldásában, a hétvégi házában villanszerelési munkát végzett, továbbá tanú3 fia házi feladatában is segített. Egy alkalommal a felperes által szervezett hétvégi társasági összejövetelen tanú3 és fia is részt vett. Amikor tanú3 megbetegedett, a felperes a szükséges orvosi vizsgálat előrehozatalában is segített. tanú3 2022 júniusában egy megbeszélés során arról tájékoztatta egyéb érdekelt1 humán-politikai főigazgató-helyetttest, hogy a felperes jogosulatlanul betekintett az egészségügyi adataiba. Nyár végén pedig arról tájékoztatta a felettest, hogy a felperes zaklatta. A bejelentését tanú3 írásban is megerősítette.

[7] A bejelentést követően 2022 augusztusában az alperes belső vizsgálatot folytatott le arra vonatkozóan, hogy a felperes a medikai rendszerben (MedWorks), milyen betekintéseket végzett, illetve az kiket érintett a munkatársak közül. A vizsgálatban az Osztály1 által kigyűjtött adatokat az adatvédelmi tisztviselő elemezte és ellenőrizte az alapján, hogy az egyes feltüntetett személyek adatainak megismerésére volt-e jogosultsága a felperesnek. Ez alapján megállapítható volt, hogy a felperes 2020 és 2022 között összesen öt alperesi munkavállaló egészségügyi adatait tekintette meg jogosulatlanul az alperes informatikai rendszere felhasználásával. Az érintett személyek nem az egészségügyi dokumentáció ellenőrzésével érintett osztályokon részesültek ellátásban.

[8] Az alperes 2022. szeptember 5-én azonnali hatályú felmondással szüntette meg a felperes egészségügyi szolgálati jogviszonyát. Az indokolás tartalmazta a 2022. augusztus 18-i írásbeli figyelmeztetésben rögzítetteket, utalva arra, hogy abban nyolc lényeges munkavállalói kötelezettségszegést állapítottak meg. Az alperes kifejtette, hogy a felperes nemcsak az írásbeli figyelmeztetéssel szankcionált kötelezettségszegést valósította meg, mivel más esetekben is felhatalmazás hiányában betekintett további munkavállalók egészségügyi dokumentációjába. Összesen legalább 15 alkalommal tekintett meg jogosulatlanul, 59 különböző egészségügyi adatot és öt esetben ezeket ki is nyomtatta, vagyis jogosulatlanul felhasználta. Azt is a felperes terhére rótták, hogy a munkáltató vezetői, egyes igazgatók és a fenntartói jogot gyakorló szervek vezetői adatai esetében jogosulatlan adatkezelés történt, mindez az adatvédelmi előírások megszegését jelentette. A felperes magatartása a munkáltató adatvédelmi előírásokkal kapcsolatos működését súlyosan érintette, továbbá sértette az érintettek egészségügyi adatainak védelméhez kapcsolódó jogait is.

[9] Az azonnali hatályú felmondás részletesen tartalmazta az ügy kivizsgálására vonatkozó adatokat és azt, hogy a belső vizsgálat részeredményéről a munkáltatói jogkör gyakorlója 2022. szeptember 1-jén értesült. A felperes az adatbetekintések során nem rendelkezett az érintettektől származó hozzájárulással. Ez a magatartás különösen súlyos munkavállalói kötelezettségszegésnek minősült. A felperes bizalmi jellegű munkakört, osztályvezetői pozíciót töltött be, ezért a magatartása bizalomvesztésre is okot adott az Mt. 6. § (2) bekezdése megsértése mellett. A felperes eljárása nemcsak az adatvédelmi rendelkezések, hanem a Büntető Törvénykönyv egyes rendelkezései és a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) bekezdés e) pontja megsértését is jelentette.

[10] Az indokolás konkrétumok megjelölése nélkül azt is tartalmazta, hogy az írásbeli figyelmeztetésben rögzített eseten kívül a felperes zaklató, becsületsértő magatartása további munkavállalóra is kiterjedt. A felperes nem volt együttműködő, amikor a munkatársa felé irányuló zaklató magatartását akkor sem fejezte be, amikor az érintett egyértelműen kifejezte az elutasítását. A többrendbeli, szándékos és súlyos munkavállalói kötelezettségszegés egyben a munkaviszony fenntartását is ellehetetlenítette.

[11] Az elsőfokú bíróság a keresetet az Mt. 6. § (2) bekezdése, 52. § (1) bekezdés e) pontja, 65. § (1) bekezdése, a 78. § (1) bekezdés a) és b) pontja, és az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 10. § (1) bekezdése továbbá az Európai Parlament és Tanács 2016. április 27-i (EU) 2016/679 rendelete a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló (a továbbiakban: GDPR rendelet) 5. és 6. cikke alapján vizsgálta. Kifejtette, az alperest terhelte annak bizonyítása, hogy az azonnali hatályú felmondás megfelelt a törvényi követelményeknek.

[12] Az elsőfokú bíróság a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 266. § (1) bekezdése alapján a felek által egyezően előadott ténynek tekintette, hogy a felperes a Osztály2 vezetőjeként a munkaköri feladatai ellátásához jogosultsággal rendelkezett az alperes medikai rendszerében található adatok megismeréséhez. A felperes nem vitatta a perben, hogy az alperes által megjelölt személyek adatait megtekintette. Ennek indokául arra hivatkozott, hogy eljárására a munkaköri feladatai teljesítése érdekében volt szükség. Azt sem vitatta, hogy tanú3 egészségügyi adatait megtekintette és kinyomtatta ennek indokául pedig azt adta elő, hogy az érintett kérelmére járt el.

[13] Az elsőfokú bíróság a becsatolt iratok alapján megállapította, hogy a felperes mely alperesi munkavállalók adatait tekintette meg. Az ellenőrzésre vonatkozó iratok alapján az is megállapítható volt, hogy ezek az iratbetekintések egyetlen esetben sem kapcsolódtak az alperes által elrendelt ellenőrzésekhez. A tanúvallomások azt támasztották alá, hogy vizsgálat során minden megtekintett adatról írásbeli jelentést kellett készíteni. A felperes azonnali hatályú felmondással érintett iratbetekintései kapcsán azonban írásbeli jelentés nem készült, a felperes ezeket az eseményeket nem dokumentálta.

[14] Az elsőfokú bíróság nem találta bizonyítottnak, hogy az érintettek kérésére történtek az adatbetekintések. tanú3 a tanúvallomása szerint nem kérte a felperest az adatai megtekintésére és azok kinyomtatására sem, hiszen az EESZT hálózatában azokhoz hozzáfért. A többi munkavállaló esetében a felperes nem is hivatkozott ilyen konkrét kérésre. egyéb érdekelt2 korábbi munkatársat fekvőbetegként kezelték az alperesi intézményben, a munkáltató azonban nem rendelt el vizsgálatot azzal az osztállyal kapcsolatban, ahol az érintettet kezelték. Erről az osztályról egyébként más beteg dokumentációját a felperes nem is

tekintette meg, és mások esetében sem tudott megjelölni konkrét célt az adatbetekintés kapcsán. Szóbeli felkérésekre sem tett kellően konkrét tényállítást, miszerint kinek az utasítására, milyen ellenőrzés kapcsán, milyen dokumentumok tekintetében kellett vizsgálatot lefolytatnia. Arra sem adott elfogadható magyarázatot, hogy amennyiben ezekre az adatmegtekintésekre ellenőrzés céljából került sor, a dokumentálás miért maradt el. Amennyiben ún. spontán adatmegtekintés történt, az sem tette a felperes eljárását jogszerűvé, mert ebben az esetben sem mentesülhetett a dokumentálási kötelezettség alól. tanú2 tanúvallomása ugyanis azt támasztotta alá, hogy ellenőrzés során az adatmegtekintésekről minden esetben írásbeli jelentést kellett készíteni.

[15] Az elsőfokú bíróság kifejtette, hogy a konkrét cél nélküli, átláthatatlan adatkezelés nem jogszerű, ezzel a felperesnek a munkaköréből fakadóan tisztában kellett lennie. A kötelezettségzegés súlya tekintetében azt is értékelni kellett, hogy az egészségügyi adatok kiemelten védett adatoknak minősülnek, azok megtekintésére csak jogszabály kifejezett rendelkezése alapján, az abban rögzített célok esetén van lehetőség. A felperesnek erről is tudomással kellett rendelkeznie. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a felperes felróhatóan járt el, amikor felhatalmazás nélkül tekintette meg a konkrét személyekre vonatkozó, az alperes által nyilvántartott egészségügyi adatokat. A munkaköri feladatai ellátása érdekében a hozzáférési jogosultsága biztosítva volt, de ebből nem következett, hogy konkrét felhatalmazás és cél nélkül bárki egészségügyi adatát megismerhette.

[16] A belső vizsgálattal kapcsolatos eljárás nem eredményezte az azonnali hatályú felmondás jogellenességét. Az a tény, hogy az alperes a belső vizsgálatról a felperest nem tájékoztatta, nem érintette a munkaviszony megszüntetés jogszerűségét. A munkáltató nem köteles a belső vizsgálatról tájékoztatni az érintettet, adott esetben a vizsgálat eredményessége érdekében. Az alperes egyébként megfelelően járt el, amikor a vizsgálatba bevonta az Osztályt és az adatvédelmi felelőst is.

[17] Nem jogellenes a munkaviszony megszüntetése, amennyiben a munkáltató előzetesen nem biztosítja a védekezés lehetőségét. Jelen esetben a felperesnek az azonnali hatályú felmondás közlésekor volt lehetősége a védekezésre, de nem élt ezzel. Az alperes a közös megegyezés lehetőségét is felajánlotta, a felperes azonban azt nem fogadta el, majd az azonnali hatályú felmondás indokolásához sem tett észrevételeket. Az a tény sem befolyásolta az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét, hogy annak közlését megelőzően az alperes felajánlotta a közös megegyezés lehetőségét.

[18] Az elsőfokú bíróság a zaklatással összefüggő indokokat is jogszerűnek találta. A felek egyező előadása alapján tényként fogadta el, hogy a felperes és tanú3 között nemcsak jó munkatársi, hanem baráti kapcsolat is volt. A felperes magatartását arra figyelemmel kellett értékelni, hogy célját, hatását tekintve megvalósított-e zaklatást. Megállapítható volt, hogy amikor a felperes és tanú3 egymás melletti irodában dolgoztak, napi munkakapcsolat alakult ki közöttük. 2018-2022. között Viber üzeneteket is váltottak, ami munka- és magánéleti kérdéseket is tartalmazott bizalmas hangnemben. A felperes többször is segített tanú3

magánéleti problémái során. Ennek ellenére kellemetlenül viselkedett, amikor azt ajánlotta tanú3nak, hogy a fájdalmai enyhítésére megmasszírozza a hátát. Ezt ugyanis az érintett egyértelműen visszautasította. tanú3ról a tudta és engedélye nélkül fényképfelvételt is készített az irodájában, amelyet határozott kérést követően törölt. Ezen kívül az érintett hozzájárulása nélkül tekintette meg az egészségügyi adatait, azokat kinyomtatta és a lelet tartalmát nevetve ismertette az iroda ajtajában. Ezen kívül tanú3 emberi méltóságát sértő megjegyzéseket is tett, rendszeresen, visszatérően bizalmasan közeledett hozzá. Egy munkahelyen azonban nincs helye olyan megnyilvánulásnak, amely nem áll összefüggésben a munkával, viszont a munkavállaló személyére, betegségére, bármely nemhez való tartozására utal. Elfogadhatatlan a bizalmaskodó, kedveskedő viselkedés, az olyan felajánlások, amelyek alkalmasak lehetnek az emberi méltóság megsértésére. A felperes a konkrét esetben nem tartotta tiszteletben tanú3 kéréseit, kisebb-nagyobb megszakításokkal, bizalmasan közeledett felé. Az emberi méltóságot sértette az egészségügyi dokumentáció megtekintése és az is, amikor az adatokat a felperes az irodája ajtajában ismertette. Ezzel szemben a felperes nem bizonyította, hogy mindezekre az érintett kérésére, hozzájárulásával került sor.

[19] A kettejük közötti levelezés baráti hangneme nem változtatott a felperes magatartásának megítélésén. tanú3 esetleges túlzott érzékenysége, pedig nem lehetett ítéleti bizonyossággal következtetni. A felperes nem tudta a perben bizonyítani, hogy a magatartása nem zavarta tanú3t. A perben becsatolt néhány üzenet pedig nem igazolt olyan intim, bizalmi kapcsolatot, ami feljogosította a felperest a sérelmezett magatartásra.

[20] A felperes mindezen magatartása, viselkedése lehetetlenné tette a jogviszonya fenntartását, mivel bizalomvesztést is megalapozott. Egy vezetőállású munkavállalótól ugyanis fokozottan elvárható, hogy a munkáltató érdekeinek megfelelően végezze a munkáját, betartva a jogszabályokat és azokat a munkatársakkal is betartassa. A felperes azonban éppen a munkaköréhez kapcsolódó jogosultsággal élt vissza a munkatársak adatainak megtekintésekor.

[21] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy az azonnali hatályú felmondás jogszerű volt, mert a felperes a hozzáférési jogosultsága felhasználásával utasítás, felhatalmazás nélkül az általa kiválasztott személyek egészségügyi dokumentumait megtekintette, ezen kívül tanú3val a kollegialitáson túlmutató, az érintett emberi méltóságát sértő magatartást tanúsított.

A felperes fellebbezése

[22] A felperes fellebbezésében a Pp. 383. § (1), (2) bekezdése alapján az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a keresetnek helyt adó döntés meghozatalát kérte. Másodlagos fellebbezési kérelme a Pp. 381. §-a alkalmazásával az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésére, és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára történő utasítására irányult.

[23] Kifejtette, hogy az alperes nem bizonyította az Mt. 78. § (1) bekezdés a) és b) pontja szerinti feltételek fennállását. A felperes részéről ugyanis nem történt minősített kötelezettségzegés és olyan magatartást sem tanúsított, amely a munkaviszonya fenntartását lehetetlenné tette.

[24] Részletesen hivatkozott az anyagi pervezetés körében a 2023. február 2-án tartott tárgyaláson közölt bírósági tájékoztatásra és arra, hogy az alperes nem bizonyította az abban meghatározottakat.

[25] Kifejtette, hogy az egészségügyi dokumentáció megtekintésére kizárólag a munkaköri feladatai teljesítése érdekében került sor. Ezeket az adatokat soha nem kezelte, továbbá nem állt szándékában azok jogosulatlan kezelése és bármely munkavállaló zaklatása sem. Az alperes nem bizonyította az írásbeli indokok tényyszerűségét, valóságát és világos voltát. Nem bizonyította, hogy a felperes felhatalmazás nélkül tekintett be mások egészségügyi adataiba és ezzel veszélyeztette az alperes adatvédelmi előírásoknak megfelelő működését és megsértette a munkatársak egészségügyi adataihoz fűződő jogait. Nem bizonyított, hogy őt esetben ki is nyomtatta ezeket az adatokat és azokat jogosulatlanul felhasználta. tanú3 esetében nem nyert bizonyítást a zaklató, becsületsértő magatartás és az sem, hogy nem járult hozzá az adatai megismeréséhez. Az adatok megismeréséhez egyéb esetekben a munkavégzéshez volt szükség. Nem bizonyította az alperes a bizalomvesztést, a súlyosan becsületsértő megnyilvánulásokat és azt, hogy mindez ellehetetlenítette a munkaviszony fenntartását. Nem bizonyított a kórlap ellenőrzéssel kapcsolatos munkahelyi gyakorlat sem.

[26] Az azonnali hatályú felmondás az Mt. 56. § (4) bekezdése megsértése miatt is jogellenes. Az alperes írásbeli figyelmeztetést bocsátott ki 2022. augusztus 18-án, és az ebben rögzített magatartásokat ismételten a felperes terhére értékelte a munkaviszony megszüntetése során. Ezen kívül az írásbeli figyelmeztetés és az azonnali hatályú felmondás között eltelt 18 napban nem tanúsított olyan magatartást, ami az azonnali hatályú felmondást megalapozhatta. Mindez kihatott a 15 napos joggyakorlási határidőre is, mivel erre tekintettel megállapítható volt az azonnali hatályú felmondás elkésettsége is.

[27] Az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárás adatait is tévesen értékelte, mert nem vette figyelembe, hogy egyéb érdekelt1 perbeli nyilatkozatát a tanúvallomások nem támasztották alá. egyéb érdekelt1 csak általánosságokra nyilatkozott, személyes tapasztalatokra nem tett előadást. Annak ellenére, hogy a tanúk munkáltatója az alperes, elfogultság nem volt megállapítható. A vallomásuk ellentétben állt a munkáltatói jogkör gyakorló nyilatkozatával. tanú3 tanúvallomása szerint a munkaviszony megszüntetése előtt már csak munkaviszonnyal kapcsolatos kommunikáció történt közte és a felperes között. A tanú azt is előadta, hogy az írásbeli nyilatkozatát az eseményekről kifejezetten egyéb érdekelt1 kérésére írta meg. Korábban azokat az információkat nem hozta a munkáltatói jogkör gyakorló tudomására. A tanú 2022 júniusában beszélt egyéb érdekelt1dal, olyan

témában, ami érintette az azonnali hatályú felmondást, ebből viszont az következett, hogy a munkáltató intézkedése elkésettnek minősült. A felperes vitatta azt is, hogy tanún kívül bárki más esetében zaklató magatartás történt, az alperes e körben sem bizonyította az azonnali hatályú felmondás indokolását.

[28] A tanúk azt sem támasztották alá, hogy a magatartása bizalomvesztést alapozott meg. A egyéb érdekelt által a felperesnek tulajdonított cselekményeket, kifejezéseket a tanúk nem erősítették meg. Ezen kívül egyéb érdekelt azt állította, hogy többen tiltakoztak nála a felperes eljárása miatt, azonban ilyen személyek tanúkénti meghallgatására a perben nem került sor. Az alperes a belső vizsgálat tényét sem bizonyította okiratokkal. Dokumentáció hiányában az sem bizonyított, hogy akár nem jelentős érdeksérelem következett be a felperes magatartása miatt.

[29] Releváns bizonyíték volt tanún adatvédelmi tisztviselő 2022. szeptember 5-i e-mail-je, mert abban, az azonnali hatályú felmondás átadását megelőzően az ügygel összefüggő körülmények tisztázására, a szükséges bizonyításra hívta fel a munkáltató figyelmét. Ez azt bizonyítja, hogy az azonnali hatályú felmondást megelőzően semmilyen belső vizsgálat nem történt.

[30] Az egészségügyi dokumentációkba való betekintési jogosultságát, soha, senki nem korlátozta a jogviszonya fennállása alatt, ezért valamennyi adatot jogosult volt megismerni, sőt az kötelessége is volt a munkaköri leírásából fakadóan. Az alperes megsértette az Mt. 6. § (2) bekezdését is, mert az azonnali hatályú felmondás közlését megelőzően nem adott lehetőséget az indokolásban rögzítettekkel szembeni védekezésre.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[31] Az alperes elsődlegesen arra hivatkozott, hogy a felperes fellebbezése nem felelt meg a Pp. 371. §-ában meghatározott törvényi követelményeknek, ezért nem alkalmas érdemi elbírálásra. A felperes nem jelölte meg, hogy az ítélet mely konkrét rendelkezéseit vagy részét és milyen okból támadta. A jogsértést anyagi vagy eljárásjogi jogszabály megjelölésével, vagy annak körülírásával kellett volna megjelölni, erre sem került sor, még utalás szintjén sem.

[32] Az alperes érdemben is vitatta a felperesi fellebbezésben foglaltakat és az alapján az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság teljeskörűen megalapozott, érdemben helyes döntést hozott. Kellően részletes, a releváns tényekre kiterjedő bizonyítási eljárást folytatott le, a tényállást megfelelően feltárta és a bizonyítékok alapján okszerű következtetésekre jutott.

[33] Az alperes a bizonyítási kötelezettségének eleget tett, az elsőfokú bíróság által adott tájékoztatás alapján valamennyi releváns körülményt bizonyított, ezért megállapítható, hogy az azonnali hatályú felmondás megfelelt a törvényi követelményeknek.

[34] A felperes visszaélt a medikai rendszerhez való hozzáférési lehetőségével. Ezt a meghallgatott tanúk vallomása is aggálytalanul alátámasztotta, akik a törvényes képviselő nyilatkozatával egybehangzó vallomást tettek. Az elsőfokú bíróság helyesen fejtette ki, hogy még szóbeli utasítás esetén is jogszerűtlen lett volna a felperes eljárása, mert a dokumentációs kötelezettségét megsértette. Ezen kívül nem tudta megjelölni a konkrét adatok megtekintésének az indokát, a célját sem. Az alperes mindezekkel összefüggésben fenntartotta az elsőfokú eljárás során tett nyilatkozatait. Előadta, hogy a felperes a perben konkrét adatkezelési célt, kérést, felhatalmazást nem tudott megjelölni, csupán arra hivatkozott, hogy munkavégzés érdekében volt szükség az adatok megtekintésére. Ez azonban túl általános meghatározás volt és nem felelt meg sem a GDPR, sem a hazai jogszabályok rendelkezéseinek. Az adatkezelés céljának ugyanis kellően konkrétnek, specifikusnak kell lennie. Ezért helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság a felperesi eljárás jogszerűtlenségét.

[35] A zaklató magatartást illetően is megalapozott volt az elsőfokú ítélet. Az alperes ezzel kapcsolatban okirati bizonyítékot csatolt. A tanú pedig részletesen nyilatkozott, a vallomását cáfoló nyilatkozatokat a felperes nem tett, csupán Viber beszélgetéseket csatolt a jóhiszemű pervitellel ellentétesen késedelmesen. Ebből azonban csupán a kettejük baráti viszonyára lehetett következtetni. Egyéb érdemi nyilatkozatot a felperes nem tett a perben az alperes részletes perbeli védekezésével szemben, amely arra is kiterjedt, hogy az érintettek közötti Viber üzenetváltásnak nem volt jelentősége a perbeli jogvita szempontjából. Ezeket a körülményeket is helyesen értékelte az elsőfokú bíróság. A felperes tanú3 esetében sem rendelkezett hozzájárulással a személyes adatok megtekintéséhez, azokra a munkavégzéséhez sem volt szüksége. tanú3 vallomása bizonyította, hogy a magatartásán a felperes annak ellenére nem változtatott, hogy az érintett egyértelműen tiltakozott. A tanúvallomások szerint egyéb érintettektől sem kapott hozzájárulást a felperes, aki a fellebbezésében maga is elismerte, hogy a tanúk elfogulatlanul, befolyástól mentesen nyilatkoztak.

[36] A bizalomvesztéssel kapcsolatban is helytálló volt az elsőfokú bíróság döntése, az alperes ebben a körben is hivatkozott az elsőfokú eljárás során tett perbeli nyilatkozataira. A felperes magatartása objektíve alkalmas volt a bizalomvesztésre, amelyre az elsőfokú bíróság is helyesen következtetett. Az osztályvezetői munkakörben kiemelt és hangsúlyos feladata volt a hatályos jogszabályi előírások, szakmai protokollok, munkáltatói szabályzatok betartása és betartatása.

[37] Az alperes iratokkal és tanú2 tanúvallomásával bizonyította a kórlapok ellenőrzésével kapcsolatos gyakorlatot, amire részletesen nyilatkozott az ellenkérelmében és több perfelvételi iratában. Ezt a gyakorlatot a törvényes képviselő nyilatkozata is

alátámasztotta. Ezzel szemben a felperes a jóhiszemű pervittel ellentétesen egy olyan eljárásrendre hivatkozott (ME 09 számú szabályzat), amely nem a perbeli egészségügyi dokumentáció ellenőrzését érintő munkafolyamatokat szabályozta.

[38] A kétszeres értékelés tilalmával kapcsolatos felperesi fellebbezés is alaptalan. Az azonnali hatályú felmondást megelőző írásbeli figyelmeztetés nem azonosítható az Mt. 56. §-ában rögzített hátrányos jogkövetkezményekkel. Ezért a kétszeres értékelés már önmagában ebből az okból nem következhetett be. Ezzel kapcsolatban az alperes a bírói gyakorlatra is hivatkozott. Lényeges továbbá, hogy az írásbeli figyelmeztetésben megjelölt magatartások nem voltak azonosak az azonnali hatályú felmondás indokolásával, ami a két intézkedés tartalmának egybevetéséből egyértelműen megállapítható. Az írásbeli figyelmeztetésben a 2021. október 7. és október 20. közötti adatvédelmi incidensre hivatkoztak, és egy munkatárssal kapcsolatos zaklató, becsületsértő magatartásra. További hat felperesi kötelezettségzegést jelöltek meg, a feladatok koordinálásával kapcsolatban, az együttműködési kötelezettség, a szabadságkiadás rendjének megszegése, ezen kívül a belső szabályzatok kapcsán a jóhírnév, a jogos érdek sérelme, valótlan tényállítás, munkaidőre vonatkozó előírások megszegése és a szabályzatokkal kapcsolatos mulasztás tekintetében. Mindezekkel szemben az azonnali hatályú felmondás kifejezetten további 59 adatvédelmi incidensre vonatkozott, továbbá egy másik munkavállalót érintő zaklató, becsületsértő magatartásra. Ezekről az írásbeli figyelmeztetés átadását követően, a belső vizsgálat eredményeképpen szerzett tudomást a munkáltatói jogkör gyakorlója. Ezért tévesen hivatkozott a felperes a fellebbezésében a kétszeres értékelés tilalmának megsértésére, emiatt a szubjektív határidővel kapcsolatos érvelése is alaptalan volt.

[39] A felperes fellebbezése a bizonyítékok értékelésével összefüggésben is ellentétben állt a Pp. 371. §-ában foglaltakkal, mert konkrétumokat nem tartalmazott csak néhány példára terjedt ki. A tanúvallomások egyértelműen alátámasztották az elsőfokú ítéletben megállapított tényállást. A felperes csupán spekulációkra, feltételezésekre alapította a fellebbezését, tényelőadásokat nem tett. Alaptalanul hivatkozott a bizonyítás hiányosságaira. tanú3 tanúkenti meghallgatásán kívül további tanú meghallgatása nem volt indokolt, mert a per tárgya nem több, hanem egy személlyel szembeni zaklató magatartás volt. Ezért – az elsőfokú bíróság felhívása hiányában - nem kellett bizonyítani az írásbeli figyelmeztetésben megjelölt másik személlyel kapcsolatos körülményeket.

[40] Alaptalanul hivatkozott a felperes arra, hogy a bizalomvesztés nem bizonyított. Ezzel kapcsolatban sem volt elég konkrét és világos a fellebbezés, továbbá valamennyi tanú alátámasztotta a felperes terhére rótt magatartásokat. Az alperes munkáltatóként nem volt köteles megosztani a belső vizsgálat eredményét, dokumentációját. Ennek indokoltsága azért sem merült fel, mert a felperes nem tett érdemi nyilatkozatot az azonnali hatályú felmondás közlésekor.

[41] Az alperes vitatta az adatvédelmi tisztviselő tanú1 e-mailjének a fellebbezésben állított jelentőségét is. Az adatvédelmi vizsgálatra szóbeli utasítás alapján került sor, a kommunikáció is nagyobb részt szóban történt. Ezt alátámasztotta tanú1 tanúvallomása. Az

adatvédelmi jogsértés is bizonyított volt, amit megfelelően alátámasztott az alperes azzal, hogy az adatvédelmi incidenst bejelentette a hatóság részére. Az adatvédelmi incidens bejelentése előtt történt egy egyeztetés az alperes törvényes képviselője és az adatvédelmi tisztviselő között, mindez azonban nem eredményezi a perbeli munkáltatói jognyilatkozat jogellenességét.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[42] A felperes fellebbezése nem alapos.

[43] Az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítást lefolytatta és a Pp. 279. § (1) bekezdése megsértése nélkül a bizonyítékok helytálló értékelésével a tényállást helyesen állapította meg. A másodfokú bíróság az érdemi döntéssel is egyetértett az indokolás alábbi módosításával.

[44] A felperes a fellebbezésében alappal hivatkozott az Mt. 56. § (4) bekezdése megsértésére az azonnali hatályú felmondás indokolásában meg nem nevezett munkavállalót érintő, zaklató magatartással kapcsolatban. Az írásbeli figyelmeztetés tartalmát figyelembe kell venni a munkavállalóval szemben alkalmazott további jogkövetkezmény jogszerűségének vizsgálata során. Az ítéltábla e körben irányadónak tekintette a Kúria Mfv.IV.10.056/2024/5. számú ítéletében kifejtetteket. Döntésében a Kúria arra az álláspontra helyezkedett, hogy az írásbeli figyelmeztetés tartalma – különösen, amennyiben az a felmondás előzménye – keresettel támadható és érdemben vitatható. Mindezekből az is következik, hogy az írásbeli figyelmeztetést a kétszeres értékelés körében is figyelembe kell venni.

[45] Az alperes személyiségi jogokra hivatkozva egyik intézkedésben sem nevezte meg a zaklatással érintett munkatársat. Az írásbeli figyelmeztetés ebben a körben megegyezett az azonnali hatályú felmondás indokolásával, azzal az eltéréssel, hogy az utóbbiban egy másik, további munkavállalóra utalt az alperes. A felperes vitatása ellenére azonban a perben nem jelölte meg ki volt a zaklatással érintett másik személy, illetve miben tért el a két jognyilatkozatban megjelölt felperesi magatartás. Az MK 95. számú állásfoglalásban részletezett világos, kellően konkrét indokolás követelményének azért is jelentősége van, hogy a munkavállaló a munkáltatói intézkedésekből megismerhesse a terhére értékelt magatartást, körülményeket és be tudja azonosítani, minek a következménye a munkáltató intézkedése. A közölt indokok alapján a felperes számára nem volt világos, kikkel szemben, milyen zaklató magatartást tanúsított. Az alperes ennek ellenére következetesen egyetlen munkavállalóval kapcsolatban tett érdemi nyilatkozatot a perben, holott állítása szerint két munkavállalót érintett a felperes zaklató magatartása.

[46] Mindezek alapján az ítéltábla arra a következtetésre jutott, hogy a zaklatással érintett munkavállaló mindkét munkáltatói intézkedés tekintetében ugyanaz a személy, tanú3

volt. A peradok is ezt támasztották alá, mivel más nevet a tanúk és a munkáltatói jogkör gyakorlója sem adott elő. Ebből a szempontból nem volt jelentősége annak, hogy a tudomásszerzés körében tanú3 a tanúvallomásában két beszélgetést jelölt meg, azt állítva, hogy az őt érintő zaklatásról csak 2022. nyár végén számolt be a felettesének. Önmagában ez a nyilatkozat nem volt kellően konkrét és az azonnali hatályú felmondás indokolásával szemben nem bizonyította, hogy az abban megjelölt zaklató magatartás az írásbeli figyelmeztetéshez képest egy másik munkavállalót érintett. A kétszeres értékelés tilalmára tekintettel a zaklatáshoz kapcsolódó magatartás tekintetében nem volt jogszerű az azonnali hatályú felmondás, mindez azonban az elsőfokú bíróság érdemi döntését nem érintette a következők szerint.

[47] Az Mt. 78. § (1) bekezdése szerint a munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

[48] Az Mt. 64. § (2) bekezdése szerint a megszüntetés okának az indokolásból világosan ki kell tűnnie, a megszüntető jognyilatkozat indokának valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja.

[49] Az elsőfokú eljárásban beszerzett bizonyítékok, egyéb érdekelt nyilatkozata és a meghallgatott tanúk vallomása azt támasztotta alá, hogy a felperes az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjába ütköző magatartással a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, jelentős mértékben megszegte.

[50] tanú2 vallomása (62. sorszámú jegyzőkönyv) bizonyította, hogy az alperesnél az egészségügyi dokumentáció ellenőrzésével kapcsolatban kialakult gyakorlat szerint a felperes által irányított Osztály2, a főigazgató-helyettes szóbeli utasítása alapján vizsgálta az egészségügyi dokumentáció szabályszerű vezetését. Az utasítás mindig adott időszakra, és az alperes konkrét betegellátó osztályára, osztályaira vonatkozott. A vizsgálatot a Osztály2 részéről tanú2 munkavállaló végezte és azt írásban dokumentálta. A jelentés keretében rögzítette, hogy a feladat elvégzése kapcsán, mely betegek orvosi iratába tekintett be. A felperes, mint osztályvezető a kiadott feladathoz kapcsolódóan szűrőpróbaszerű vizsgálatot végzett, azaz a lista szerinti egyes iratokat maga is megvizsgálta, vagy szükség esetén a tanú2 által megkezdett vizsgálat befejezését végezte, az általa végzett tevékenység is írásban rögzítésre került.

[51] A fellebbezési eljárásban nem volt vitatott, hogy a felperes a GDPR rendelet 4. cikk 1. pontja szerinti személyes adatokat, ezen belül a 15. pontnak megfelelő egészségügyi adatokat tekintett meg. A felperes a 4. cikk 8. pontja értelmében adatfeldolgozó, a feladata a 2. pont szerint adatkezelésnek minősült. Nem volt vitatott továbbá, hogy a felperes

magatartásának következtében a 4. cikk 12. pontjában definiált adatvédelmi incidens történt. Mindezek alapján – az elsőfokú bíróság helyes következtetése szerint - az Adatvédelmi Szabályzat, az Informatikai Szabályzat és a GDPR rendelet megsértését jelentette és jogosulatlan adatkezelést valósított meg az a magatartás, hogy a felperes 15 alkalommal, 59 egészségügyi dokumentációt önhatalmúlag megtekintett. Ezek az adatmegtekintések nem kapcsolódtak az alperes által elrendelt vizsgálatokhoz, az érintett személyek egészségügyi adatainak megtekintéséről a felperes írásbeli dokumentációt sem készített. Ezen kívül a perbeli adatbetekintésekre nem az ismert vizsgálati időszakokra és a vizsgált betegellátó osztályokra vonatkozóan került sor. Ezeket a tényeket a felperes a fellebbezésében nem is vitatta, ezért azt az érvelését, hogy az adatbetekintések a munkaköre ellátásához voltak szükségesek, az ítéltábla alaptalannak találta.

[52] Nem tette jogszerűvé az adatok megtekintését az a tény sem, hogy a felperes hozzáférési jogosultsággal rendelkezett. A GDPR rendelet 5. és 6. cikke meghatározza az adatkezelés célhoz kötöttségének, jogszerűségének szempontjait. A felperes ezekkel a munkaköréből adódóan nyilvánvalóan tisztában volt, ennek ellenére az előbbi követelmények megsértésével tekintett be konkrét személyek egészségügyi adataiba, amivel súlyosan megszegte a munkaköri kötelezettségeit, magatartása az egészségügyi adatok jogosulatlan kezelését eredményezte. A perben bizonyított és a felperes sem vitatta, hogy az adatbetekintés tanú3, egyéb érdekelt2 és tanú2 alperesi munkavállalók adatait érintette. Az alperes tehát egyes munkatársak érintettségére is alappal hivatkozott az azonnali hatályú felmondásban. Az érintettek hozzájárulását nem támasztotta alá tanú3 és tanú2 tanúvallomása sem. tanú3 kifejezetten cáfolta, hogy a felperes részére hozzájárulást adott az egészségügyi dokumentációjába való betekintésre vagy azok kinyomtatására. A tanú vallomása az adatok kinyomtatásának tényét is bizonyította. Mindezek alapján a felperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy a tanúvallomások nem támasztották alá az alperes törvényes képviselőjének a perbeli nyilatkozatát.

[53] A felperes magatartása azért volt szándékos, mert az adatbetekintés nem lehetett véletlenszerű. A tanúvallomások szerint az adatkérés a felperes részéről konkrét nevek alapján történt, vagyis nem a betegeket kezelő egyes osztályokhoz kapcsolódott. Ezen kívül a felperesnek tisztában kellett lennie az általa vezetett osztály vizsgálataival, az egyes ellenőrzési feladatokkal és az adatok kezeléséhez kapcsolódó felelősséggel is.

[54] Az azonnali hatályú felmondás a jogosulatlan adatbetekintések vonatkozásban nem ütközött a kétszeres értékelés tilalmába, mivel az írásbeli figyelmeztetés a 2021. október 7. és október 20. közötti időszakban megvalósult egyetlen adatbetekintésre vonatkozott. Az azonnali hatályú felmondásban az alperes a 2020-2022 között történt, összesen 59 adatot érintő, 15 adatmegtekintést rótt a felperes terhére és azt is rögzítette, hogy az a munkáltató vezetőinek, illetve a fenntartói jogokat gyakorló szerv vezetőjének az adataira is kiterjedt és öt esetben az egészségügyi dokumentáció kinyomtatására is sor került.

[55] A felperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy az írásbeli figyelmeztetés és az azonnali hatályú felmondás kibocsátása, vagyis 2022. augusztus 18. és szeptember 5. között

nem történt az azonnali hatályú felmondás indokolásában meghatározott magatartás. Az alperes nem azt állította, hogy ebben az időszakban valósultak meg a további felperesi magatartások. Az azonnali hatályú felmondásban az adatkezeléssel összefüggő, utóbb tudomására jutott további kötelezettségszegéseket, illetve egyéb magatartásokat rótt a felperes terhére. A munkaviszony megszüntetésének a jogszerűséget nem befolyásolta továbbá, hogy az alperes belső vizsgálat alapján szerzett tudomást az írásbeli figyelmeztetés kibocsátásához képest korábban történt, egyéb jogsértésekről.

[56] A felperes a fellebbezésében a Pp. 373. § (1) bekezdésével ellentétesen hivatkozott a 15 napos szubjektív jogvesztő határidő megsértésére, mivel az Mt. 78. § (2) bekezdésével összefüggő jogellenességet a keresetében nem állított. Alaptalanul hivatkozott továbbá arra, hogy nem történt belső vizsgálat, illetve a védekezés lehetőségének elmaradása az azonnali hatályú felmondás jogellenességét eredményezte.

[57] A lefolytatott bizonyítás adatai alátámasztották, hogy a felperes medikai rendszerhez kapcsolódó adatmegtekintéseit érintően zajlott egy belső vizsgálat és ennek eredményére tekintettel bocsátották ki az azonnali hatályú felmondást. Ezzel összefüggésben az alperes okiratokat (e-mail levelezést) csatolt, ezen kívül a belső vizsgálat tényét erősítette meg tanú8 András informatikai és dokumentációs főosztályvezető vallomása, továbbá tanú1 adatvédelmi tisztviselői feladatokat ellátó megbízott tanúvallomása is (53. sorszámu jegyzőkönyv). Ezek alapján megállapítható volt, hogy egyéb érdekelt1, tanú3 szóbeli panaszát követően 2022. nyár végén rendelt el vizsgálatot a felperes egészségügyi dokumentációs adatok megtekintésére irányuló magatartása tárgyában. Az Osztály1 szerezte be az adatokat egy 1,5-2 éves időszakra vonatkozóan. A perbeli eseményekkel fennálló időbeli egybeesés tényét alátámasztotta, hogy tanú8 András a tanúvallomásában azt adta elő, az első lekérdezés tanú3ra vonatkozott, mivel ő tett panaszt jogosulatlan adatbetekintéssel kapcsolatban a felperesre. A belső vizsgálat tényét ezen kívül tanú1 tanúvallomása is alátámasztotta, mivel a tanú az adatvédelmi szempontok alapján az Osztály1 által kinyert adatokat vetette össze a felperes által vezetett osztály ellenőrzési adataival. Amely esetekben nem volt dokumentáció, illetve jelentés, azokat jogosulatlan adatbetekintésnek tekintette és konkrétan is megnevezett alperesi munkavállalókat, akik esetében megállapítható volt az egészségügyi adataikba történő betekintés.

[58] Mindezek alapján a felperesi fellebbezéssel ellentétben egyértelműen megállapítható volt, hogy zajlott egy belső vizsgálat az alperesnél, amelynek részletes írásbeli dokumentálására – jogszabály kötelező rendelkezése hiányában - az alperes nem volt köteles. Nem eredményezte az azonnali hatályú felmondás jogellenességét az a körülmény sem, hogy a vizsgálatba a felperest nem vonták be. A vizsgálat eredményéről 2022. szeptember 1-jén továbbított e-mailt az informatikai vezető egyéb érdekelt1 részére, erre figyelemmel az alperes a 15 napos joggyakorlási határidőt is megtartotta.

[59] Az Mt. 6. § (2) bekezdése megsértése sem volt megállapítható. tanú4 tanúvallomása alátámasztotta, hogy az azonnali hatályú felmondás közlésekor egy megbeszélés zajlott és konkrétumokra is rákérdezett a munkáltató képviselőjében eljáró

vezető. A felperes azonban az azonnali hatályú felmondásban rögzített indoklás elolvasását követően sem tett érdemi, a védekezésére vonatkozó nyilatkozatot és nem cáfolta az abban foglaltakat. A védekezés lehetőségének az elmaradása – erre irányuló jogszabályi rendelkezés hiányában - egyébként sem eredményezi a munkaviszony megszüntetésének a jogellenességét.

[60] A felperes által hivatkozott ME09. számú alperesi szabályzat a perbeli időszakban, vagyis a GDPR rendelet 2018. május 25. napjával történt hatályba lépését követően már nem volt irányadó. Ugyanakkor megfelelő dokumentálás hiányában ebből a szabályzatból sem következett a felperesi magatartás jogszerűsége.

[61] A másodfokú bíróság nem tulajdonított a per érdemi elbírálását befolyásoló jelentőséget tanúl adatvédelmi tisztviselő 2022. szeptember 5-i levelének. tanúl tanúvallomásában azt adta elő, hogy az adatvédelmi incidens bejelentésével kapcsolatban folytatott levelezést egyéb érdekeltl dal, a levél tartalma nem cáfolta a vizsgálat lefolytatását, annak körülményeit.

[62] Mindezek alapján megállapítható volt, hogy az alperes bizonyította a felperes esetében az azonnali hatályú felmondásban rögzített jogosulatlan adatbetekintést, illetve az adatok kinyomtatását. Amennyiben az azonnali hatályú felmondás több indoka közül, akár egyetlen indok megfelel a törvényi követelményeknek, abban az esetben az megalapozza az intézkedés jogszerűségét (EBH2018.M.18). A felperes adatvédelemmel ellentétes eljárása, figyelemmel a munkakörére is, olyan súlyos kötelezettségszegés volt, ami önmagában, tehát a zaklatásra vonatkozó magatartástól függetlenül is megalapozta a jogviszony azonnali hatállyal történt megszüntetését.

[63] Mindezek alapján a felperesi fellebbezésben megjelölt indokok alapján nem volt lehetőség az elsőfokú ítélet megváltoztatására, a Pp. 381. §-ában megjelölt, az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését megalapozó indokot a felperes meg sem jelölt a fellebbezésében.

[64] Az ítéltábla a felperes tárgyaláson előadott kérelme alapján – a Pp. 375. § (1) bekezdésére figyelemmel - nem látott lehetőséget az elsőfokú perköltség mérséklésére. Az elsőfokú ítéletben meghatározott perköltség egyébként sem volt eltúlzott, az nem érte el a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 3. § (2) bekezdése szerinti mértéket, az elsőfokú ítéltben is megállapított 10.272.683 forint pertárgyértékre figyelemmel.

[65] A kifejtettekre figyelemmel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján – az indoklás módosításával - helybenhagyta.

Záró rendelkezések

[66] A felperes a fellebbezési eljárásban pervesztes lett, ezért a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes perköltségét megtéríteni. Az alperes az IM rendelet 3. § (5) bekezdése alapján számította fel a másodfokú perköltségét, amit az ítéltábla az elsőfokú ítéletben meghatározott 10.272.683 forint fellebbezési pertárgyérték figyelembevételével nem talált eltúlzottnak és ennek megfelelően kötelezte a felperest.

[67] A felperes munkavállalói költségkedvezményben részesült, ezért az őt terhelő, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdése alapján meghatározott fellebbezési illetéket az állam viseli a Pp. 102. § (6) bekezdése szerint.

Budapest, 2025. január 9.

dr. Orosz Andrea s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró