



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.250/2024/6.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a dr. Mészáros Milán egyéni ügyvéd (Cím8.) által képviselt **Felperes1** (Cím1) **felperesnek**, a alperesi képviselő kamarai jogtanácsos által képviselt **Alperes1** (cím2) **alperes** ellen, írásbeli figyelmeztetés hatályon kívül helyezése iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 2.M.70.081/2023/44. számú ítélete ellen, az alperes 45. sorszámu fellebbezése folytán -tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 160.000 (százhatvanezer) forint + áfa másodfokú perköltséget.

A perben felmerült 15.000 (tizenötezer) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes 2019. július 01. napjától áll jogviszonyban az alperessel, kezdetben közalkalmazotti jogviszonyban, majd 2021. március 01. napjával egészségügyi szolgálati jogviszonyban, szakorvosként a szervezeti egység I. Szervezeti egységben. Szakképzettsége neurológus szakorvos, klinikai neurofiziológiai szakvizsgával rendelkezik. A munkaköri

leírás szerint a közvetlen munkahelyi irányítója a járóbeteg-ellátási igazgató, aki a perbeli időszakban tanúl volt. A felperes feladatai többek között, hogy szakirányú képzettségének megfelelően szakorvosi tevékenységet végez a neurológiai szakrendelésen. A modern orvostudomány elveit, eljárásait alkalmazza, a betegek szakszerű, humánus ellátása érdekében az emberi méltóság tiszteletben tartásával. Napi munkaidejéből 1-2 órát az vizsgálatok kiértékelésére fordít. A munkaköri leírás szerint kötelezettsége, hogy törekedjen a zavartalan, összehangolt együttműködésre a klinika/osztály/rendelő szakdolgozóival, valamint az osztály/részlegvezető szakdolgozókkal, orvismunkatársakkal, diagnosztikai és társosztályok munkatársaival, valamint a gazdasági, pénzügyi szervezetekkel. Javaslatot tehet a betegellátás, ápolás, munkahelyi légkör és a munkát javító módszerekre, az eljárást segítő új eljárások alkalmazására.

[2] Az alperesnél elsősorban előjegyzés alapján az vizsgálatokat a szakasszisztens végezte el, melynek eredményét egy külön helységben értékelte (lelemezte) a felperes. Ebből adódóan a betegekkel elsősorban a szakasszisztens állt kapcsolatban. A szakrendelésen minden érkező beteget elláttak, így adott esetben az I., II. kerületből érkező betegeket is.

[3] Az SzMSz II. fejezet 3.17.3. pont szerint a szakrendelések vezetéséért felelős orvosi igazgatóhelyettes munkáltatói jogkört gyakorolt a kizárólag szakrendelések keretében foglalkoztatott egészségügyi dolgozók felett, mely többek között tartalmazza az irányítási, ellenőrzési, fegyelmi jogkörök teljeskörű gyakorlását.

[4] A rendelőintézetlől vizsgálatlra 2022. végéig, 2023. elejéig a kórházlba küldték vizsgálatra a betegeket. Ezt követően – egy rövid időszakra – azonban ez a lehetőség megszűnt, ezért a rendelőintézetl igazgatója egyéb érdekeltl azt tanácsolta az ottani ideggyógyász főorvosnak, egyéb érdekelt2nak, hogy a szervezeti egységl laborlájába küldje az kerület száma kerületi betegeket. Erre tekintettel egyéb érdekelt2 a rendelőintézetlől telefonon keresztül vette fel a kapcsolatot felperessel a szervezeti egységlben, és arra kérte, hogy hetente meghatározott számú, 1-9 beteget vizsgáljanak meg, tekintettel a kórházlban kialakult helyzetre. Felperes a telefonos felkérésnek szóban ellentmondott, egyéb érdekelt2 ezért több alkalommal is kereste őt telefonon ebben a témában. Ez időszak alatt is azonban – a korábban kialakult gyakorlat szerint – minden érkező betegek elláttak felperes rendelőjében, így az kerület száma kerülettől érkező betegeket is. A egyéb érdekelt2 doktornővel folytatott telefonos megbeszélés során felperes arra hivatkozott, hogy a rendelőintézetl igazgatója, egyéb érdekeltl nem az ő felettese, ezt a kérdést inkább a felperes felettesével, tanúllal kellene megvitatni.

[5] Az eredménytelen egyeztetéseket követően egyéb érdekelt2 főorvos felperes feletteséhez, a szervezeti egységl igazgatójához, tanúllhoz fordult a problémával, aki erre személyes egyeztetésre hívta be magához a felperest. Az igazgató szobájában lezajlott egyeztetésen tanúl igazgató arról tájékoztatta a felperest, hogy az kerület száma kerületből érkező betegeket is el kell látnia. Felperes azt válaszolta, hogy írja le a munkáltató, hogy neki kell ellátnia a rendelőintézetlől érkező betegeket az rendeléslen. Ezt a munkáltató megtagadta, arra hivatkozva, hogy korábban is látott el kerület száma kerületből érkező betegeket, továbbá az alperes intézményrendszeréhez tartozik a kórházl, ahol megszűnt ezt a rendelés, ezért az intézményhálózaton belül, de az alperes más szervezeti egységében történő betegellátás nem jelent új betegutat, nem jelent új feladatot, hiszen eddig is az alperes látta el

ezeket az rendelésre érkező betegeket, csak most egy másik rendelő veszi át ezt a feladatot. A munkáltató az utasítást nem foglalta írásba.

[6] A felperes a 2022. december 2-án kelt levelében azzal fordult a közvetlen feletteséhez írásban, hogy már több alkalommal jelezte az igazgató felé, hogy az szoba1 olyan helyen van, ahol bizonyos vizsgálatokat képtelenek elvégezni, mivel a lifttel szemben helyezkedik el, ami állandó műtermékek forrása. Felperes tudomása szerint, viszont van olyan szabad helység, ahol ez az ártalom nincs, és alkalmas lenne az összes vizsgálat1 elvégzésére, ezért kérte az igazgató intézkedését. Az igazgató a kérését elutasította.

[7] A felperes közvetlen munkahelyi felettesének volt feladatta és felelőssége, hogy felperes értékelését elvégezze, és ennek eredményét ismertesse és átadja a felperesnek, továbbá lehetőséget biztosítson számára az észrevételei megtételére. Három alkalommal kísérelte meg átadni a kitöltött minősítési lapot az alperes, felperes azonban mindhárom alkalommal megtagadta annak átvételét, mert az abban foglaltakkal nem értett egyet. Az alperes, ahogy azt a többi szakorvossal is tette, négy szemközti megbeszélésre hívta a minősítéssel kapcsolatban a felperest, először 2022. december 01. napjára, amelynek keretében kívánta átadni a minősítési lapot is. Felperes előtt ez a program ismert volt, mert még korábban, amikor megbeszélésre meghívta a közvetlen felettese, közölte vele, hogy erre is sor kerül ez alkalommal. A megbeszélésen a felperes kifogásolta az értékelés tartalmát, nem értett azzal egyet, annak szempontjaival és a forrásként feltüntetett tényekkel sem. Azt kérte, amennyiben nem volt forrás, csak az intézményigazgató saját véleményét fogalmazta meg az értékelésben, akkor ez is legyen feltüntetve a minősítési lapon. Amennyiben bármilyen dokumentum forrásul szolgált az értékelés elvégzéséhez, azt is köteles a munkáltató bemutatni, nem csak ismertetni. tanú1 tájékoztatta a felperest, hogy a jogszabály alapján köteles átadni a minősítési lapot a minősített személynek, aki ezt annak aláírásával kell, hogy igazolja. A felperes a tájékoztatás ellenére sem vette át a minősítési lapot.

[8] Az alperesnél erre használt minősítési lap a Szabályzata 27. számú melléklete szerinti tartalommal, a jogszabály által megkövetelt feltételekkel készült. A minősítési lap 2. oldalán, a 4-es pont „minősítés”-ben szerepel a 2. bekezdés: „Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy által a minősítésre tett észrevétel.” Az aláírás helyén két személy szerepel, első a minősítést végző aláírása, beosztása, második a minősített aláírása. Ez utóbbi aláírás fölött az szerepel, hogy a minősítés tartalmát ismerem, észrevételeimet megtettem. A minősítést végző aláírása fölött pedig az szerepel: „a minősítés megállapításait a minősített személlyel ismerttettem”. A Szabályzat szerint ezt a minősítési lapot kellett alkalmazni az alperesi intézmény összes telephelyén foglalkoztatott egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyre, így a felperesre is (Szabályzat II. pont).

[9] Ugyanezen a napon még egyszer megbeszélésre hívta e körben a felperest tanú1 az irodájában. Ez alkalommal a megbeszélés alatt a főigazgató szobájának előterében ült tanú4 és tanú3 (azóta már tanú3) úgy, hogy az ajtó közöttük nyitva volt, a megbeszélést hallhatták. A nyomtatvány utolsó oszlopa, mely az értékelés forrásait tartalmazta ez alkalommal már le volt vágva a lapról, tehát csak az értékelést végző személy véleménye alapján készült. Felhívta felperes figyelmét a főigazgató arra, hogy az értékelés csak az ő véleményét tartalmazza és lehetőség van az észrevételei megtételére írásban a nyomtatványon. Felperes ismét nem volt hajlandó nem csak a lap átvételére, hanem kifogásai leírására sem, az értékelés eredményével továbbra sem értett egyet. Felperes azzal sem értett

egyed, hogy a nyomtatványon a minősítést végző és minősített, mint aláírásra jogosult szerepelt, ami álláspontja szerint úgy volt értelmezhető, mintha az értékelést közösen készítették volna a főigazgatóval, ami nem felelt meg a valóságnak.

[10] Ezt követően, 2022. december 2-án az orvosírnok kereste meg tanú1 utasítására a felperest két üres minősítési lap nyomtatvánnyal, az egyikre az volt írva kézzel, hogy önértékelés, a másikra pedig az, hogy a másolatot átvette. Arra kérte a főigazgató az orvosírnokon keresztül a felperest, hogy töltsse ki az önértékelést és az maradjon nála, a másikat pedig üresen, de aláírva „másolatot átvettem” fordulattal küldje vissza. Mindkettőt megtagadta a felperes. Az átadási kísérletek tényéről a 2022. december 5. napján a munkáltató feljegyzést készített, melyet tanú4 és tanú3 tanúkkal igazolt.

[11] A felperes 2022. december 2-ai írásos javaslatára tanú1 azt írta, hogy „a tegnap tanúsított magatartása és jelen levél a doktornő beszámíthatóságát is megkérdőjelezi. Az labor1 évek óta ezen a helyen működik.”

[12] Ezután, 2023. január 4. napján készült és közölt írásbeli figyelmeztetésben részesítette a munkáltató a felperest, a munka törvénykönyvéről szóló 2012.évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 6. § (1)-(2) bekezdés, 8. § (1) bekezdés, 42. § (2) bekezdés a) pont, és az 52. § (1) bekezdés c), d) és e) pontjai szerint fennálló alapvető magatartási kötelezettségének vétkes és jelentős mértékű megszegése miatt.

[13] Az indoklás 1. pontja szerint a 2020. évi C. törvény szerinti éves minősítés eredményét közvetlen felettes és munkáltatói jogkör gyakorlójaként december 1. napján kívánta átadni a munkáltató a felperes részére, az átvételhez azonban a felperes feltételeket szabott, később meg is tagadta. Ennek ellenére a munkáltatói jogkör gyakorlója elmagyarázta a felperesnek, hogy köteles átvenni azt, felperes azonban válaszul kifejtette, hogy a minősítés eredményével elégedetlen és újból kiemelte, hogy a rögzített tartalommal nem hajlandó azt átvenni.

[14] A 2. pont szerint az labor1 évek óta ugyanazon a helyen és szobában működik, azonban felperes azzal kereste meg a munkáltatót, hogy az szoba1 olyan helyen van, ahol bizonyos vizsgálatokat képtelen elvégezni. Ez azonban valótlan, és az észrevételek megalapozatlanok. A figyelmeztetés szerint továbbá az vizsgálatok elvégzésére vonatkozó utasítás teljesítését alapos indok nélkül felperes megtagadta, kiemelve, hogy nem kapott a munka elvégzésére írásos utasítást. Mindezt a munkáltató az együttműködési kötelezettség megszegésének értékelte, amely magatartás általában elvárható a munkaviszonyon belül is. A munkáltató által készített bármely dokumentumot, így a minősítési lapot is köteles átvenni még akkor is, ha az abban foglaltakkal nem ért egyet, mert a minősítési lap átvételének megtagadásával nem akadályozhatja a munkáltatót abban, hogy a jogszabály erejénél fogva fennálló kötelezettségét teljesítse, mely magatartás kiemelt súlyú munkavállalói kötelezettségszegés.

[15] Az labor1ban történő ellátásra vonatkozó utasítás megtagadása azt is jelentette, hogy felperes nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható lett volna tőle, nem tanúsított a munkavégzéséhez szükséges megfelelő bizalmat, jóhiszemű és tisztességes magatartást, illetve alapos indok nélkül a munkáltatói utasítással ellentételesen járt el. Nem

tett eleget az utasításnak annak ellenére, hogy pontosan tudta, hogy laborl évek óta ugyanabban a helységben van, és a biztonságos munkavégzési feltételek biztosítottak. A munkáltató felhívta a figyelmét arra is, hogy az utasításokat nem kell írásba foglalnia, mert a munkavállalónak a szóbeli utasításnak is eleget kell tennie, írásos utasítás hiányában is. Mindez a magatartás pedig jelentős mértékben veszélyeztette a munkáltató biztonságos betegellátási és gazdasági érdekeit, valamint a hatékony és szakszerű működést.

Kereset

[16] A felperes a keresetében az írásbeli figyelmeztetés hatályon kívül helyezését kérte, annak jogellenessége folytán. Előadta, hogy a figyelmeztetésben meghatározott indokok nem világosak, valóságos és okszerűek. Hivatkozott arra, hogy a nyomtatványon nem volt biztosítva a véleményezési lehetőség az értékelt számára, továbbá a minősített és a minősítést végző egymás melletti aláírása a szöveg együttes értelmezése alapján úgy volt értelmezendő, mintha közösen készítették volna a minősítést, amely nem felelt meg a valóságnak. Ezen kívül arra hivatkozott, hogy a munkáltató átolvasás biztosítása nélkül, azonnal alá akarta íratni vele a figyelmeztetést, amelyre nem volt hajlandó. Mindez alapján a munkáltató azon utasítása, hogy vegye át a minősítést jogellenes volt, ezért az Mt. 54. § (2) bekezdés alapján jogszerűen tagadta meg az utasítás végrehajtását.

[17] Hivatkozott továbbá arra, hogy nem volt ideje észrevételt tenni, így az írásbeli figyelmeztetés, mint alkalmazott jogkövetkezmény, aránytalanul súlyos intézkedés vele szemben.

[18] Előadta továbbá, hogy az Mt. jognyilatkozatok közlésére vonatkozó szabályai szerint, akár elektronikus úton vagy postai úton is közölhette volna a munkáltató a minősítést, ehhez nem volt szükség három személyes találkozót is szervezni.

[19] A figyelmeztetés 2. indokával kapcsolatban előadta, hogy nem valóságos és nem is okszerű. Másik intézmény főorvosától érkezett telefonos kérést nem kellett végrehajtania a felperesnek anélkül, hogy erről az intézmények főigazgatói egymással egyeztettek volna. Közvetlen felettesétől pedig az utasítás írásba foglalását kérte, amelyre az Mt. 22. § alapján lehetősége volt, a munkáltató azonban ezt nem teljesítette, így felperes nem mulasztott.

[20] A feladatmegtagadás körében pedig arra tért ki, hogy egy beteget sem küldött el, korábban is gyakorlat volt, hogy bárki, aki érkezett a rendelésre megvizsgálták, akár II. kerületből, vagy I. kerületből, továbbá nem volt olyan leterheltség az ő laborlájukban, ami indokolta volna, hogy bármelyik beteget is el kellett volna küldeni.

[21] Az alperes által a perben hivatkozott két korábbi szóbeli figyelmeztetéssel kapcsolatban a klinikai megvalósult konzíliumra tért ki, hogy a konzílium végül megvalósult, a feladatot ellátta, és annak igazolására a Klinikától egy köszönő levelet is csatolt. A stroke-kal kezelt beteggel összefüggő szóbeli figyelmeztetéssel összefüggésben nem nyilatkozott.

Ellenkérelem

[22] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását és felperes perköltségben marasztalását kérte. Álláspontja szerint, a figyelmeztetés szövege világos, valós és okszerű volt. Előadta, hogy ezt az írásbeli figyelmeztetést két korábbi szóbeli figyelmeztetés is megelőzte, melyet kért figyelembe venni az írásbeli figyelmeztetés értékelésekor.

[23] Az első szóbeli figyelmeztetés 2017. évben történt, amikor elrendelte az alperes, hogy klinikai felkérésére a felperes vegyen részt egy konzíliumon, melyet megtagadott, hivatkozással arra, hogy nem fog odaérni a magánrendelésére, majd úgy nyilatkozott, hogy csak akkor végzi el a konzíliumot, ha átszállítják a klinikára. Ebben az akut helyzetben nem megfelelő magatartása miatt ekkor szóbeli figyelmeztetésben részesült. Egy másik alkalommal a felperes a kórházon belül egy stroke-kal kezelt beteget küldött át egy másik szervezeti egységbe úgy, hogy nem intézkedett a beteg belső szállítással történő átviteléről, melyért szintén szóbeli figyelmeztetésben részesült.

[24] Az írásbeli figyelmeztetés első indokával kapcsolatban, mely szerint a minősítési lap átvételét több ízben is megtagadta a felperes, súlyos kötelezettségszegésnek értékelhető.

[25] Az vizsgálatokkal kapcsolatban arra hivatkozott, hogy az írásbeli figyelmeztetés a munkáltató irodájában többször tanúsított felperesi magatartást értékelte, a figyelmeztetéseknek kizárólag az alperes képviselőivel szemben tanúsított magatartásának értékelése. Hivatkozott továbbá arra, hogy a részletes, szóbeli tájékoztatást követően nem volt szükség az utasítás írásba foglalására, hiszen az alperes igazgatása alá tartozik mindkét rendelőintézet. A rendelőintézet1, illetve a szervezeti egység1 ellátás-irányítási szempontból egy intézménynek számít, ezért az átirányításra kerülő betegek ellátása nem megkerülhető az 1997. évi CLIV. törvény 155. § (17) bekezdése, valamint a 653/2021. (XI. 30.) Kormányrendelet 4. § (3) bekezdése és 3. számú mellékletében foglaltakra tekintettel. A felperes már akkor kötelezettségszegést követett el, amikor visszautasította az kerületi betegek vizsgálatlát. Annak már nincs jelentősége, hogy ellátta-e a betegeket vagy sem, illetve, hogy írásba lett-e foglalva az utasítás vagy sem, mert ez a magatartása megvalósította a kötelezettségszegést.

Az elsőfokú bíróság határozata

[26] Az elsőfokú bíróság az írásbeli figyelmeztetést hatályon kívül helyezte és kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 2.597.150 forint perköltséget.

[27] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az írásbeli figyelmeztetés világos volt, a felperes értette és tudta, hogy mire vonatkozik az.

[28] A figyelmeztetés valósága körében a következőket állapította meg.

[29] Az elsőfokú bíróság idézte az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló törvény végrehajtásáról szóló 528/2020. (XI.28.) Kormányrendelet (a továbbiakban: Eszjtv. Vhr.) 34. §-át, mely szerint, a 3. melléklet és a 4. melléklet szerinti minősítési lapot a kitöltést követően két példányban kell kinyomtatni, amelynek egyik példányát aláírást követően az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy részére át kell adni.

[30] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy az Mt. 24. § (1) bekezdése szerint az írásbeli jognyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják, vagy az elektronikus dokumentum részükre hozzáférhetővé válik, továbbá a 22. § (2) bekezdés b) pontjában meghatározott jognyilatkozat esetében, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik. Az elektronikus dokumentum akkor válik hozzáférhetővé, amikor a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek lehetősége nyílik arra, hogy annak tartalmát megismerje. A közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza.

[31] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint nem volt felróható a munkavállalónak az, hogy 3 alkalommal kísérelte meg az átadást a munkáltató, továbbá annak sem volt jelentősége, hogy átvette-e fizikailag a felperes a minősítési lapot, illetve aláírta-e, hiszen a közlés megvalósult az első alkalommal és ennek bizonyítására elegendő a megtagadásáról szóló feljegyzés is. E körben tehát valóban történt együttműködési kötelezettségszegés, még sem találta a bíróság alaposnak az írásbeli figyelmeztetést. Minősítés aláírása, átvétele nem a munkaköri leírás szerinti feladatok egyike, hanem arra a munkaszerződés körében elvárt együttműködési kötelezettsége állt fenn a felperesnek, melyet nem teljesített.

[32] Az vizsgálatokkal kapcsolatos magatartás körében a munkáltatónak meg kellett jelölnie, hogy mi volt az a kötelezettség teljesítése, amelyben nem működött együtt, tevőlegesen nem segítette elő a munkáltatót a felperes. Az alperes azonban nem tudott a per során ilyet megnevezni, nem bizonyított olyan esetet, hogy felperes I. vagy II. kerületi beteget elküldött volna, ne vizsgált volna meg, akár a megbeszélés előtt, akár a megbeszélés után. Az alperes kifejezetten arra hivatkozott, hogy a figyelmeztetésben összefoglalva megjelölt felperesi magatartás az igazgató irodájában tanúsított magatartásra vonatkozott. tanúl tanúként arra hivatkozott, hogy a beszélgetés őt lelkileg bizonyos értelemben megviselte, nyilvánvalóan megnehezítette az aznapi feladatai teljesítését.

[33] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint ugyanakkor nem volt olyan konkrét kötelezettség, amelynek teljesítését ne segítette volna elő, vagy akadályozta volna a felperes az irodai szituációban. Az a tény, hogy a munkáltató szóbeli tájékoztatása ellenére is fenntartotta az utasítás írásba foglalására vonatkozó igényét, nem számít ennek, mert az a felperes véleményét kifejezi ugyan, de nem jelent konkrét alperesi kötelezettség teljesítésének vagy jogosultság gyakorlásának az akadályozását.

[34] Az alperes nem tudott megjelölni olyan konkrét kötelezettséget vagy jogosultságot, amelynek teljesítését vagy gyakorlását nem segítette volna elő a felperes ezen a beszélgetésen – figyelembevéve azt is, hogy valóságban ellátta az terület száma területi betegeket a felperes – így e körben sem találta alaposnak még részben sem a bíróság az írásbeli figyelmeztetést.

[35] A fentiek alapján nem volt megállapítható az sem, hogy a felperes magatartása jelentős mértékben veszélyeztette a munkáltató biztonságos betegellátási és gazdasági érdekeit, valamint a hatékony és szakszerű működést, hiszen nem bizonyított a munkáltató olyan körülményt, amelyet a felperes nem látott volna el.

Fellebbezés

[36] Az elsőfokú ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben elsődlegesen annak megváltoztatását és a felperes keresetének elutasítását kérte. Másodlagosan kérte az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára. Az alperes perköltség iránti igényt is előterjesztett.

[37] Az alperes álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást tévesen, hiányosan tárta fel és a feltárt tényállásból nem megfelelő jogi következtetést vont le.

[38] Kérte a tényállás kiegészítését, miszerint „az alperes OSztálylának osztályvezető főorvosa” megnevezést kérte a tényállásban rögzíteni az ítélet 7. bekezdésében. Álláspontja szerint a 8. bekezdés sem helytálló, kérte rögzíteni, hogy „a rendelőintézetl”. Továbbá a tényállás kiegészítését, miszerint a peres felek egyezően nyilatkoztak abban a tekintetben, hogy a minősítési lap első alkalommal történtő átadási kísérletére 2023. november 30-án került sor.

A minősítési lap átvételének megtagadása

[39] Előadta, hogy a felek között nem volt vitatott, hogy felperes nem kívánta a minősítési lapot átvenni. Az elsőfokú ítélet azonban téves jogi következtetést tartalmazott, tévesen értékelte a vonatkozó jogszabályi környezetet. Az Eszjtv. egy speciális foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt szabályoz, amelynek háttér jogszabálya az Mt. Így az Mt.-t az Eszjtv.-ben meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni, azaz a lex specialis derogat legi generali elv alapján, amennyiben az Eszjtv. az Mt.-től eltérő speciális szabályt határoz meg, úgy az egészségügyi szolgálati jogviszony tekintetében az Eszjtv.-t kell alkalmazni.

[40] Az Eszjtv. Vhr. 34.§-a előírja, hogy a minősítési lap közlése átadási kötelezettséget ír elő a munkáltató részére. Ennek következtében nem a közlés általános szabályait, hanem a speciális szabályt kell alkalmazni, azaz a munkáltatói jognyilatkozatot

személyesen kell átadni. Álláspontja szerint az irányadó jogszabály nem az általános közlés, hanem a szűkebb értelmű átadás kötelezettségét írja elő. A fenti jogszabályi rendelkezés alapján az eljáró bíróságnak arra a következtetésre kellett volna jutnia, hogy az alperesnek a személyes átadásra kellett törekednie, ezért indokolt volt e célból a több átadási kísérlet. A minősítési lap átvételének kötelezettsége a vonatkozó jogszabályi előírások tükrében tehát kétpólusú: egyfelől fizikai értelemben át kell venni az iratot, másrészt pedig az átvételt igazolni kell a minősítési lap alján megjelöltek szerinti aláírással.

[41] A felperes tehát nem tett eleget az Mt. 6.§-ában foglalt együttműködési kötelezettségének. Emellett megvalósította a jóhiszemű és tisztesség elvének megfelelő joggyakorlás és együttműködési kötelezettség megsértését, hiszen magatartásával abban akadályozta meg az alperest, hogy a jogszabály szerint fennálló kötelezettségének eleget tudjon tenni.

[42] Az elsőfokon eljáró bíróság nem értékelte megfelelően, hogy a munkáltató oldaláról a minősítési lap átadása egy megszervezett munkafolyamat volt, amely személyes szóbeli értékeléssel volt egybekötve. A munkáltató és a munkavállalók közötti hierarchikus viszonyban a munkáltató részéről alapvető elvárás, hogy a szakmailag indokolt utasításai, kérései végrehajtásra kerüljenek, ha esetlegesen kérdés, észrevétel merül fel ezzel összefüggésben, akkor azt a kollegiális együttműködés jegyében kerüljön rendezésre. A felperesnek valóban van javaslattételi joga, de ez nem terjedhet ki a teljes intézményi ellátás megszervezésének hatókörére, nem korlátozhatja a munkáltató jogos érdekeit. Az elsőfokú bíróság pedig nem vette kellő súllyal figyelembe az alperesi oksági láncolatot.

Szóbeli figyelmeztetések

[43] Az alperes álláspontja szerint a szóbeli figyelmeztetéseknek kiemelt jelentősége van. Az első szóbeli figyelmeztetésre 2017-ben került sor, egy szakmai konzílium összehívásának szükségessége körében. Figyelemmel arra, hogy a felperes ezt érdemben nem vitatta, ezért a Polgári perrendtartásról 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 266. § (1) bekezdése

alapján, az alperes által előadott tényállást valósnak kellett volna elfogadnia a bíróságnak. Ebben a körben nincs jelentősége annak, hogy a felperes végül elvégezte a feladatot, mert az alperes a felperes negligáló magatartását értékelte.

[44] A másik szóbeli figyelmeztetéssel összefüggésben a felperes semmilyen észrevételt nem tett, így e körben is a Pp. 266.§ (1) bekezdése alapján az elsőfokon eljáró bíróságnak valónak kellett volna elfogadnia az alperesi előadást.

[45] Az elsőfokú bíróságnak kellő súllyal figyelembe kellett volna vennie a megelőző szóbeli figyelmeztetéseket. Hivatkozott a Kúria Mfv.10.354/2017/5. számú döntésre, melynek hasonló a tényállása. Ez a precedensképes kúriai határozat is alátámasztja, hogy a felperes kötelezettségszegésének értékelésekor a teljes kontextust, az eset összes

körülményét figyelembe kell venni, a felperesi iratátvétel megtagadása az együttműködési kötelezettség megsértése. A felperes ugyan nem kiabált, nem volt sértő magatartása a munkáltató irányában, azonban kifejezetten ésszerűtlen magatartást tanúsított és így megsértette az együttműködési kötelezettségét.

vizsgálatlok elvégzésére irányuló munkáltatói utasítás megtagadása

[46] Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe teljes kontextusában a felek által előadott körülményeket, ezáltal a tévesen megállapított tényállásból téves jogi következtetést vont le. A felperes ugyanis nem pusztán a munkáltatói utasítás írásba foglalásához kötötte az kerület száma kerületi betegek ellátását, hanem kifejtette azon szándékát, hogy mindaddig nem fogja ellátni a betegeket, amíg a munkáltató jogszerű keretek közé nem helyezi az utasítását. A felperes nem pusztán a munkáltató utasításának írásba foglalását kérte, hanem követelte azt, és nem szándékozott együttműködő magatartását tanúsítani, mint addig, amíg a munkáltató a követelésének eleget nem tett. A felperes magatartása akkor lett volna helyes, ha az általa huzamosabb ideje követett gyakorlatot nem vonja kétségbe, hanem teljesíti a munkáltató külön írásbeli intézkedése nélkül is. A felperes a korábbi szokásjogi gyakorlattal egyértelműen szembehelyezkedett, az utasítás írásba foglalását kérte úgy, hogy pontosan ismerte a kialakult szabályozást és gyakorlatot. Ennek következtében nem kellett a bíróságnak vizsgálnia és az alperesnek sem kellett értékelnie, hogy a felperes végül ellátott-e kerület száma kerületi betegeket, felmerült-e olyan beteg, akinek az ellátása nem valósult meg a felperes magatartása következtében. Hangsúlyozta, hogy nem önmagában a betegellátás ténye volt a kérdés a perben, hanem az, hogy a felperes megalapozatlanul vont kétségbe egy olyan gyakorlatot, amelyet ő maga is éveken keresztül konzekvensen követett.

A korábbi szóbeli figyelmeztetések kiemelésének azért is volt jelentősége, hiszen mind a konziliáriusi tevékenység ellátása körében, mind az vizsgálatlok elvégzésére utasítás tekintetében felperes előbb feltételeket támasztott a munkáltató utasításához, majd csak később, a munkáltató határozott fellépése után látta el a feladatot. Nem bír relevanciával az, hogy felperes a kiadott utasítást később teljesítette-e, hanem annak kell a döntő szempontnak lennie, hogy milyen út vezetett odáig.

[47] Az alperes előadása szerint a bíróság megsértette a Pp. 263.§ (1) bekezdésében, 183.§ (19) bekezdésében, Pp. 266.§ (1) bekezdésében foglaltakat.

Fellebbezési ellenkérelem

[48] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes másodfokú perköltség megfizetésére kötelezését kérte.

[49] Előadta, hogy a tényállás kiegészítése, illetve kijavítása körében az alperes nem fejtette ki, hogy ez milyen indokból lenne fontos javítása az ítéletnek. Ennek következtében az alperes által megjelölt kijavítási kérelem az ítélet megváltoztatása vagy hatályon kívül helyezése vonatkozásában nem tekinthető relevánsnak.

[50] Az alperes tévesen értelmezte, hogy álláspontja szerint nem valósult meg a közlés, mivel az elsőfokú ítélet hivatkozott az Mt. 24.§ (1) bekezdésében rögzített írásbeli nyilatkozat közlésére. Az elsőfokú ítélet helytállóan utalt arra, hogy már az első alkalommal megvalósult a közlés. Előadta, hogy tanúl írásbeli jelentését a jelen ügyben nem lehet ügydöntő bizonyítékként figyelembe venni, figyelemmel arra, hogy közte és a felperes között alakult ki a konfliktus. Az írásbeli jelentésben foglaltakat semmi nem támasztja alá és a bíróság is hangsúlyozta, hogy az alperes nem terjeszkedhet túl az írásbeli figyelmeztetésben foglalt tartalom.

[51] Az írásbeli jelentésben foglalt szóbeli figyelmeztetések nincsenek benne az okiratban, számos más tény és körülmény sem, amelyekre az alperes utólag a perben hivatkozott. Figyelemmel arra, hogy az írásbeli figyelmeztetésben nem szerepelnek a megelőző magatartások, így azokra nem lehet utalni, illetve hivatkozni.

[52] Az vizsgálatokkal kapcsolatban előadta, hogy az elsőfokú eljárásban nem tudta bizonyítani az alperes, hogy a felperes nem látott el beteget.

[53] A felperes több alkalommal is kifejtette az eljárásban, hogy a munkavállaló jogosult volt az írásbeli utasítás kérésére a munkáltatótól. Továbbá négy tanú vallotta, hogy nem tudott olyan esetről, amikor a felperes a beteg vizsgálatát visszautasította. Az elsőfokú bíróság egyértelműen megállapította, hogy az a kérés, hogy a munkavállaló a betegútra vonatkozóan írásban kérte az utasítást, semmiképpen nem jelenthet részéről kötelezettségszegést.

[54] Az elsőfokú bíróság jogosan állapította meg, miszerint nem volt megállapítható, hogy a felperes magatartása veszélyeztette volna a munkáltatónak a biztonságos betegellátási és gazdasági érdekeit, valamint a hatékony és szakszerű működését.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indoka

[55] A másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálása során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helytállóan tárta fel, a döntését a peradatok okszerű mérlegelésével hozta meg, mellyel a másodfokú bíróság is egyetértett, ezért az elsőfokú ítéletet a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta. A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a Pp. 386. § (4) bekezdése alapján, helyes indokai alapján hagyta helyben.

[56] A Pp. 370. § (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2) – (4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó

fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korláta között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371.§ (1) bekezdés a) – d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[57] A másodfokú bíróság a fellebbezés kapcsán az alábbiakra mutat rá.

[58] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a felperes fellebbezésében a tényállás kijavítására vonatkozó hivatkozások az elbírálása szempontjából nem voltak relevánsak, ezért mellőzte az elsőfokú ítélet tényállásának kijavítását.

A minősítési lap átvételének megtagadása

[59] Az alperes arra hivatkozott, hogy a *lex specialis derogat legi generali* elv alapján, az Eszjtv. az Mt.-től eltérő speciális szabályt határoz meg, úgy az egészségügyi szolgálati jogviszony tekintetében az Eszjtv.-t kell alkalmazni.

[60] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az alperes fellebbezése téves az alábbiak szerint. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (a továbbiakban: Eszjtv.) 1.§ (9) bekezdése kimondja, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy, továbbá a (6) bekezdés és (8) bekezdés szerinti foglalkoztatott jogviszonyára, valamint a munkáltatóra a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. I. törvény (a továbbiakban: Mt.) az e törvényben meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni. A (10) bekezdés szerint a (9) bekezdés szerinti körre nem kell alkalmazni az Mt. 198 – 211. §-át és 228. §-át. A (11) bekezdés szerint az Mt. XIII. és XIV. fejezetét az Eütev. törvényben meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni. A (12) bekezdés szerint az Mt. XVI. fejezetét azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy az egészségügyi szolgáltató alaptevékenysége körében nem foglalkoztatható munkaerőkölcsönzés keretében kölcsönzött munkavállaló. A fenti jogszabályi rendelkezések alapján, a meghatározott kivételekkel alkalmazandó az Mt. az egészségügyi szolgálati jogviszonyra is.

[61] A Munka törvénykönyve külön nem tartalmazza az írásbeli figyelmeztetést, azt nem szabályozza. Az alperes az írásbeli figyelmeztetésben azonban saját maga hivatkozott arra, hogy a felperes az Mt. 6.§-át, 8. §-át, 42.§-át, valamint az 52. §-ban meghatározott alapvető magatartási kötelezettségét szegte meg, így vétkes és jelentős mértékű magatartást tanúsított. A munkáltatói intézkedése alapján megállapítható, hogy maga a munkáltató is az Mt.-ben rögzített magatartási szabályok megszegését róta a felperes terhére.

[62] Az Mt. III. fejezet 14-15. pontja alaki kötöttségek között szabályozza a 22. §-ban, miszerint a jognyilatkozatot – ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik – alaki kötöttség nélkül lehet megtenni. A munkavállalók kérésére a munkáltatónak a jognyilatkozatát akkor is írásba kell foglalnia, ha egyébként az nem kötelező.

[63] A III. fejezet 16. pontjában rögzített 24. § (1) bekezdése szerint az írásbeli jognyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más

személynek átadják, vagy az elektronikus dokumentum részükre hozzáférhetővé válik, továbbá 22. § (2) bekezdés b) pontjában meghatározott jognyilatkozat esetében, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik. Az elektronikus dokumentum akkor válik hozzáférhetővé, amikor a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek lehetősége nyílik arra, hogy annak tartalmát megismerje. A közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja, vagy szándékosan megakadályozza.

[64] Az Eszjtv.1. § (9), (10), (11) és (12) bekezdése alapján, az Mt. fent meghatározott rendelkezéseit, azaz az Mt. 22.§-át, illetve 24.§-át is alkalmazni kell az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állókra, azaz a felperes esetében is. Ennek következtében nem helytálló az laperes hivatkozása, hogy az Eszjtv. Vhr. 34. §-a kifejezetten azt rögzíti, hogy személyes átadási kötelezettsége van a munkáltatónak a minősítési lap közlése kapcsán.

[65] Az Eszjtv. Vhr. 34.§-a előírja, hogy a 3. melléklet és a 4. melléklet szerinti minősítési lapot a kitöltést követően 2 példányban kell kinyomtatni, amelynek egyik példányát aláírást követően az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy részére kell átadni. Ezen rendelkezés nem mondja ki, hogy mindenképpen személyesen kell átadni a munkavállaló részére a minősítési lapot. Ezért irányadó az Mt. 24.§-ában rögzített rendelkezés, miszerint egyéb úton is át lehet adni a munkavállalónak a minősítési lapot. Az elsőfokú bíróság álláspontja helytálló volt, miszerint a minősítési lap közlése már az első alkalommal megtörtént, amikor a munkavállaló megtagadta annak átvételét. A fent idézett jogszabályi rendelkezés azt is tartalmazza, hogy a közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy, az átvételt megtagadja, vagy szándékosan megakadályozza. A jognyilatkozat a címmel való közléssel hatályosul. A jelen eljárásban maga a felperes sem vitatta, hogy megtagadta az átvételt, azaz a minősítési lap átadása megtörtént. A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint a munkáltató tévesen értelmezte az irányadó jogszabályi rendelkezéseket, miszerint kizárólag fizikai átadás útján valósulhat meg a közlés. Az alperes fellebbezése ezért e tekintetben is megalapozatlan. Az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy a felperes valóban megvalósította az együttműködési kötelezettség megszegését, azonban ez bagatell mértékűnek tekinthető, mivel nem jelentett a munkáltató ügymenetében fennakadást az aláírás megtagadása és a közlés megtörtént. A minősítés aláírása – átvétele nem a munkaköri feladatok része, hanem az együttműködési kötelezettsége a felperesnek, melyet nem teljesített.

Szóbeli figyelmeztetések

[66] Az alperes a fellebbezésében hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság a szóbeli figyelmeztetéseket nem értékelte megfelelően. A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a munkáltató az írásbeli figyelmeztetésben nem említette a szóbeli figyelmeztetéseket, ezért azokat nem is kellett értékelni. A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy az első szóbeli figyelmeztetésre 2017-ben került sor, míg az írásbeli figyelmeztetést a munkáltató 2022. november 30-án kívánta első alkalommal közölni a felperessel. Az időközben eltelt 5 évre tekintettel a másodfokú bíróság álláspontja nem okszerű a szóbeli figyelmeztetéssel

kapcsolatos alperesi előadás. Az alperes hivatkozott a 2024. január 5. napján kelt alperesi beadvány 17. pont 2. B pontjában megjelölt esetre, miszerint az alperesi munkáltatói jogkör gyakorlója arról értesült, hogy a felperes a kórházon belül sztrókkal kezelt beteget küldött át egy másik szervezeti egységbe ellátásra, de nem intézkedett a beteg belső szállítással történtő átviteléről. Az alperes azonban nem jelölte meg, hogy mikor történt az eset, melyik beteggel történt és annak valóságát sem bizonyította, ennek következtében ezen szóbeli figyelmeztetésre vonatkozó előadás sem áll okszerűségi kapcsolatban az írásbeli figyelmeztetéssel. Így megalapozatlan az alperesnek a rendszeres együttműködési kötelezettség megszegésére vonatkozó hivatkozása is, mivel a rendszeresség a több éves eseteket alapul véve nem áll fenn.

[67] Az alperes hivatkozott továbbá a Kúria Mfv.10.354/2017/5. számú ítéletére. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy ezen ítéletet nem lehet figyelembe venni, figyelemmel arra, hogy a Kúria az együttműködési kötelezettség megsértésével kapcsolatban kiemelte, hogy azért sértette meg azt a munkavállaló, mivel a neki átadni kívánt iratokat nem vette át, az átadni kívánó felettes munkatárssal és kíséretében lévő személyekkel sértően és gorombán viselkedett. A felperes esetében pedig ez nem áll fenn, figyelemmel arra, hogy a felperes csak kinyilvánította azt, hogy nem veszi át az értékelési lapot, de a magatartása nem volt sértő és goromba, hanem udvarias volt. Ennek következtében ez a kúriai ítélet nem irányadó a jelen per elbírálása szempontjából.

vizsgálatlok elvégzésére irányuló munkáltatói utasítás megtagadása

[68] A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy írásbeli figyelmeztetésben konkrétan az szerepel, a felperes az vizsgálatlok elvégzésére vonatkozó utasítás teljesítését alapos indok nélkül megtagadta, kiemelve, hogy nem kapott a munka elvégzésére írásos utasítást. A munkáltatónak tehát ezt az indokot kellett bizonyítania, miszerint a felperes megtagadta az vizsgálatlok elvégzésére vonatkozó munkáltatói utasítást.

[69] Az Mt. 22.§ (1) bekezdése szerint a jognyilatkozatot – ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik – alaki kötöttség nélkül lehet megtenni. A munkavállaló kérésére a munkáltatónak a jognyilatkozatát akkor is írásba kell foglalnia, ha az egyébként nem kötelező. A fenti jogszabályi rendelkezés alapján a felperes kérése, miszerint a munkáltató foglalja írásba az utasítását, nem volt jogellenes. E körben a másodfokú bíróság hivatkozik a Kúria Mfv.10.114/2021. számú eseti döntésére, melynek elvi tartalma szerint a munkavállalói kérésre fennálló munkáltatói írásba foglalási kötelezettség, a munkáltatói jognyilatkozatokkal szemben fennálló (általános) érvényesítési kellék.

[70] A fentiekén túl valótlan is az írásbeli figyelmeztetésben meghatározott indok, figyelemmel arra, hogy azt maga az alperes is elismerte, hogy a felperes nem utasította el az I., illetve a II. kerületből érkezett betegeket, hanem megtörtént a betegek ellátása. Ennek körében nem annak van jelentősége, hogy az alperes miben bízhatott, hanem annak, hogy a felperes a munkaköri kötelezettségét teljesítette, annak ellenére, hogy a munkáltató írásban nem utasította a felperest más kerületből érkező betegek ellátására. Megalapozatlan az

alperesnek a felperes által kétségbevont gyakorlatra vonatkozó hivatkozása is, figyelemmel arra, hogy nem a gyakorlat megszegése volt az írásbeli figyelmeztetés tartalma, hanem az, hogy a felperes megtagadta a betegek ellátását, amely nem volt valós.

[71] A fentiek alapján a másodfokú bíróság a rendelkező rész szerint határozott.

Záró rész

[72] Az alperes a fellebbezési eljárásban pervesztes lett, ezért a bíróság a Pp. 83.§-a alapján kötelezte másodfokú perköltség megfizetésére, amelynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 2. §-a alapján határozott meg.

[73] Az alperes az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 5.§-a alapján teljes személyes költségmentes, ezért az illetéket a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam viseli.

[74] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376.§-a alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[75] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365.§-a zárja ki.

Budapest, 2025. február 13.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

dr. Kulisity Mária s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró