



A KÚRIA

mint felülvizsgálati bíróság

í t é l e t e

Az ügy száma: Mfv.VIII.10.071/2023/4.

A tanács tagjai: Dr. Hajdu Edit a tanács elnöke

Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna előadó bíró

Dr. Stark Marianna bíró

Szolnokiné dr. Csernay Krisztina bíró

Dr. Tánczos Rita bíró

A felperes: felperes neve

cím1

A felperes képviselője:

Dr. Fodor András ügyvéd

cím2

Az alperes: alperes neve

cím3

Az alperes képviselője:

Dr. Varga István ügyvéd

cím4

A per tárgya: azonnali hatályú felmondás jogkövetkezményei

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: alperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:

Szegedi Ítéltábla Mf.I.40.061/2022/4.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Gyulai Törvényszék 15.M.70.010/2022/20.

Rendelkező rész

A Kúria a Szegedi Ítéltábla Mf.I.40.061/2022/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek – 15 nap alatt – 539.754 (ötszázharminckilencezer-hétszázötvennégy) forint és 145.734 (száznegyvenötezer-hétszázharmincnégy) forint áfa felülvizsgálati eljárás költséget.

A felülvizsgálati eljárásban felmerült 2.931.694 (kétfmillió-kilencszázharmincegyezer-hatszázkilencvennégy) forint illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálati eljárás alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes 1989. október 2-tól állt az alperes, illetve annak jogelődje alkalmazásában határozatlan idejű munkaviszonyban. Utolsó munkaszerződése 2021. február 15-én kelt és március 1-től volt hatályos. Munkakörét szakorvosként, beosztását főorvosként jelölték meg.

[2] 2020. október 5-től a helység1 Megyei Központi Kórház intézmény neve gyermekosztályát vezette. A 30 ágyas osztályon való feladatellátás mellett a szülészeti osztályon biztosítania kellett a folyamatos gyermekgyógyászati háttérrel az újszülöttek mindennapi ellátásában és a nagy kockázatú szüléseknél való jelenlétet is.

[3] A gyermekosztályon 2020 októberét megelőzően, és azt követően is folyamatos orvoshiány mutatkozott. A felperesi irányítást megelőzően személy1 főorvos volt tartósan az egyedüli szakorvos, és a gyermek szakrendelésen személy2 látott el ilyen jellegű feladatokat. Mellettük alkalmanként egy-két rezidens közreműködött.

[4] 2020. október 5-től kezdődően a felperes egyedüli szakorvosként dolgozott az osztályon, mellette hosszú időn keresztül csak személy3 működött közre rezidensként. személy4 2021. szeptember 15-től először segédápolóként, majd a diplomája honosítását követően 2022 márciusától rezidens orvosként segítette a munkát. 2021 júliusától részmunkaidőben (heti három nap) személy5 endokrinológus szakorvos kapcsolódott be a munkavégzésbe, aki elsődlegesen a saját szakterületéhez tartozó betegek ellátásával foglalkozott, de igyekezett besegíteni az osztályos munkába is.

[5] A felperes az állandó orvoshiány miatt szinte a kezdetektől fogva, de 2021 áprilisától kezdődően folyamatos jelleggel rendkívüli munkaidőben is dolgozott, hiszen az ügyeleteit követően pihenés nélkül azonnal munkába kellett állnia más szakorvos hiányában. A rendkívüli munkavégzés elrendelését tartalmazó nyomtatványt a felperes készítette el, és azt utólagosan, minden benyújtás alkalmával személy6 osztályvezető főorvos hagyta jóvá.

[6] 2021. július 5-én személy7 orvosigazgató részére e-mailben tájékoztatást küldött a felperes, amelyben részletezte a munkaköri feladataival kapcsolatos nehézségeket, majd 2021. augusztus 13-án személy8 főigazgatónak személyes megbeszélés keretében adta elő a problémákat. Ezek rendezésére ígéretet kapott az alperes főigazgatójától, de addig is kérte, hogy a következő két hónapban is biztosítsa a gyermekosztályon a folyamatos betegellátást. A felperes – bízva a későbbi intézkedés megtételében – ezt vállalta, de nem történt meg a helyzet rendezése. 2021. október 14-én levelet intézett a munkáltatói jogkörgyakorló főigazgatóhoz, egyben értesítette személy7 orvosigazgatót és személy6 osztályvezető főorvost is. Ismét felhívta a figyelmet a korábban jelzett nehézségekre, és személyes megbeszélést kért, amely 2021. október 15-én valósult meg. Ekkor arról tájékoztatták, hogy a munkáltató a munkakörülményeken érdemben változtatni nem tud.

[7] Minderre tekintettel a felperes 2021. november 3-án azonnali hatályú felmondással élt. Ebben arra hivatkozott, hogy a fekvő- és ambuláns betegellátás folyamatos és zavartalan működéséhez szükséges munkakörülmények a munkáltató magatartása következtében 2020 október hónaptól kezdődően olyan mértékben megromlottak, hogy a munkaviszony további fenntartása lehetetlenné vált. A felmondásban megismételte a személyes orvosi igazgató részére megküldött e-mailben foglaltakat, és utalt a későbbi egyeztetésekre is. Hivatkozott arra, hogy az alperes nem biztosította a munkavégzéshez szükséges feltételeket, ezzel megszegte a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 51. §-a szerinti kötelezettségeit, a munkaviszony fenntartása lehetetlenné vált. Erre alapozta az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontjára figyelemmel az azonnali hatályú felmondást. Utalt arra, hogy a pihenőidő megfelelő biztosítása a munkáltató alapvető kötelezettsége, amelynek az alperes sorozatosan nem tett eleget.

[8] Az alperes álláspontja szerint a jogviszony megszüntetés ezen formája nem volt jogszerű, ennek ellenére kiadta a jogviszony megszüntetéssel kapcsolatos igazolásokat 2021. november 9-én, és megfizette a munkaviszony megszűnéséig felperest megillető járandóságokat.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[9] A felperes keresetében a felmondási időre járó távolléti díj és végkielégítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest kamatokkal együtt. Perköltséget is igényelt. Álláspontja szerint az azonnali hatályú felmondásban foglaltak megalapozottak.

[10] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására és a felperes perköltségben való marasztalására irányult. Érvelése szerint az azonnali hatályú felmondás nem alapos.

Az első- és a másodfokú bíróság ítélete

[11] A Gyulai Törvényszék 15.M.70.010/2022/20. számú ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen a felperesnek felmondási időre járó bér címén 4.628.991 forintot és végkielégítés címén 24.687.952 forintot fenti összegek kamatával együtt. Perköltséget is megállapított felperes javára.

[12] Az elsőfokú bíróság elsődlegesen az Mt. 78. § (2) bekezdésére utalva megállapította, hogy az alperesi munkáltató a nem megfelelő munkakörülményeket folyamatosan fenntartotta. A perindítás ebből következően nem tekinthető elkésettnek, és a keresetben foglaltakat érdemben kellett vizsgálni.

[13] Nem volt vitatott alperes részéről, hogy a felperes a keresetlevélben megjelölt napokon úgy állt munkába, hogy előtte pihenőideje nem volt. Az sem vitatott, hogy az alperes osztályvezetője utólagosan ugyan, de minden esetben aláírta a rendkívüli munkavégzést

elrendelő nyomtatványt. Helyesen hivatkozott felperes az EBH2006.1443. számú eseti döntésben foglaltakra, amely a következetes bírói gyakorlatot tükrözi. Eszerint a munkáltató elrendelése nélkül is túlmunkának minősül a munkáltató tudomás vételével történt munkavégzés, ha annak elvégzésére a munkáltató érdekében szükség volt. Ez pedig jelen esetben nem vitásan megállapítható.

[14] Önmagában az a tény, hogy a felperes megkapta a túlmunkáért járó díjazást, nem mentesíti az alperest a pihenőidő szabályainak lényeges megsértése alól, figyelemmel a 12/2020. (VI. 22.) AB határozat [50] bekezdésében foglaltakra is.

[15] Az, hogy az ügyeleti beosztást a felperes készítette el, nem mentheti az alperes felelősségét, mert a bizonyítási adatokból kitűnően nem volt más megoldás számára, minthogy az üres helyekre beírja magát, azaz a munkáltató érdekében – tudva azt, hogy az ügyeletet követő reggel munkába kell majd állnia, munkában kell maradnia – járt el. Fel sem merült a perben, hogy a felperes ezt annak érdekében tette, hogy a későbbi jogviszony megszüntetés érdekében a helyzetet felhasználja.

[16] Bizonyított, hogy a felperes a helyzet megoldása érdekében támogatást, segítséget kért a felsőbb vezetőktől. A felperes írásban és szóban megvalósuló kéréseit okiratokkal, valamint tanúvallomásokkal bizonyította. Nem eshet az ő terhére, hogy főorvosként nem saját maga keresett a gyermekosztályra szakorvosokat, rezidenseket, mivel ez nem volt feladata.

[17] A felperes a nem megfelelő munkakörülmények biztosítása körében a személyi állomány hiányára is hivatkozott. Ezzel összefüggésben arra mutatott rá az elsőfokú bíróság, hogy a felperes vezetése előtti helyzetnek nem volt relevanciája, és megállapítható, hogy a 60/2003. (X. 20.). ESzCsM. rendeletben előírtnál (7 fő) jóval kevesebb szakorvosa volt a gyermekosztálynak, amit az alperes sem vitatott.

[18] A munkáltató azzal is védekezett, hogy a Covid járvány fennállása, valamint az annak idején hatályba lépő egészségügyi szolgálati törvény mentesítő körülmény, de emellett is azt kellett volna bizonyítania, hogy mindent megtett a létszám növelése érdekében. Ezt azonban nem tudta igazolni.

[19] Az alperes nem bizonyította azt sem, hogy a felperes az osztály bezárásával fenyegetőzött volna, ezzel szemben a tanúk vallomásából kitűnően a helyzet rendezése érdekében megoldásokat vázolt fel, egyebek mellett a nappali kórházi jelleget, bár ennek a kérdésnek az érdemi elbírálás szempontjából nem volt jelentősége.

[20] Nem volt elvárható a felperestől, hogy a jogviszonyát rendes felmondással szüntesse meg, mivel az azonnali hatályú felmondás indokai valóságosak és okszerűek voltak. Az alperes az összecszerúséget nem vitatta, ezért a bíróság az Mt. 78. § (3) bekezdés, 70. § (3) bekezdés, 77. §, 69. § (2) bekezdés g) pontja szerint határozott.

[21] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Szegedi Ítéletábrla Mf.I.40.061/2022/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, és az alperest perköltség viselésére kötelezte. Kimondta, hogy a le nem rótt fellebbezési illeték az állam terhére marad.

[22] A másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság ítéletében kifejtettekkel a határidővel összefüggésben. A felperes az azonnali hatályú felmondás okait lényegében a megfelelő munkafeltételek biztosításának folyamatos elmulasztásában, az előírt pihenőidő kiadásának rendszeres hiányában, ezzel összefüggésben a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés többszöri jogszerűtlen elrendelésében, valamint a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért járó díjazás 50 %-nak hónapok óta ki nem fizetésében jelölte meg, amely magatartások egy része folyamatos, más része ismétlődő jellegű, ezért a határidő megtartottság speciális esetére kialakított bírói gyakorlatot helyesen vette figyelembe az elsőfokú bíróság.

[23] Az alperes fellebbezésében sem támadta, hogy a jelen jogvitával érintett osztályon 2020 októberét megelőzően és azt követően is folyamatos szakorvos hiány volt, az pedig, hogy 2021 júliustól további egy szakorvos dolgozott az osztályon, nem jelenti azt, hogy a felperes által sérelmezett helyzet megszűnt volna.

[24] A pihenőidő szabályainak megszegésével kapcsolatban az elsőfokú bíróság helyesen helyezkedett arra az álláspontra, hogy az, miszerint az ügyeleti beosztást végső soron a felperes maga készítette el, nem mentesíti a munkáltatót.

[25] A felperes e körben csak előkészítő tevékenységet végzett, a beosztást személyi6 osztályvezető hagyta jóvá. Az Mt. 96. § (1) bekezdésből és 97. § (1) bekezdéséből következően főszabály szerint a munkaidő beosztás joga és kötelezettsége a munkáltatót illeti meg illetve terheli, arra pedig nem merült fel adat, és az alperes sem hivatkozott rá, hogy a felperes kötetlen munkarendben dolgozott volna.

[26] Az elsőfokú bíróság által szintén helyesen értékelt szempont az is, hogy az ügyeleti beosztás elkészítésekor felperes számára nem volt más megoldás, mint hogy az üres helyekre beírja magát. A beosztással a felperes a munkáltató érdekében járt el. Ezt nem cáfolja az alperes által fellebbezésében idézett két tanúvallomás sem. Bár azok néhány eset tekintetében igazolják, hogy a felperes nem tartott igényt egyikük ügyelet ellátására tett felajánlására, azt azonban nem bizonyítják, hogy ezt a munkáltató érdekében szemben önös érdekből tette volna, mint amelyre az alperes hivatkozott.

[27] Az elsőfokú bíróság helyes okfejtése szerint a munkáltató elrendelése nélkül is rendkívüli munkaidőben történő munkának minősül az annak tudomásulvételével történt munkavégzés, ha az szükséges. Ez jelen esetben megállapítható volt. Nem alapos tehát az az érvelés, hogy a felperes számára rendkívüli munkavégzést nem rendeltek el, tudatában volt a kötelező pihenőidőnek, de azt szándékosan nem vette igénybe.

[28] A munkaidő és pihenőidő beosztásával kapcsolatos kötelezettségszegés alól – aminek következtében hét hónapon keresztül összesen 31 alkalommal sérült a felperes Mt. 104. § (1) bekezdésén és az Eütev. 12/G. § (1) bekezdésén alapuló felperesi pihenőidőhöz való joga – alperes nem tudta kimenteni magát e körben előadott érveivel.

[29] Nincs jelentősége annak, hogy az orvoshiány csak helyi vagy országos szintű volt-e és annak sem, hogy azt mi okozta, következésképpen nem releváns az alperes orvoshiány országos jellegére, illetve a Covid-19 világjárvány és az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény oki szerepére történő hivatkozás.

[30] Az a körülmény, hogy a munkáltató jelentős erőfeszítéseket tesz az általa sem vitatott humán-erőforrás hiány megoldására, még nem jelenti azt, hogy sikerrel teljesítené az Mt. 51. § (1) bekezdéséből eredő kötelezettségét. A felperes leterheltsége tartósan olyan mértékű volt, ami okszerűen vezetett azon meggyőződéséhez, hogy a továbbiakban a munkaviszony fenntartása számára lehetetlenné vált.

Az alperes felülvizsgálati kérelme és a felperes felülvizsgálati ellenkérelme

[31] Az alperes felülvizsgálat engedélyezése iránti kérelmét követően előadott felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a jogerős ítélet hatályon kívül helyezése mellett a másodfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását kérte. Másodlagosan a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését követően a jogszabályoknak megfelelő döntés meghozatalát indítványozta a felperes teljes kereseti kérelmének elutasításával. Perköltség iránti igényt is előterjesztett.

[32] A határidő megtartottságával összefüggésben utalt arra, hogy a felperes a munkakörülményekkel kapcsolatos kifogásait már 2021. július 5-én, augusztus 13-án, október 14-én és 15-én jelezte a munkáltatónak, illetve a felperes vezetői feladatainak ellátását megelőzően szakorvosként is tisztában volt az általános orvoshiánnyal és a humán-erőforrás problémákkal, melyet a járványhelyzet országos szinten csak tovább fokozott. Alperes részéről nem volt folyamatos jogsértés, hiszen a felperes munkakörülményei 2021 júliustól kezdődően javultak a korábbi állapotokhoz képest. Ezt az alperes tanúvallomásokkal igazolta. Az azonnali hatályú felmondás gyakorlására nyitva álló határidő pedig folyamatos jogsértés hiányában már eltelt.

[33] Alperesi álláspont szerint felperes tévesen jelölte meg a nem megfelelő munkakörülmények biztosítása lehetetlenülését az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontjára alapítottan, hiszen annak valósága, világossága és okszerűsége esetén is az csak a) pontos felmondási ok lehetne a jogviszony megszüntetés indokaként.

[34] Nincs jelentősége annak, hogy a felperes a munkakörülmények vonatkozásában milyen felmondási okot jelölt meg tévesen és mit nevesített, amit egyébként a perfelvételi tárgyaláson maga is elismert és pontosított, azonban a másodfokú bíróság a felperes téves hivatkozását nem ismerte fel, és maga is az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontja szerinti felmondási oknak minősítette a felperes által hivatkozottakat.

[35] Az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerint a megszegett kötelezettségnek lényegesnek kell lenni, a munkaviszonyból a feleket terhelő kötelezettségeket különösen a

munkajogi alapelvek, a munkaszerződésből eredő (Mt. 42. § (2) bekezdés) és a törvényben meghatározott egyéb alapvető kötelezettségek (Mt. 51., 52. §) határozzák meg.

[36] A kötelezettségszegésnek szándékosnak vagy súlyosan gondatlannak kell lenni, a fogalmakat a munkajogi bírói gyakorlat a büntetőjogi fogalomhasználat alapján határozza meg (MK25.).

[37] A kötelezettségszegésnek jelentősnek is kell lennie. A csekély mértékű kötelezettségszegés szankciós, azonnali hatályú felmondás alapjául nem szolgálhat. A kötelezettségszegésnél nem az azzal okozott kár mértéke az irányadó, hanem az, hogy a munkajogi kötelezettséget milyen mértékben sértették meg. Felperes azonnali hatályú felmondásában a pihenőidő szabályait jelölte meg indokként.

[38] Az alperes felülvizsgálati kérelmében utalt az Mt. 104. § (1) bekezdésére, valamint az Eütev. 12/G. § (1) bekezdésében rögzítettekre. Az elsőfokú bíróság szerint nem volt vitatott alperes részéről, hogy a felperes az általa keresetlevélben megjelölt napokon úgy állt munkába, hogy előtte pihenőideje nem volt. A bíróságok szerint az alperes munkáltató egyértelműen tudott arról, hogy a felperes pihenőidőhöz való joga nem teljesül, és kötelessége lett volna intézkedni a jogellenes helyzet megszüntetése érdekében, ami nem történt meg. Ezzel szemben annak van jelentősége, hogy az ügyeleti és a munkaidőbeosztást maga a felperes készítette, ami mentesíti az alperest. Felperes tudatában volt a kötelező pihenőidő igénybevétele szükségességének, azonban azt szándékan nem vette igénybe. A munkáltató a felperes számára rendkívüli munkavégzést nem rendelt el, illetve a felperes a más által felajánlott ügyeletet több alkalommal elutasította. Ezt az alperes tanúkkal bizonyította.

[39] A lehetetlenülésre alapított rendkívüli felmondást nem valamely munkaviszonyból származó kötelezettségszegés alapozza meg, hanem egyéb, munkaviszonyon kívüli magatartás. Ebben az esetben nem szükséges sem a szándékosság, sem a gondatlanság. A magatartást a félnek kell tanúsítania, amely lehet tevékenység vagy mulasztás, és ennek a magatartásnak a folytán következik be az a helyzet, hogy a munkaviszony fenntarthatatlanná válik. A felperes felmondása tehát az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerinti indokokat tartalmaz. Alperest viszont sem szándékosság, sem súlyos gondatlanság nem terheli a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítása körében (Mt.51. § (1) bekezdés).

[40] Köztudomású tény, hogy az egyes egészségügyi intézmények állandó és folyamatos létszámhiánnyal küzdöttek, számos intézmény osztálya a bezárás szélére került, a Covid-19 járvány miatt átcsoportosítások történtek, az egészségügyi dolgozók körében gyorsan terjedő járvány miatt kritikus helyzet alakult ki, és adott időszakban még oltás sem állt rendelkezésre.

[41] 2021. május 1-től teljes mértékben realizálódott az egyéb jogviszonyban feladatot ellátó orvosok számának csökkenése, a koronavírus járvány hullámmása, kiszámíthatatlansága a bizonytalanságot fokozta, és a nyári szabadságolások különös problémát jelentettek. A munkáltató ennek ellenére a létszám növelésére törekedett, a személyi feltételek biztosítására tett intézkedéseket. A munkáltató két pályázat kapcsán is segítette a felperes elképzeléseinek megvalósulását, teljes projekt háttérrel biztosítva ezek lebonyolításával.

[42] Mind a járvány, mind a megváltozott jogszabályi környezet a munkáltatón kívül álló körülményeknek minősülnek, amelyre nem volt és nem lehetett ráhatása. Az egészségügyi ellátórendszer teljes, országos szintű összeomlását eredményezné, ha jelen perbeli esethez hasonlóan jogszerűnek tekintenék a felperes azonnali hatályú felmondását személyi feltételek hiányában.

[43] Az Mt. 51. § (1) bekezdésére hivatkozással utalt arra az alperes, hogy jelentős erőfeszítéseket tett a humán-erőforrás hiány megoldása, a személyi feltételek biztosítása érdekében, hiszen a külsős létszámot csaknem 2,5-szeresére növelte 2020 októberétől. Ugyanakkor országos szintű volt az orvoshiány.

[44] Az alperes sem a pihenőidő, sem a munkavégzési feltételek szabályait nem szegte meg, amire a felperes az azonnali hatályú felmondást alapozza, ezért az jogellenes és megalapozatlan, nem valós, nem világos és nem is okszerű.

[45] Alperes álláspontja szerint a felperest legfeljebb a felmondás joga illethette volna meg, melyet a veszélyhelyzeti rendeletek értelmében gyakorolhatott volna nem veszélyeztetve ezzel a folyamatos betegellátást a Covid miatti kritikus időszakban.

[46] Felperesnek arra is lehetősége lett volna, hogy vezetői megbízásáról lemondjon, hogy ne terhelje- az egyébként általa ténylegesen nem végzett - munkaszervezési feladat és felelősség, mely esetben szakorvosként a gyermekszakorvosi ellátást folytathatta volna.

[47] A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult az alperes perköltségben való marasztalásával.

[48] Érvelése szerint a felperes nem „szándékosan” nem vette igénybe a neki járó pihenőidőt, hanem miután a munkáltató nem biztosította a megfelelő személyi körülményeket, a tőle elvárhatón felül is mindent megtett annak érdekében, hogy a betegeket ellássa a lehetőségekhez képest legjobb színvonalon.

[49] A bíróságok helyesen állapították meg, hogy az alperes elrendelte a rendkívüli munkavégzést azáltal, hogy az erre szolgáló nyomtatványokat folyamatosan az arra jogosult aláírta.

[50] Nem helyes azon alperesi érvelés, amely szerint a másodfokú bíróság az ügy érdemére kiható jogszabálysértést követett volna el, és új eljárás lefolytatása lenne szükséges még akkor sem, ha esetlegesen a kérdést az alperesi előadásnak megfelelően az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja alapján kell megítélni.

[51] Sem a Covid-19 világjárvány, sem az új egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló törvényre való hivatkozás nem alkalmas arra, hogy kimentse az alperes vétkességét a személyi körülmények biztosítása körében. A munkáltatónak a humán-erőforrás hiány megoldása érdekében tett állítólagos erőfeszítéseivel kapcsolatban hangsúlyozandó, hogy az

alperes nem bizonyította, milyen konkrét intézkedéseket tett az orvoshiány felszámolása érdekében.

A Kúria döntése és jogi indokai

[52] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.

[53] A Kúria megállapította, hogy a munkaügyi perekre vonatkozó a Pp. XXXIX. fejezetében foglalt speciális szabályok szerint (Pp. 523. § (1) bekezdés) a vitatott érték alapján helye volt felülvizsgálatnak, annak befogadására vonatkozó engedélyezési eljárás szükségtelen volt. A munkaügyi perek nem minősülnek a Pp. 408. § (1) és (2) bekezdésében meghatározott vagyoni jogi pernek, ezért a felülvizsgálati kérelem előterjesztése nem kizárt abban az esetben sem, ha a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét azonos jogszabályi rendelkezésre és jogi indokolásra utalással hagyta helyben.

[54] A Pp. 423. § (1) bekezdése alapján a Kúria a felülvizsgálati eljárás során a felülvizsgálati kérelem korlátai között, az ott megjelölt jogszabályok és azokra vetítetten előterjesztett érvelés tekintetében vizsgálhatta a jogerős ítélet jogszabálysértő voltát figyelemmel a Pp. 523. §-ban foglaltakra is.

[55] Jelen perben elsődlegesen az Mt. 78. § (2) bekezdés szerinti határidő megtartottságát kellett vizsgálni. Eszerint az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított 15 napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított 1 éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.

[56] A felperes azonnali hatályú felmondásában állította, hogy 2020 októberétől olyan mértékben romlottak meg a munkakörülmények az alperesnél, amelyek már a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tették. Peradat, hogy 2020. október 5-től a felperes egyedüli szakorvosként dolgozott az osztályon, 2021. szeptember 5-től kizárólag rezidens szakorvos segítette munkáját. 2021 júliusától részmunkaidőben endokrinológus szakorvos kapcsolódott be a munkavégzésbe. Az állandó orvoshiány és az ehhez társuló munkavégzési nehézségek miatt a felperes számtalan esetben, így 2021 áprilisától kezdődően szinte folyamatos jelleggel rendkívüli munkaidőben látta el feladatait. Ezt a vezetőség felé több alkalommal jelezte, így 2021. július 5-én, augusztus 13-án, október 14-én majd 15-én, a munkakörülményekben azonban változás nem következett be.

[57] A következetes ítélkezési gyakorlat szerint (EBH2000.247., Mfv.II.10.131/2021/6.) folyamatos kötelezettségszegés esetén az azonnali hatályú felmondás gyakorlására nyitva álló határidő akkor kezdődik, amikor a jogellenességet megvalósító magatartás befejeződik. Ebből következően amíg a kötelezettségszegés fennáll, az Mt. 78. § (2) bekezdése szerint biztosított, a tudomásszerzéstől számított 15 napos határidő nem veszi kezdetét, következésképpen a tanúsított magatartás (mulasztás) folyamatban léte alatt a munkaviszony megszüntetésének joga jogszerűen gyakorolható. Ebből következően az alperes felülvizsgálati kérelmében tehát

alaptalanul panaszolta az Mt. 78. § (2) bekezdésének megsértését, mivel az általa tanúsított, felperes részéről hivatkozott magatartás (mulasztás) a munkaviszonyának fennállta alatt végig megvalósult, így a 15 napos határidő megsértése nem rögzíthető.

[58] Az alperes helyes felülvizsgálati érvelése szerint (4. oldal 6., 8. bekezdés) felperes tévesen jelölte meg a nem megfelelő munkakörülmények biztosítását a munkaviszonyt lehetetlenné tevő, az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontja szerinti „rendkívüli” felmondási okként. Helyesen hivatkozott arra is, hogy a Gyulai Törvényszék 15.M.70.010/2022/14. sorszámú jegyzőkönyv 5. oldal 3. bekezdésének tanúsága szerint a felperes maga is úgy nyilatkozott, hogy „függetlenül attól, hogy az azonnali hatályú felmondásban az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontja szerepelt felmondási okként érvényesíteni kívánt okként tartalmát illetően ez a 78. § (1) bekezdés a) pontjának felel meg. Ezzel az alperesi állásponttal én is egyetérték.”.

[59] Fentiekkel összefüggésben hangsúlyozandó, hogy egységes a joggyakorlat abban a körben, miszerint nem annak van jelentősége, hogy az azonnali hatályú felmondás az Mt. 78. § (1) bekezdés a) vagy b) pontját külön megjelöli-e vagy mindkettőre hivatkozik, mert a bíróság a megszüntető jognyilatkozatot annak tartalma szerint minősíti, a jognyilatkozatban közölt indokok alapján. Az azonnali hatályú felmondás indokolása szerinti minősítés a bíróságot nem köti. Az intézkedés jogszerűségének vizsgálata arra terjed ki, hogy a felhozott magatartás megfelel-e a törvény rendelkezésének (Mfv.I.10.189/2017., Mfv.VIII.10.135/2022.).

[60] Jelen esetben a felperes azon munkáltatói magatartást (mulasztást) jelölte meg az azonnali hatályú felmondás indokaként, amely szerint az alperes nem tett eleget azon kötelezettségének, hogy megteremtse a megfelelő munkafeltételeket, ilyen körülmények között pedig a jogviszony fenntartása lehetetlenné vált. A bíróságoknak tehát e körben kellett vizsgálniuk.

[61] Az Mt. 51. § (1) bekezdése szerint a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.

[62] Az alperes maga sem vitatta, hogy az azonnali hatályú felmondásban foglalt körülmények ténylegesen fennálltak, csupán vétkességét vitatta, rajta kívülálló objektív körülményekre hivatkozva.

[63] Adott esetben a felek közötti jogviszony, az annak fennállta alatt tanúsított, mindkét fél részéről megvalósított magatartás volt vizsgálat tárgyává tehető. Nem vitásan az alperes a megfelelő munkafeltételeket – törvényi kötelezettségének elmulasztásával – nem biztosította, az osztályon orvoshiány mutatkozott, a felperes pihenő idejét számtalan alkalommal nem tudta a jogszabály szerint igénybe venni, kénytelen volt plusz ügyeket vállalni. A felperes többletvegyenységet látott el annak kifejezett elrendelése nélkül is (EBH2006.1443.), az általa készített beosztás alapján végzett munkát a felettes jóváhagyta. A másodfokú bíróság a bizonyítékok jogszerű mérlegelésével állapította meg, hogy nem bizonyított azon munkáltatói állítás, hogy a felperes a pihenőidejét szándékosan, illetve valamilyen mögöttes szándéktól vezérelve (későbbi perben erre való hivatkozás okán) nem vette igénybe.

[64] Az eljárás során az alperes semmivel sem bizonyította, hogy a felperes által több ízben jelzett, jogsértő helyzetet (ügyelet jogszerű megszervezése, az osztályon 7 szakorvos biztosítása) hogyan kívánta volna megoldani, milyen kísérleteket tett annak orvoslására.

[65] Jelen esetben az alperes az azonnali hatályú felmondásban megjelölt legalább súlyosan gondatlan magatartásával a munkaviszonyból származó lényeges, az Mt. 51. § (1) bekezdésében foglalt kötelezettségét jelentős mértékben megszegte, ami adott tényállás mellett az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerinti jogviszony megszüntetés jogszerű alapjául szolgálhatott szemben az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontjában foglaltakkal. Ennek azonban a jogvita eldöntése során nem volt kiemelt jelentősége az anyagi jogi pervezetés szempontjából sem (Pp. 237. § (3) bekezdés). A bíróságok a bizonyítási eljárást – a munkavállalót az Mt. 78. § (1) bekezdésre alapított azonnali hatályú felmondás esetén egyaránt terhelő bizonyítási kötelezettség mellett az azonnali hatályú felmondásban közölt indokok vonatkozásában – lefolytatták, a bizonyítékokat értékelték, a kötelezettségszegés minősítése pedig az ő feladatkörükbe tartozik a következetes bírói gyakorlat szerint. Ebből következően a bíróságok részéről jogszabálysértés e körben sem volt megállapítható.

[66] A bíróságok helyesen, a közöttük fennálló jogviszonyban a feleket terhelő kötelezettségeket vizsgálták, és ennek során jutottak arra a következtetésre, hogy a munkáltató mulasztásban megnyilvánuló Mt. 51. § (1) bekezdését sértő lényeges kötelezettségszegése legalább súlyosan gondatlan volt a vele munkaviszonyban álló felperessel szemben, ami a jogviszony megszüntetés jogszerű indoka lehetett. Ezért nem volt a felperes terhére értékelhető sem az, hogy vezetői megbízásáról való lemondás helyett a jogviszony megszüntetést választotta és az sem, hogy felmondás helyett azonnali hatályú felmondással élt. Azon objektív körülmények értékelése, amikre alperes hivatkozott (országos orvoshiány, Covid járvány, jogszabályváltozás) vétkessége kimentése körében, jelen jogvita (alperesnél fennállt munkaviszony munkavállaló felperes általi megszüntetése) keretein kívül esik, így azok sem vizsgálat, sem értékelés tárgyát nem képezhették jelen felülvizsgálati eljárásban sem. Az Mt. 51. § (1) bekezdésében és a 60/2003. (X. 20.) ESzCsM. rendeletben meghatározott, az őt e körülmények között is a megfelelő munkafeltételek biztosításában általa nem vitatottan terhelő kötelezettségek megszegése következményeivel alperesnek tisztában kellett lennie: a kötelezettségszegése legalább súlyosan gondatlan volt.

[67] A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta a Pp. 424. § (1) bekezdése alapján tekintettel arra, hogy annak rendelkezései nem voltak a hivatkozottakkal szemben jogszabálysértőek.

[68] Az alperes felülvizsgálati kérelme nem vezetett eredményre, ezért a felperes felülvizsgálati eljárásban felmerült a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 39. § (3) bekezdése szerint számított költsége megfizetésére köteles a Pp. 405. § (1) bekezdés és 346. § (1) bekezdés szerint alkalmazandó Pp. 83. § (1) bekezdés alapján.

[69] Az alperes pervesztessége folytán a Pp. 83. § (1) bekezdés, Pp. 102. §, valamint az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 5. § (1) bekezdés c) pontja alapján a felülvizsgálati eljárás illetéke az állam terhén marad.

[70] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet tárgyaláson bírálta el a Pp. 405.§ (1) bekezdése alapján alkalmazandó Pp. 376.§-a szerint.

[71] Az ítélet elleni további felülvizsgálati eljárás lehetőségét a Pp. 407. § (1) bekezdés d) pontja zárja ki.

Budapest, 2023.október 4.

Dr. Hajdu Edit s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró,

Dr. Stark Marianna s.k. bíró, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. bíró, Dr. Tánczos Rita s.k. bíró