

A Magyar Köztársaság Legfelsőbb Bírósága a által képviselt felperesnek a dr. Eperjesi Tamás ügyvéd által képviselt alperes ellen rendkívüli lemondás jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Miskolci Munkaügyi Bíróságnál 2.M.999/2009. szám alatt megindított és másodfokon a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Bíróság 1.Mf.22.124/2010/6. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

k ö z b e n s ő í t é l e t e t:

A Legfelsőbb Bíróság a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Bíróság 1.Mf.22.124/2010/6. számú ítéletének azon rendelkezését, amelyben a Miskolci Munkaügyi Bíróság 2.M.999/2009/21. számú ítéletének az alperes rendkívüli lemondása jogellenességének megállapítása tárgyában hozott döntését helybenhagyta és az alperesnek a jogszerűség megállapítása iránti viszontkeresetét elutasította, hatályon kívül helyezi, megállapítja, hogy az alperes 2009. augusztus 3-án kelt rendkívüli lemondása jogszerű, és az elsőfokú bíróságot a jogszerű rendkívüli lemondás jogkövetkezményei tárgyában új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja. Egyebekben a jogerős ítéletet nem érinti. A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati eljárás illetékét 36.000 /harminchatezer/ forintban, a felperes felülvizsgálati eljárási költségét 10.000 /tízezer/ forintban és 2.500 /kettőezeröttszáz/ forint áfa összegben állapítja meg.

I n d o k o l á s :

A felperes a keresetében az alperes 2009. augusztus 3-án kelt rendkívüli lemondása jogellenességének megállapítását és a jogkövetkezmények alkalmazását, továbbá az alperes perköltségben történő marasztalását kérte. Az alperes a viszontkeresetében a rendkívüli lemondás jogszerűségének megállapítását, a jogkövetkezmények alkalmazását, továbbá azt kérte, hogy a bíróság állapítsa meg, hogy a felperes által vele szemben elrendelt fegyelmi eljárás felfüggesztése és megszüntetése, továbbá az Etikai Bizottság eljárása és állásfoglalása jogszabálysértő volt. A felperes a rendkívüli lemondás jogszerűségének megállapítása és jogkövetkezményei, továbbá a fegyelmi eljárás felfüggesztése és megszüntetése jogellenessége megállapítása tárgyában a viszontkereset elutasítását kérte, az Etikai Bizottság eljárása állásfoglalása körében elsődlegesen a per megszüntetését, másodlagosan a viszontkereset elutasítását indítványozta. A Miskolci Munkaügyi Bíróság 2.M.999/2009/21. számú ítéletével a felperesnek az Etikai Bizottság eljárása és jelentése jogellenességének megállapítása iránti viszontkereset vonatkozásában a per megszüntetése iránti kérelmét elutasította.

Megállapította, hogy az alperes a közalkalmazotti jogviszonyát rendkívüli lemondással jogellenesen szüntette meg, és kötelezte az alperest 584.248 forint lemondási időre járó átlagkereset megfizetésére. Kimondta továbbá, hogy a fegyelmi eljárást felfüggesztő és a fegyelmi eljárást megszüntető intézkedés jogellenes volt, ezt meghaladóan a viszontkeresetet elutasította. Kötelezte az alperest a felperes részére 180.000 forint részperkölség megfizetésére, míg a 453.600 forint eljárási illetéket az állam viseli. A munkaügyi bíróság által rögzített tényállás szerint az alperes 1984. augusztus 1-jétől állt a felperes alkalmazásában, a munkáltatói jogkör gyakorlója D.P., orvos-igazgató volt. Az alperes intézetvezető főnővér vezetői megbízatását a munkáltatói jogkör gyakorlója 2008. május 1-ei hatállyal visszavonta, és osztályvezető ápoló munkakörbe helyezte. Az alperes a T.-n végezte az osztályvezető ápoló munkakörbe tartozó feladatait, utolsó munkaköri leírása 2009. április 8-án kelt, amelyben az infúzió és a vénás injekció beadása nem szerepelt.

Az alperesnek az osztályvezető által tartott megbeszélésen elhangzott utasítások végrehajtásáról intézkednie kellett, valamint köteles volt végrehajtani és a beosztott dolgozókkal végrehajtatni az osztályra vonatkozó rendelkezéseket és utasításokat. Az alperesnek ezen túl kötelezettségét képezte bármely rendellenességnek közvetlen felettese - az osztályvezető főorvos, illetve az intézeti ellátási és ápolásvezető - számára történő jelentése, továbbá ellenőriznie kellett a szakdolgozók beteg-nővér kapcsolatát is. 2009. márciusában N.M.B. és B.I. betegek az alperes osztályán feküdtek. Az ellátásuk során tapasztalt hiányosságok és problémák miatt B.I. 2009. március 23-án, N.M.B. pedig 2009. április 6-án jegyzőkönyvbe foglalt panasszal élt. Kifogásolták, hogy nem történt náluk vérnyomásmérés, injekció előtt a nővérek nem fertőtlenítettek, a szúrás helyére külön kérést követően sem helyeztek vattát, továbbá sérelmezték, hogy tudomásuk szerint csak orvos, vagy felhatalmazott ápoló „vénázhat”, ezzel ellentétben a kórteremben mindenkit csak nővér látott el. Amikor az egyik problémát, konkrétan egy porcelán tányérnak a földhöz csapását jelezni akarták az alperes részére, ő a panaszukkal érdemben nem foglalkozott, illetőleg cinikusan válaszolt, nem volt együttérző, közömbös volt és nem tanúsított együttérzést az irányukban. A betegek a panaszukat az igazgató főorvos, illetőleg az intézeti ellátásvezető előtt tették meg.

Az alperes 2009. március 27-én írásban fordult az intézetvezető főnővérhez azzal kapcsolatban, hogy az intravénás terápia kivitelezését milyen feltételek mellett végezhetik az ápolók. Az intézetvezető főnővér 2009. április 1-jén levélben azt a választ adta az alperesnek, hogy az ápolók intravénás és infúziós

tevékenységével kapcsolatban tudomása szerint nincs jelenleg olyan hatályban lévő jogszabály, rendelkezés vagy egyéb rendtartás, amely azt az ápolók kompetenciájába emelné. Az alperes 2009. április 3-án kifüggesztett egy iratot, amelyben idézte az intézeti ellátás és ápolásvezető válaszát, valamint tájékoztatta az ápolókat arról, hogy „mivel az állásfoglalásban nincs szó megbízó levélről, és azt követő főnővéri értekezleten konkrétan rá kérdeztem, és egyértelművé tették, hogy megbízó levéllel sem”. Az alperes a beosztott nővérekkel aláíratta a levelet, és megtiltotta számukra az intravénás injekció és infúzió beadását. Az ezt követő orvosi értekezleten az orvosok az igazgató jóváhagyásával akként döntöttek, hogy a korábbi gyakorlattal egyezően az orvoshiány miatt a nővérek továbbra is beadhatják az intravénás injekciót és az infúziót, orvosi felelősségvállalás mellett. A felperes igazgatója 2009. április 21-én iratban fegyelmi eljárást indított az alperes ellen, azzal az indokkal, hogy „B. és N. panaszosok által előadott tények alapján, melyet a mellékelte jegyzőkönyvek tartalmazznak alapos gyanú merült fel, hogy N.M. osztályvezető főnővér a közalkalmazotti jogviszonyából fakadó vétkes kötelezettségszegésre, munkahelyi mulasztásra, valamint viselkedéséből eredő etikai problémákra vonható le következtetés”.

A felperes igazgatója ezzel egyidejűleg megkereste a kórház Etikai Bizottságát, és megbízta a két beteg által benyújtott panasz kivizsgálásával. 2009. április 22-én a Fegyelmi Tanács arról értesítette az alperest, hogy az ellene indult eljárást felfüggeszti, a felperesi kórház Etikai Bizottságának eljárása idejére, mert „az etikai vizsgálat eredménye a fegyelmi eljárás szempontjából lényeges tényekre és körülményekre indult, amelyek adatai alapvető fontossággal bírhatnak a jelen eljárás szempontjából is”. A kórház Etikai Bizottsága a panaszosok, az alperes, a nővérek, valamint az osztályvezető főorvos meghallgatását követően 2009. június 9-én elkészítette a jelentését, amelyben javasolta a szakdolgozó képességeihez mért munkakörbe történő helyezését, továbbá a szakmai szabályok szigorúbb betartására és betarttatására szóló munkáltatói intézkedést. A jelentés szerint a vizsgálatot az alperessel, illetőleg P.D. osztályvezető főorvossal szemben kell lefolytatni. Az Etikai Bizottság megállapította, hogy az alperes nem fordított kellő figyelmet arra, hogy a betegektől a problémákat távol tartsa, a nővérek az osztályon a megfelelő kioktatást és tájékoztatást nem kapták meg, sem a megfelelő magatartás és ellátás körében, sem a munkájuk dokumentálása tárgyában. A szakmai irányítás sok esetben arra irányult, hogy a munka hiányosságait utólag elfedje. Az Etikai Bizottság rögzítette, hogy ezen vezetői hozzáállás kifejezetten káros, megkérdőjelezheti a vezetői alkalmasságot. Az alperes etikailag

vitatható módon irányította és szervezte a rábízott osztály munkáját és a kórház érdekeit nem tartotta kellőképpen szem előtt. Az Etikai Bizottság jelentését és javaslatát az alperes 2009. július elején kapta meg pecsét és aláírás nélkül, a jogi képviselője részére azt július 20-án küldték meg. A 2009. július 15-én kelt iratban a Fegyelmi Tanács elnöke arról értesítette az alperest, hogy az ellene indult fegyelmi eljárást a mai nappal megszünteti. Indokolásként arra hivatkozott, hogy a felperesi kórház Etikai Bizottsága vizsgálati jelentésének és javaslatának a fegyelmi eljárás szempontjából alapvető fontossága nem volt. Az iratot a Fegyelmi Tanács elnöke írta alá, illetőleg azt D.P. igazgató főorvos írásban jóváhagyta. Az alperes a fegyelmi eljárás megszüntetéséről készült határozatot 2009. július 21-én vette át. Az Etikai Bizottság javaslatát követően a munkáltatói jogkör gyakorlója elvégezte az alperes minősítését és 2009. július 1-én minősítési lapot állított ki, amelyben kevésbé alkalmasnak minősítette. Az iratban többször is utalt az Etikai Bizottság javaslatában foglaltakra, és többek között azt állapította meg, hogy annak javaslatával egyetértve az alperes vezetői munkája nem megfelelő. A minősítési lapot 2009. július elején kapta meg az alperes, amelyre 2009. július 24-én írásban észrevételt tett. Az alperes 2009. június 9-től augusztus 5-éig táppénzes betegállományban volt, amelynek indokoltságát a munkáltató felülvizsgáltatta. A felek már 2009. márciusában tárgyaltak a közalkalmazotti jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről, azonban megállapodást e tárgyban nem kötöttek. Az alperes 2009. augusztus 5-ét megelőzően tárgyalt az M. Kft.-vel egy esetleges jövőbeni alkalmazásról, az ezzel kapcsolatban létrejött munkaszerződést 2009. augusztus 10-én írták alá. Az alperes 2009. augusztus 3-án rendkívüli lemondással élt írásban, amelyet ugyanezen a napon közölt a munkáltatóval. A rendkívüli lemondás indokolása szerint a felperes, illetőleg az igazgató mint munkáltatói jogkör gyakorló olyan magatartást tanúsított, amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné tette. Ebben a körben részletes tényállást írt le a fegyelmi eljárás elrendelése, felfüggesztése és megszüntetése, az Etikai Bizottság vizsgálatának elrendelése, illetve a jelentés vonatkozásában. Hangsúlyozta, hogy július 21-én értesült arról, hogy a fegyelmi eljárás megszüntetésre került vele szemben, és véleménye szerint a munkáltatónak mindkét vizsgálatot le kellett volna folytatnia, ha azok valós tényeken alapultak. Álláspontja szerint a munkahelyi mulasztás és kötelezettségszegés vizsgálata nem volt az Etikai Bizottság hatásköre. Utalt a munkáltatói jogkör gyakorlójával 2009. március 24-én folytatott beszélgetésére, amely alkalommal állítása szerint az igazgató kijelentette, hogy visszavonja osztályvezetői megbízatását, és ennek közlése előtt már több személynek azt fel is ajánlotta.

Sérelmezte, hogy a vizsgálat megindításával az igazgató egy hónapot késett, őt meg sem kérdezte az eseményekkel kapcsolatban, de a kollégáit egyenként hívatta, akik nem mertek vele szóbaállni. Sérelmezte, hogy az igazgató harmadik személynek nyilvánított véleményt róla, ezért szakmai hírnevét rontotta. Álláspontja szerint a felperes igazgatója rendeltetésellenesen járt el, amikor a betegek panaszának kivizsgálását az Etikai Bizottságra bízta. Hivatkozott az egyenlő bánásmód megsértésére, és állította, hogy őt a munkáltató hátrányosan megkülönböztette, mert a betegpanasz több dolgozót is érintett, ugyanakkor a vizsgálatot nem minden érintettel szemben rendelték el. Hivatkozott továbbá az Etikai Bizottság eljárási szabályszegéseire, valamint arra, hogy a minősítési lap tartalma sértő volt, az objektív tényeket mellőzte. A munkáltatói jogkörgyakorló átgondolatlan intézkedéseivel őt felesleges eljárásnak tette ki, amely idegi állapota megromlásához vezetett, nála tartós álmatlanság következett be, és koncentrációképessége romlott. Kiemelte, hogy július 24-én értesült arról, hogy a felperes táppénzes állománya felülvizsgálatát kérte. Álláspontja szerint a felperes a közalkalmazotti jogviszonyból származó lényeges kötelezettségét is súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegte. E körben arra hivatkozott, hogy a fegyelmi vizsgálat tényleges lefolytatása elmaradt, ezért nem kapott védekezési lehetőséget, nem került sor a panaszok azon részeinek alapos kivizsgálására, amely az ápolók munkavégzésére vonatkoztak, és emiatt nem történtek meg a szükséges munkaszervezési intézkedések sem. Részletes előadást tett arra vonatkozóan, hogy a vénás injekciók és infúziók beadását jogszabály szerint nővér nem végezheti, ennek ellenére a kórházban az igazgató azt az utasítást adta, hogy a nővér vénázzon, a megbízólevél kiadását azonban megtagadta. Kiemelte, hogy ő és az ápolásvezető írásban tiltotta a nővéreknek ezt a tevékenységet, ugyanakkor az igazgató ezzel ellentétes utasítást adott. Lényegesnek tartotta, hogy a probléma esetén írásbeli megbízólevél hiányában az ápolók semmilyen védelmet nem kaptak, nem érezték magukat biztonságban. Az alperes egyéb munkaszervezési nehézségekre is hivatkozott, részletesen ismertette a törött fecskendők gyártójával való kapcsolatfelvétel hiányát, a létszámhelyzet alakulását, vacsora, étkezés átszervezésének szükségességét. Összességében kiemelte, hogy nem lát arra garanciát, hogy komolyan fogják venni a beosztottai az utasításait, ha az intravénás terápiával kapcsolatban azt látják, hogy felső vezetői jóváhagyással az felelősségre vonás nélkül megszeghető. Összefoglalóan rögzítette, hogy jelen körülmények között úgy érzi, hogy a biztonságos munkavégzés feltételei számára nincsenek biztosítva, mindig attól kell tartania, hogy mikor történik valami, amiért ő lesz a felelős. Mindezek miatt a

bizalma a vezetés irányában megrendült. A felperes igazgatója a 2009. augusztus 4-ei levelében közölte, hogy a rendkívüli lemondás indokát nem fogadja el, annak jogszerűségét vitatja, ezért kérte, hogy álljon munkába keresőképesse nyilvánítása után. Amennyiben ezzel nem ért egyet, munkaügyi jogvitát kezdeményezhet. A felperes ezt követően kiadta a Közalkalmazotti jogviszony megszűnése, megszüntetése című nyomtatványt, amelyben a megszűnés időpontját augusztus 3-ában rögzítette, és ismételten közölte az alperessel, hogy nem fogadja el a rendkívüli lemondás indokait, ezért a kért kifizetéseket sem engedélyezi. Arról is tájékoztatta, hogy intézkedése ellen az elévülési időn belül fordulhat keresettel az illetékes munkaügyi bírósághoz. Az elsőfokú bíróság ítélete indokolásában megállapította, hogy az alperesi hivatkozással szemben a rendkívüli lemondásban foglalt körülmények nem képeznek egységes egészet, ezért az abban foglalt indokok esetében külön kell vizsgálni a szubjektív határidő megtartottságát. Álláspontja szerint az alperes 2009. július 21-én értesült arról, hogy a vele szemben indított fegyelmi eljárást megszüntették, illetve július 18-án kapta meg azt a minősítési lapot, amely az etikai bizottság jelentésén alapult. A vénás injekció és infúzió ápolók általi beadása, illetőleg ennek jogszerűsége kivizsgálására nem került sor, a rendkívüli lemondásban foglalt munkaszervezési problémákat nem oldották meg, amelyről az alperes állítása szerint szintén július 21-én értesült. A munkaügyi bíróság megállapítása szerint azonban a Kjt. 29. § (2) bekezdésében előírt 15 napos határidőt nem attól az időponttól kell számítani, amikor azt tudja meg a közalkalmazott, hogy a probléma nem került kivizsgálásra, hanem a rendkívüli lemondás alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől. Utalt arra, hogy az Etikai Bizottság eljárása és állásfoglalása nem minősül munkáltatói magatartásnak. Mindezek alapján a rendkívüli lemondás 1., 2., és 3. oldal első felében rögzítettek így az Etikai Bizottsági eljárás, valamint a minősítési lappal kapcsolatos hivatkozások elkésztettek voltak. Az elsőfokú bíróság érvelése szerint az alperes a perben nem bizonyította, hogy a felperes igazgatója már 2009. március 24-én visszavonta osztályvezető ápolói megbízását, és azt sem, hogy munkakörét több más munkatársának felajánlotta. Nem igazolta, hogy a munkáltatói jogkörgyakorló a magatartásával az alperes iránti tiszteletet, illetőleg szakmai hírnevét rontotta, továbbá olyan átgondolatlan intézkedéseket rendelt el, amely miatt őt felesleges eljárásnak tette ki, és emiatt egészségi állapota megromlott. Az a körülmény, hogy a munkáltató 2009. július 24-én az alperes táppénzes felülvizsgálatát indítványozta, rendkívüli lemondást nem alapoz meg, mert nem minősül munkáltatói kötelezettségszegésnek, továbbá olyan magatartásnak sem, amely a közalkalmazotti jogviszony további fenntartását lehetetlenné

teszi. A rendeltetésellenes joggyakorlást és a hátrányos megkülönböztetést a munkaügyi bíróság álláspontja szerint az elsőfokú eljárásban nem igazolta. Önmagában az a körülmény, hogy a betegek panasza az osztály több dolgozóját érintette, és csak az alperes munkavállalóval szemben került sor fegyelmi eljárás és Etikai Bizottsági eljárás elrendelésére, nem valószínűsítette a hátrányos megkülönböztetést. Az alperes ebben a körben nem jelölte meg a 2003. évi CXXV. törvény 8. §-ában felsorolt egyik okot sem, továbbá megállapította, hogy a betegpanasszal érintett személyek nem voltak egyenlő helyzetűek, hiszen az alperes és az osztályvezető főorvos vezető volt, a többiek pedig beosztottak. A munkaügyi bíróság álláspontja szerint a vénás injekciók és infúziók beadása, továbbá a munkaszervezéssel kapcsolatos problémák a munkáltató részéről folyamatos magatartásnak minősültek, ezért ebben a körben elkövettség nem állapítható meg. 2007. július 1-jét követően a jogszabály nem rendelkezett arról, hogy a nővéreknek van-e jogosultsága, és milyen módon a vénás injekciók és infúziók beadására. A gyakorlatban azonban a nővérek ezt a munkát tovább végezték, valamint az orvosgyűlés is úgy döntött, hogy orvosi felelősség vállalás mellett ezt a feladatot továbbra is ők lássák el. Miután az alperes a munkaköri leírásában foglaltakra figyelemmel köteles volt az utasítások végrehajtására, nem volt jogosultsága arra, hogy a kapott utasítást felülvéleményezze, illetőleg ezzel ellentétesen tiltsa a tevékenységet. Az alperesnek arra lett volna lehetősége, hogy az Mt. 104. §-ában előírtak alapján nem hajtja végre az utasítást, vagy megtagadja annak végrehajtását. A bíróság megállapítása szerint erre a beosztott nővéreknek is lehetősége volt, mivel azonban az eltelt évtizedekben a jelzett tevékenységgel kapcsolatban probléma nem adódott, ezért kérdéses, hogy megállapítható lett volna-e az utasítás végrehajtásának más személy életét, testi épségét, vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztető volta. A rendkívüli lemondás azon hivatkozása, mely szerint a nővérek általi infúzió és vénás injekció adása írásbeli megbízás nélkül bizonytalanságot eredményezett és védtelenekké váltak egy esetleges probléma esetén, a bíróság megállapítása alapján súlytalan és értelmezhetetlen volt. Az alperesnek felelősségrevonást nem kellett alkalmaznia a beosztott nővérekkel szemben, hanem végre kellett hajtania a munkáltatótól kapott szóbeli utasítást. Ezért nem minősült a rendkívüli lemondás jogszerű indokának az, hogy az alperes a jelen körülmények között saját hibáján kívül az intravénás infúziós terápiára vonatkozó jogi - szakmai szabályok betartásával és felelősségrevonással kapcsolatos munkaköri kötelezettségeit nem tudta teljesíteni. A bíróság megállapítása szerint 2007. július 1-től 2010. február 25-éig volt olyan időszak, amikor jogszabály nem rendezte a nővéreknek a vénás

injekció és infúzió beadásával kapcsolatos lehetőségeit, ennek ellenére ebben az időszakban is a korábbi gyakorlat folyt a felperesnél. Az, hogy az orvosok az igazgató főorvos jóváhagyásával ebben az időszakban is engedélyezték a nővérek számára az infúziós terápia elvégzését, nem minősül a Kjt. 29. § (1) bekezdés a) és b) pontjában előírt kötelezettségszegésnek. A munkaügyi bíróság kifejtette, hogy a rendkívüli lemondásban rögzített munkaszervezési problémák, így a törött fecskendővel kapcsolatos vizsgálat, az étkeztetés szervezésével kapcsolatos kérdések, az ambulancián történő asszisztencia ellátás, olyan hivatkozások voltak, amelyek szintén nem valósítják meg a Kjt. 29. § (1) bekezdés a) és b) pontjában rögzített feltételeket. Az alperes a per során nem bizonyította a rendkívüli lemondás azon hivatkozását sem, hogy a munkáltató az Mt. 102. § (2) és (3) bekezdésében foglalt biztonságos munkavégzés feltételeit nem biztosította. A fentiek alapján, miután az alperes által hivatkozott bizalomvesztést objektív tények nem támasztották alá, ez sem minősült a rendkívüli lemondást megalapozó indoknak. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint önmagában a fegyelmi eljárás megszüntetése nem fosztotta meg az alperest az álláspontja és védekezése előterjesztésétől, mert lehetősége lett volna önmaga ellen fegyelmi-, vagy etikai eljárást kezdeményezni. A bíróság kiemelte, hogy mivel az alperes a rendkívüli lemondás indokainak valósága nagy részét nem bizonyította, ezért a bíróság azt sem találta igazoltnak, hogy a felperesi munkáltatói jogkör gyakorló az alperessel szemben sorozatos támadásokat intézett, ami miatt az alperesnél bizalomvesztés alakulhatott ki. Érvelése szerint az alperes a későbbi retorzióktól félve adta be a rendkívüli lemondását, illetve azért, mert attól tartott, hogy vezető ápoló munkakörből ápoló munkakörbe kerül áthelyezésre. A munkaügyi bíróság vizsgálta a fegyelmi eljárás felfüggesztése és megszüntetése jogszerűségét is. Megállapította, hogy a fegyelmi eljárás felfüggesztése azért volt jogellenes, mert erre az Etikai Bizottság eljárása nem adott alapot. A fegyelmi eljárás megszüntetése szintén jogszabályba ütközött, mert arról a Kjt. 51/A. § (2) bekezdése alapján a fegyelmi eljárás megindítójának vagy a fegyelmi tanácsnak és nem annak elnökének kell határoznia. A megszüntető határozat továbbá azért is jogszabályba ütközött, mert annak indokolása nem arra hivatkozott, hogy a közalkalmazott a fegyelmi vétséget nem követte el. A munkaügyi bíróság álláspontja szerint fennálltak a Pp. 123. §-ban foglalt a megállapításra irányuló kereset feltételei is, mert a fegyelmi eljárásra vonatkozó garanciális szabályok súlyos megsértése történt a munkáltató részéről, amely önmagában megalapozza a megállapításra irányuló kereset előterjesztésének lehetőségét. Az Etikai Bizottság eljárása vonatkozásában a bíróság a felperes alperesi viszontkereset megszüntetése iránti kérelmét azért

utasította el, mert a jogszabályok szerint nem volt megállapítható, hogy a viszontkereset érvényesítése más bíróság, vagy más hatóság hatáskörébe tartozott volna, vagy a perre más bíróság volt illetékes. A munkaügyi bíróság az Etikai Bizottsági eljárás lefolytatása, annak jelentése és javaslata jogellenességének megállapítása iránti viszontkeresetet elutasította, mert álláspontja szerint nem álltak fenn a Pp. 123. §-ában foglalt megállapítás iránti kereset feltételei. Az Etikai Bizottság javaslatának és jelentésének az alperesre nézve közvetlen jogkövetkezménye nem volt, a jogszabály jogorvoslati lehetőséget sem biztosított. Végül utalt arra, hogy az Etikai Bizottság jelentésén alapuló minősítési lapon foglalt ténymegállapítások valótlansága vonatkozásában a felperesnek jogorvoslati lehetősége volt, amelynek során a ténymegállapítások valótlanságát kellett volna bizonyítania. Az alperes fellebbezése folytán eljáró Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Bíróság 1.Mf.22.124/2010/6. számú ítéletével a munkaügyi bíróság ítéletének fellebbezéssel nem támadott részét nem érintette, fellebbezett részét helybenhagyta, és kötelezte az alperest 150.000 forint másodfokú perköltség megfizetésére. A megyei bíróság a munkaügyi bíróság ítéletének a viszontkereset vonatkozásában a részbeni permegszüntetés iránt előterjesztett felperesi kérelmet elutasító, továbbá a fegyelmi eljárást felfüggesztő és a fegyelmi eljárást megszüntető felperesi intézkedések jogellenességét megállapító rendelkezéseit, mint fellebbezéssel nem támadottat nem érintette. A másodfokú bíróság a munkaügyi bíróság ítélete tényállásának részbeni támadását tartalmazó, az alperesi fellebbezés indokolásában kifejtett hivatkozásait a Pp. 234. § (1) bekezdésében írt határidő elmulasztása miatt, elkészttség okán nem vehette figyelembe. Kifejtette, hogy a munkaügyi bíróság a rendelkezésére álló peradatok alapján helyesen állapította meg a tényállást, azt határidőn belül a peres felek maguk sem támadták, ezért azt a megyei bíróság a másodfokú eljárásban is irányadónak tekintette. Elfogadta a munkaügyi bíróság azon jogkövetkeztetését, hogy a rendkívüli lemondás alapja lehet jogellenes állapot fenntartása, folyamatos, vagy tartós kötelezettségszegés, és ezen esetben a szubjektív határidő a jogellenes állapot, illetve a folyamatos kötelezettségszegést megvalósító cselekménysor megszűnésétől számított 15 napon belül még megtartottnak tekinthető. Álláspontja szerint a munkaügyi bíróság helytállóan jutott arra a megállapításra, hogy a perbeli esetben a rendkívüli lemondásban 2009. március 24-től kezdődő 2009. július 21. napjáig terjedő időtartamban megjelölt munkáltatói magatartások egymással összefüggő egységet képező cselekménysorként nem értékelhetőek. Az alperes a fellebbezésében maga is az etikai eljárás megindításától, tehát 2009. április 21-től értékeli a felperesi

magatartást egységbe tartozónak, ezért a korábbi események, így a 2009. március 24-ei munkáltatói magatartás a rendkívüli lemondás szempontjából figyelmen kívül hagyandó. A megyei bíróság álláspontja szerint önmagában az, hogy 2009. április 21-én a felperes igazgatója fegyelmi eljárást indított az alperes ellen és megkereste a felperes Etikai Bizottságát is a benyújtott panaszok etikai szempontból történő kivizsgálása miatt, két külön eljárás kezdeményezését jelentette, amelyek lefolytatására egymástól eltérő szabályok irányadóak. Az Etikai Bizottság eljárásában, a 2009. június 9-én meghozott jelentésében és javaslatában a felperes igazgatója nem vett részt, a jelentést és a javaslatot az alperes 2009. július elején megkapta. Az alperes a minősítő lapot is július elején vette át, arra július 24-én tett észrevételt. Ezért a megyei bíróság elfogadta a munkaügyi bíróság ezen körülményekkel összefüggő elkésettségre vonatkozó megállapítását. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság helyesen jutott arra a következtetésre, hogy a rendkívüli lemondásban szereplő felperesi igazgatói magatartások valós voltát az alperes a perben nem bizonyította. P.D.-nek a felperes felettesének tanúvallomása alapján azt a következtetést vonta le, hogy a fegyelmi eljárás megindítása után a felperes igazgatójának a tanúval folytatott megbeszélése az alperes leváltásáról önmagában nem alkalmas az etikai, illetve fegyelmi eljárás koncepciózus jellegének megállapítására. A megyei bíróság érvelése szerint a fegyelmi eljárás indokoltsága és meggondolatlansága szintén nem alkalmas a Kjt. 29. § (1) bekezdés a) és b) pontjában foglaltak megalapozására, mert ehhez a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettség szándékos, vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékű megszegése, vagy a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartás tanúsítása szükséges. A rendeltetésellenes joggyakorlás körében osztotta a munkaügyi bíróság által levont jogkövetkeztetést. Az egyenlő bánásmód megsértése kapcsán utalt arra, hogy a munkaügyi bíróság helyesen indult ki abból, hogy az alperesnek kellett volna meghatároznia és valószínűsítienie azt a tulajdonságot, amely miatt őt hátrány érte. Az ezzel összefüggő alperesi előadást az elsőfokú bíróság helyesen értékelte. A vénás injekció beadásával és az infúzió bekötésével kapcsolatban a megyei bíróság a munkaügyi bíróság ítéletének indokolásában kifejtettekkel egyetértett, azonban az abban foglaltakat kiegészítette. Utalt arra, hogy az Mt. 103. § (1) bekezdés b) pontja szerint a közalkalmazott a munkáját az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások és utasítások szerint volt köteles végezni. Ezek az utasítások lehetnek írásbeliek és szóbeliek is. A felperesi orvosértekezlet az alperes 2009. április 3-án kifüggesztett tájékoztatásától eltérően határozott, és lényegében

elrendelte a 2009. április 3-át megelőző gyakorlat visszaállítását, erről az alperest az osztályvezető főorvos tájékoztatta. Ezt az orvosi döntést az alperes nem bírálhatta felül, annak helyességét nem vizsgálhatta, neki kellett volna a kifüggesztett intézkedését módosítania. Önmagában annak, hogy a szóban kapott utasítást az alperes részére írásban nem adták ki, a perbeli jogvita elbírálása szempontjából nincs jelentősége. A kiadott utasítás jogszerűsége körében a munkaügyi bírósággal egyezően utalt az Mt. 104. § (2) és (3) bekezdésében foglaltakra, továbbá megjegyezte, hogy a 2009. április elejei orvosértekezletet követően az alperes részére szóban kiadott osztályvezető főorvosi utasítás írásbafoglalását a közalkalmazott már nem is kérte. Az alperes a fellebbezésében maga is elismerte, hogy 2007. július 1. és 2010. február 25-e közötti időszakban a nővérek által végzett injekciós és infúziós terápia jogszabályi szinten nem volt szabályozva. A felperesnél érvényes és hatályos írásbeli szabályzat kiadása nem nyert bizonyítást, az alperes 2009. március 27-ei írásbeli intézetvezető főnővérhez írt kérelmére a főnővér április 1-jén adott írásbeli válaszában túlmenő rendelkezés a felperesnél nem volt. A megyei bíróság osztotta a munkaügyi bíróság azon következtetését is, hogy az orvosértekezlet igazgató főorvos jóváhagyásával meghozott döntése nem értékelhető a Kjt. 29. § (1) bekezdés a) pontját megvalósító kötelezettségszegésnek, továbbá nem minősíthető a b) pont alá eső munkáltatói magatartásnak sem. Összességében a munkaügyi bíróság tehát helyesen jutott arra a megállapításra, hogy az alperesi rendkívüli lemondásban megjelölt indokok nem alkalmasak a Kjt. 29. § (1) bekezdés a) és b) pontjára hivatkozással a jogviszony azonnali hatályú megszüntetésére. Ezért a felperesi keresetnek helytadó elsőfokú ítéleti rendelkezés megalapozott volt. A megyei bíróság egyetértett a munkaügyi bíróság azon jogi álláspontjával is, amelyet az Etikai Bizottság jelentése és javaslata kapcsán előterjesztett viszontkeresetet elutasító rendelkezése tekintetében kifejtett. Érvelése szerint a megállapítási kereset megindításának két sajátos feltétele van. Egyrészt a jogvédelem szükségessége, másrészt pedig a teljesítés követelésének kizártsága. Utalt arra, hogy a kórházi Etikai Bizottság az intézményen belül felmerülő etikai ügyben rendelkezik állásfoglalási jogosultsággal az 1997. évi CLIV. törvény 156. § (6) bekezdés a) pontja alapján. Amennyiben az egészségügyi dolgozó által elkövetett, a 30/2007. (VI.22.) EüM. rendelettel közzétett rendtartás vétkes megszegésének kérdésköre merül fel, az egészségügyi dolgozó jogosult az 1997. évi CLIV. törvény 140/B. § (5) bekezdése alapján az illetékes MET előtt etikai eljárást kezdeményezni, a személyéhez fűződő jogainak megsértése kapcsán a Ptk. 84. § (1) bekezdésében írt jogkövetkezmények alkalmazására tarthat igényt. A kórházi Etikai Bizottság

állásfoglalásával szembeni jogorvoslat jogszabályi lehetőségének hiánya azonban önmagában nem ad alapot a módosított vizontkereset és a fellebbezés szerint azon általános megállapításra, „hogyan az Etikai Bizottság eljárása és állásfoglalása jogszabálysértő volt”. A fenti kiegészítéssel a megyei bíróság a munkaügyi bíróság ítéletét fellebbezett részében a Pp. 253. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta. Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet elsőfokú ítéletre is kiterjedő hatályú hatályon kívül helyezését és a vizontkeresetnek történő helytadás mellett, a felperes marasztalását kérte. Indítványozta továbbá annak megállapítását, hogy a kórház Etikai Bizottsága eljárása és állásfoglalása jogszabálysértő volt, továbbá a felperes első-, másodfokú, továbbá felülvizsgálati perköltségben marasztalását is kérte. Álláspontja szerint a jogerős ítélet sérti a Pp. 3. § (1) bekezdését, 206. § (1) bekezdését és 221. § (1) bekezdését, mert az első-, és a másodfokú bíróság ítélete iratellenes, okszerűtlen és logikai ellentmondást tartalmaz. Utalt arra, hogy jogszabálysértő a jogerős ítélet, mert a megállapított tényállás alapján nem találta bizonyítottnak a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésének jogszerűségét a Kjt. 29. § (1) bekezdés a) és b) pontja alapján. Az alperes felülvizsgálati érvelése szerint a felperes 2009. március 24-étől 2009. július 21-éig tanúsított magatartása, munkáltatói cselekményei egységes, összefüggő egésznek képeztek. Ugyanazon tények és körülmények vizsgálata miatt indult vele szemben fegyelmi eljárás, továbbá etikai eljárás is, és ez utóbbi eljárás eredményeképpen a felperes igazgatója minősítette őt. A munkáltató az Etikai Bizottság vizsgálatára tekintettel a vizsgált tények és körülmények azonossága miatt függesztette fel a fegyelmi eljárást az etikai eljárás befejezéséig. Álláspontja szerint a rendkívüli lemondásban részletezett elemek együttesen mindenképpen, de önmagukban véve is kellő alapot szolgálhattak a Kjt. 29. § (1) bekezdés a) pontja alkalmazására. A rendkívüli lemondásban foglalt körülmények vonatkozásában elkészttség sem állapítható meg, mert a szubjektív határidő kezdete a közalkalmazott tudomásszerzésével kezdődik. Tudomásszerzésről pedig csak akkor lehet beszélni, ha a közalkalmazott minden olyan ismeretnek teljeskörű birtokába jutott, amely megalapozhatja a körültekintő döntését, és amelynek alapján állást foglalhat a rendkívüli lemondás jogának a gyakorolhatóságáról. Álláspontja szerint az alperes csak a fegyelmi eljárás érdemi vizsgálat nélkül történt megszüntetésére vonatkozó, a felperes igazgatója által jóváhagyott és az alperes számára 2009. július 21-én közölt intézkedés alapján került abba a helyzetbe, hogy a rendkívüli lemondását gyakorolhassa, mert ekkor vált bizonyossá számára, hogy a vele szemben indult, ekkor még csak felfüggesztett

fegyelmi eljárás eredményétől már nem várhatta azt, hogy a panaszokban megjelölt, és az etikai eljárás során is felhozott szakmai kifogások ellen a jogorvoslati jogot biztosító fegyelmi eljárás garanciális keretei között védekezhessen. A rendkívüli lemondás egyes elemei jogi egységet képeznek egymással, az így megvalósított, jogellenes felperesi intézkedések és cselekmények pedig alapot adtak az alperesnek a jogviszony rendkívüli lemondással történő megszüntetésére. Az Etikai Bizottság eljárása és állásfoglalása is munkáltatói magatartásnak minősült, mert a munkáltatói jogkörgyakorló egyértelmű felelősségi körébe tartozott a kórházi etikai eljárás szabályos lefolytatása. Utalt arra, hogy az alperesnek nem volt lehetősége az Etikai Bizottság jelentése alapján kiállított közalkalmazotti minősítő lappal kapcsolatos jogorvoslati jogának gyakorlására, tekintettel arra, hogy az érintett okirat nem tartalmazott jogorvoslati kioktatást. Mindezt a megyei bíróság jogszerűtlen módon teljesen figyelmen kívül hagyta. A minősítő lap kiadása egyértelműen munkáltatói intézkedésnek minősült, ugyanakkor a jogszabály által biztosított jogorvoslati lehetőség önmagában nem zárja ki azt, hogy a közalkalmazott annak jogellenessége alapján, anélkül gyakorolja a rendkívüli lemondás jogát, hogy az adott intézkedéssel szemben a jogorvoslatot igénybe veszi. Ezt a minősítő lapot az alperes nem 2009. július elején, hanem július 18-án vette át, ezért a rendkívüli lemondás ezzel összefüggő elkésettségére vonatkozóan a megyei bíróság ítélete téves megállapítást tartalmazott. A felperesi kórházban az eseményeket megelőzően még soha, senki ellen nem indítottak etikai eljárást, és évek óta fegyelmi eljárás kezdeményezésére sem került sor. Álláspontja szerint az Etikai Bizottság a hatáskörét túllépve rögzítette azt, hogy a korábban intézetvezető főnővér beosztású alperes lényegileg alkalmatlan a betöltött munkakörének az ellátására is, amely megállapítás az alperes szakmai hírnevét és tisztességét szintén rontotta. Ugyanez vonatkozik a minősítő lapban foglalt megállapításokra is. Az alperes álláspontja szerint az ellene indított eljárások, különösen a fegyelmi eljárás indokolatlansága megvalósítja az Mt. 4. §-ában foglalt rendeltetésellenes joggyakorlást is. Maga a jogerős ítélet sem tartalmaz olyan megállapítást, hogy az alperessel szembeni fegyelmi eljárás indokolt, vagy meggondolt volt. Jogerősen megállapítást nyert az a körülmény, hogy a megindított fegyelmi eljárás felfüggesztése és megszüntetése jogellenes módon történt. A fegyelmi eljárásra vonatkozó garanciális szabályok felperes általi durva megsértése önmagában véve is alkalmas volt a rendkívüli lemondásban felhozott többi okkal együtt annak megállapítására, hogy a munkáltató szándékos és jelentős mértékű kötelezettségszegést követett el, amelyre tekintettel a közalkalmazott jogszerűen szüntette meg a jogviszonyát rendkívüli lemondással. Az alperes

vitatta az eljáró bíróságok megállapításait az intravénás és infúziós terápiával kapcsolatos körülmények vonatkozásában is. Állította, hogy az Mt. 102. §-a alapján a munkáltató lényeges kötelezettsége, hogy a munkavállalót a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, illetve az egyéb jogszabályok szerint foglalkoztassa, e körben a megfelelő munkafeltételeket biztosítsa, továbbá a munkát úgy szervezze meg, hogy a munkavállaló a kötelezettségeit teljesíteni tudja. Alperes a helyzet megoldása érdekében együttműködött a munkáltatóval, mert munkahelyi felettesét írásban kereste meg az ügyben, és az Mt. 6. § (1) bekezdése szerint hivatalos állásfoglalást, vagyis írásos utasítás kiadását kérte a világos és egyértelmű szabályozás érdekében. A jogerős ítélet figyelmen kívül hagyta azt a körülményt, hogy az alperessel szemben már az etikai eljárás során is a vizsgálat tárgyát képezték ezek a szakmai kifogások, továbbá, hogy a vele szemben indult fegyelmi eljárásnak is tárgya volt a nővérek által végzett injekció és infúzió beadása. Sérelmezte, hogy a munkáltató a korábban kialakult munkahelyi gyakorlat alapján fenntartotta a munkafolyamat szabályozatlanságát, illetőleg olyan szóbeli utasítást adott, amely ellentétes volt a vonatkozó jogszabályi előírásokkal. Álláspontja szerint alaptalan és iratellenes az eljáró bíróságok azon megállapítása, hogy a nővérek általi injekció beadás és infúzió bekötés miatt nem indult eljárás az alperessel szemben, hiszen a munkavállalót éppen emiatt marasztalták el, továbbá az etikai vizsgálat is kiterjedt erre a körülményre. Miután az etikai vizsgálat eredményeképpen az alperest egyértelműen elmarasztalták a jelentésben, továbbá a felperes igazgatója a bizottság jelentésére alapozta az alperes hátrányos közalkalmazotti minősítését, ezért egyértelműen és tényként állapítható meg, hogy a kérdéses betegpanasz miatt az alperest hátrány érte. Kizárólag a munkáltató írásbeli utasítása lett volna alkalmas arra, hogy egy probléma esetén - amely a betegpanaszban is felmerült - a felelősségi viszonyokat egyértelműen rendezze. Ezért nem helytálló a jogerős ítélet azon megállapítása, hogy az alperest emiatt nem vonták felelősségre. Kiemelte, hogy a Etikai Bizottság jelentése munkaköre betöltésére alkalmatlannak minősítette, amely Etikai Bizottsági jelentés ellen nem volt jogorvoslati lehetősége, és ez a jelentés volt az alapja a hátrányos közalkalmazotti minősítésnek is, ezért az alperest ért hátrány és érdeksérelem megállapítható.

Nem fogadható el a jogerős ítélet azon megállapítása sem, hogy a nővérek által végzett injekció beadással összefüggésben a felperes munkáltatónál még nem valósult meg a betegeket érintő érdeksérelem. Az ilyen egészségsértés elmaradása ugyanis nem mentesíti a munkáltatót azon kötelezettsége alól, hogy kifejezett munkavállalói utasítás kérés esetén írásban rendezze a

felelősségi és hatásköri szabályokat. Ennek elmaradása okán életszerű, hogy az alperes kellő alappal tartott attól, hogy bármilyen ebből eredő jövőbeli probléma esetén őt teszi majd felelőssé a munkáltató. A felülvizsgálati érvelés szerint a felelősség és hatáskör írásbeli szabályozásának elmaradása, illetve az a tény, hogy az alperes kifejezett kérése ellenére a felperes e tárgyban a világos és egyértelmű írásbeli utasítás kiadását megtagadta, önmagában is olyan munkáltatói kötelezettségszegésnek minősült, amely alapján a fegyelmi eljárás érdemi vizsgálatot nélkülöző, jogellenes megszüntetését követően az alperes az Mt. 102. §-a alapján jogszerűen gyakorolta a Kjt. 29. § (1) bekezdés a) pontja szerinti rendkívüli lemondás jogát. A felperesi munkáltató sorozatos, összefüggő és egységet alkotó koncepciózus magatartásai és intézkedései, továbbá mulasztásai összességükben olyan folyamatként értékelhetők, amelyek alapot adtak a munkáltatóval szembeni bizalomvesztésre, és objektíve is lehetetlenné tették a közalkalmazotti jogviszony további fenntartását.

Kifejtette, hogy a munkaügyi bíróság jogi álláspontja szerint az Etikai Bizottság eljárásának jogellenessége megállapítására vonatkozó igény a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozott, megállapította továbbá, hogy a bizottság a hatáskörét az eljárás során túllépte, amelyből álláspontja szerint az következik, hogy az Etikai Bizottság eljárása önmagában véve a hatáskör túllépése miatt is jogellenes volt. Téves az az ítéleti megállapítás, hogy jelen esetben a Pp. 123. § alkalmazására nem volt lehetőség, hiszen a kórházi Etikai Bizottság eljárásával és jelentésével szemben az Etikai Bizottságra vonatkozó EüM rendelet szerint nem illette meg jogorvoslati jog, ezért a bizottság hatáskörét túllépő megállapításokat is tartalmazó jelentésével szemben az alperes saját jogainak megóvása érdekében más módon nem tudott fellépni. A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását és az alperes felülvizsgálati perköltségben történő marasztalását kérte.

A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

A felülvizsgálati kérelem részben alapos.

Az eljáró bíróságok helytállóan állapították meg, hogy amennyiben a kötelezettségszegés jogellenes állapot fenntartásában, folyamatos vagy tartós kötelezettségszegésben nyilvánul meg, a közalkalmazott mindaddig határidőben gyakorolhatja a rendkívüli lemondás jogát, amíg a jogellenes állapot fennáll. Megfelelően utaltak arra is, hogyha a kötelezett többféle ismétlődő munkáltatói magatartás alapján tesz az egységes eredményre hivatkozással rendkívüli lemondást, azt kell megállapítani, hogy valóban egymással összefüggő, egymagában azonban rendkívüli lemondásra nem jogosító felperesi cselekményekről van-e szó,

amely esetben a szubjektív határidő kezdő időpontját az egységbe tartozó utolsó körülmény bizonyosan történt bekövetkezéséről való tudomásszerzéstől kell számítani (MD.I.187.). Az alperes a rendkívüli lemondásában a munkáltató több magatartását, mulasztását és utasítását sérelmezte. Kiemelte a betegpanaszt követő fegyelmi és etikai eljárás jogszerűtlen lefolytatását, a védekezési lehetőség hiányát, az etikai eljárás megállapításai alapján készült minősítését, továbbá a felperesnek a nővérek által alkalmazott vénás injekció és infúziós terápia alkalmazásának jogszerűtlenségét is. A cselekményeket összességében értékelve bizalomvesztés miatt élt a rendkívüli lemondás jogával. A bíróságok a fenti cselekménysort értékelve megalapozatlanul állapították meg, hogy az események időben elkülönülő és egymástól független magatartások és mulasztások voltak. Helytálló az az alperesi érvelés, amely szerint a bizalomvesztésként való értékelés szempontjából ezek a cselekmények egymással szoros egységet képeztek. A fegyelmi és etikai bizottsági eljárásra ugyanis a betegpanaszok miatt került sor, és ezekben többek között a vénás injekció és infúziós terápia jogszerűtlenségét sérelmezték. Az alperes a betegpanaszt követően emiatt kérte a munkahelyi vezető állásfoglalását, amelyből, továbbá az ÁNTSZ kiadott állásfoglalásából egyértelművé vált, hogy az érintett időszakban erre a beavatkozásra orvosi engedéllyel sem kerülhetett sor, ennek ellenére a munkáltató szóban utasította az alperest a jogszabállyal ellentétes gyakorlat folytatására. Az alperes megalapozottan hivatkozott az Mt. 102. §-ában foglaltakra is. A munkáltatónak kötelezettségét képezi a közalkalmazottnak a munkaszerződés, a munkaviszonyra vonatkozó szabály, illetőleg az egyéb jogszabályok szerinti foglalkoztatása, továbbá köteles a szabályok megtartásával az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani. Az Mt. 104. § (3) bekezdése szerint az alperes azért tiltotta meg a beosztottai számára a vénás injekció és infúziós terápia alkalmazását, mert azon túl, hogy a jogszabály az infúziós terápia elvégzését nem tette lehetővé a számukra, ez az eljárás a betegek életét, egészségét és testi épségét közvetlenül és súlyosan is érinthette. A munkáltató ezt követően szóban adott utasítást a korábbi gyakorlat folytatására orvosi felelősségvállalás mellett. Ez a szóbeli utasítás azonban jogszabályba ütközött, és nem volt alkalmas arra, hogy az alperest és beosztottait ellenőrzés vagy műhiba esetén mentesítse a felelősségrevonás alól. Mivel a felperes jogszabállyal ellentétes utasítása és gyakorlata folyamatos magatartás volt, a rendkívüli lemondás ezen ok esetében nem késett el, és önmagában is megalapozza a jogviszony azonnali hatályú megszüntetését. Az alperesnek a betegpanaszok alapján indult fegyelmi eljárás során annak jogellenes felfüggesztése és megszüntetése miatt nem volt

lehetősége védekezése érdemi előterjesztésére sem. A fegyelmi eljárás megszüntetése a garanciális szabályok megsértésével történt és nem került megállapításra, hogy az alperes a terhére rótt fegyelmi vétséget nem követte el. Ez a rendkívüli lemondás indokaként értékelendő.

Ugyanakkor helytállóan állapították meg az eljáró bíróságok, hogy a kórház etikai bizottságának eljárásával szemben a jogszabály [14/1998. (XII.11.) EÜM rendelet] nem biztosít jogorvoslati jogot az érintett személynek, továbbá nem álltak fenn a Pp. 123.§-ban foglalt megállapítási kereset feltételei sem. Az etikai bizottság állásfoglalása alapján kiadott munkáltatói minősítés azonban egységes egészet képez az ezt megelőzően bekövetkezett eseményekkel, azok alapján a felperes rendkívüli lemondása a fent kifejtettek szerint megalapozott volt. A munkáltató kötelezettségszegését, továbbá azon magatartását, amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné tette, az alperes a perben bizonyította, ezért a Legfelsőbb Bíróság a Pp. 275. § (4) bekezdés alapján a jogerős ítéletnek azon rendelkezését, amellyel a rendkívüli lemondás jogellenességére irányuló keresetnek helytadott, továbbá a jogszerűség megállapítására irányuló viszontkeresetet elutasította, az elsőfokú ítéletre is kiterjedően hatályon kívül helyezte, és megállapította, hogy az alperes rendkívüli lemondása jogszerű volt. Az alperes 2009. augusztus 3-án kelt rendkívüli lemondása jogkövetkezményei tárgyában az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította. Az etikai eljárás jogellenességének megállapítására irányuló felülvizsgálati kérelem vonatkozásában a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta. A Legfelsőbb Bíróság a felek felülvizsgálati eljárásban felmerült költségeit és az eljárás illeték összegét megállapította azzal, hogy annak viseléséről az új határozatot hozó bíróságnak kell döntenie.

Budapest, 2011. november 21.

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

A kiadmány hitelével:

tisztviselő