



**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság
ítélete**

Az ügy száma: Mfv.IV.10.031/2025/4.

A tanács tagjai:

Dr. Stark Marianna a tanács elnöke

Szolnokiné dr. Csernay Krisztina előadó bíró

Dr. Dzsula Marianna bíró

Dr. Pataki Árpád bíró

Véghegy dr. Szabó Zsuzsanna bíró

A felperes:

név (cím)

A felperes képviselője:

Farkas Ügyvédi Iroda (cím1; ügyintéző: Dr. Farkas Attila Erik ügyvéd)

Az alperes:

név1 (cím2)

Az alperes képviselője:

Dr. Máthé Ádám kamarai jogtanácsos (cím2)

A per tárgya:

Egészségügyi szolgálati jogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezménye

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél:

A felperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:

Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.200/2024/5.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Fővárosi Törvényszék 6.M.70.613/2022/66.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.200/2024/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 nap alatt fizessen meg az alperesnek 212.734 (kettőszáztizenkettőezer-hétszázharmincnégy) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

Megállapítja, hogy az 1.027.270 (egymillió-huszonhétezer-kettőszázhetven) forint felülvizsgálati eljárási illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás

[1] A felperes 2017. szeptember 15-étől határozatlan idejű közalkalmazotti, majd egészségügyi szolgálati jogviszonyban állt az alperessel minőségirányítási osztályvezető munkakörben. A munkaköri leírása szerint feladatait a hatályos jogszabályok, a Szervezeti és Működési Szabályzat, az Osztályos Működési Rend, a belső eljárásrendek, utasítások, egyéb szabályzatok és protokollok szerint köteles ellátni, köteles a munkakörét érintő jogszabályokat, a belső szabályzatokat és a folyamatleírásokat megismerni és betartani.

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

[3] A felperes által vezetett Minőségirányítási Osztály feladata - egyebek között - az alperesnél keletkezett egészségügyi dokumentáció ellenőrzése volt. A 2021. januártól kialakult gyakorlat szerint többnyire a főigazgató-helyettestől kapott szóbeli utasítás alapján, az abban megadott szempontok és határidő alatt kellett megvalósítani az ellenőrzést, az egészségügyi dokumentáció jogszabályoknak megfelelő vezetésének ellenőrzése érdekében. A konkrét ellenőrzési feladatot az osztály munkatársa név² végezte. A vizsgálat eredményét a felperes szűrőpróbaszerűen, elsődlegesen formai szempontok alapján ellenőrizte, a vizsgálatokról kötelező volt írásbeli jelentést készíteni.

[4] Az alperes 2022. augusztus 18-án írásbeli figyelmeztetésben részesítette a felperest az Informatikai, Biztonsági Szabályzat véleményezése, a minőségirányítás feladatainak koordinálása kapcsán az együttműködési kötelezettség elmulasztása, ezen kívül a szabadság kiadása rendjére vonatkozó előírások megszegése miatt. A figyelmeztetés tartalmazta azt is, hogy a szabállyzattal összefüggésben a felperes a munkáltató jóhírnevét, jogos érdekét sértő,

valótlan állításokat tett. Ezen kívül egy munkatársát zaklatta, a munkaidőre vonatkozó előírásokat is megszegte és elmulasztotta kivezetni a hatálytalan szabályzatokat a belső hálózatról. A munkáltatói intézkedés szerint 2021. október 7-20. között jogosulatlan adatkezelés is történt, amikor a felperes egy másik munkavállaló egészségügyi dokumentációját erre irányuló felhatalmazás, jogosultság nélkül tekintette meg. Ezzel személyiségi jogsértés is történt.

[5] A felperes és az alperesnél belső ellenőr munkakörben dolgozó név3 között jó munkatársi, illetve baráti kapcsolat volt. 2018-2022. között rendszeresen Viberen keresztül váltottak üzenetet egymással, amely során nemcsak munkahelyi, hanem magánéleti témákat is érintettek. A felperes néhány alkalommal segített név3 magánéleti problémái megoldásában, a hétvégi házában villanyszerelési munkát végzett, továbbá a fia házi feladatában is segített. Egy alkalommal a felperes által szervezett hétvégi társasági összejövetelen név3 és fia is részt vett. Amikor munkatársa megbetegedett, a felperes a szükséges orvosi vizsgálat előrehozatalában is segített. név3 2022 júniusában egy megbeszélés során arról tájékoztatta név4 humán-politikai főigazgató-helyettest, hogy a felperes jogosulatlanul betekintett az egészségügyi adataiba, majd nyár végén már a felperes zaklatásáról számolt be felettesének, amit írásban is megerősített.

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

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

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

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

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[10] A felperes a keresetében az egészségügyi szolgálati jogviszonya jogellenes megszüntetésére figyelemmel felmondási időre járó távolléti díj, végkielégítés, valamint az Mt. 82. § (2) bekezdése alapján kártérítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Keresetében vitatta a felmondásban rögzített tényállás valóságát és azt is, hogy a felrótt magatartás jogellenesnek minősült. Visszautasította, hogy munkája során bárkit zaklatott volna. Hivatkozott arra is, hogy az alperes nem folytatott le vizsgálatot az azonnali hatályú felmondást megelőzően, részére a védekezés lehetőségét nem biztosította.

[11] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben történő marasztalását kérte.

Az első- és másodfokú bíróság ítélete

[12] A Fővárosi Törvényszék a 6.M.70.613/2022/66. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította. Kötelezte a felperest 425.469 forint jogtanácsosi munkadíj megfizetésére, és megállapította, hogy a 755.593 forint eljárási illeték az állam terhén marad.

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

[14] Ítéletének indokolásában a betekintéssel érintett alperesi munkavállalók nevesítését követően rámutatott arra, hogy az érintettek egyetlen esetben sem kapcsolódtak az alperes által elrendelt ellenőrzésekhez, azt pedig a felperes nem bizonyította, hogy kérésükre történtek az adatbetekintések. név3 tanúvallomása szerint nem kérte a felperest az adatai megtekintésére és azok kinyomtatására sem, hiszen az EESZT hálózatában azokhoz hozzáfért. A többi munkavállaló esetében a felperes nem is hivatkozott ilyen konkrét kérésre. név5 – korábbi alperesi munkatárs – esetében megállapítható volt, hogy a kezelését végző osztállyal kapcsolatban a munkáltató nem rendelt el vizsgálatot és a felperes az adott osztályon kizárólag az ő adatait tekintette meg. A felperes szóbeli felkérésekre sem tett kellően konkrét tényállítást arra nézve, hogy kinek az utasítására, milyen ellenőrzés kapcsán,

milyen dokumentumok tekintetében kellett vizsgálatot lefolytatnia. Arra sem adott elfogadható magyarázatot, hogy amennyiben ezekre az adatmegtekintésekre ellenőrzés céljából került sor, a név² tanúvallomásával igazolt kötelező dokumentálás miért maradt el.

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

[16] Álláspontja szerint az a tény, hogy az alperes az intézkedést megelőző belső vizsgálatról a felperest nem tájékoztatta, nem érintette a munkaviszony megszüntetés jogszerűségét. Az sem eredményez jogellenességet, ha a munkáltató nem biztosítja előzetesen a védekezés lehetőségét, ugyanakkor a perbeli esetben erre a felperesnek a közléskor volt lehetősége, de ezzel nem élt.

[17] Az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárás adatai alapján a zaklatással összefüggő indokot is jogszerűnek találta. Megállapította, hogy a felperes részéről elfogadhatatlan volt a bizalmaskodó, kedveskedő viselkedés, az olyan felajánlások, amelyek alkalmasak lehettek az emberi méltóság megsértésére.

[18] A felperes bizonyított magatartása viselkedése lehetetlenné tette a jogviszonya fenntartását, mivel bizalomvesztést is megalapozott. Egy vezetőállású munkavállalótól ugyanis fokozottan elvárható, hogy a munkáltató érdekeinek megfelelően végezze a munkáját, betartva a jogszabályokat és azokat a munkatársakkal is betartassa.

[19] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy az azonnali hatályú felmondás jogszerű volt, mert a felperes a hozzáférési jogosultsága felhasználásával utasítás, felhatalmazás nélkül az általa kiválasztott személyek egészségügyi dokumentumait megtekintette, ezen kívül név³val a kollegialitáson túlmutató, az érintett emberi méltóságát sértő magatartást tanúsított.

[20] A felperes fellebbezése alapján eljáró Fővárosi Ítéltábla a 2.Mf.31.200/2024/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Kötelezte a felperest 212.734 forint másodfokú perköltség megfizetésére, és megállapította, hogy a 821.814 forint fellebbezési eljárási illetéket az állam viseli.

[21] A másodfokú bíróság ítéletének indokolásában a Kúria Mfv.IV.10.056/2024/5.számú ítélete alapján rámutatott arra, hogy az írásbeli figyelmeztetés tartalma – különösen, amennyiben az a felmondás előzménye – keresettel támadható és érdemben vitatható. Mindebből következően az írásbeli figyelmeztetést a kétszeres értékelés körében is figyelembe kell venni. Rögzítette, hogy az alperes az első intézkedésében még egy, majd az azonnali hatályú felmondásban egy további másik munkatársa zaklatását állította, azonban a világos indokolás követelményével szemben e személyeket nem nevezte meg. Az ítéltábla arra a következtetésre jutott, hogy az alperes mindkét intézkedésében név³ra utalt, akinek tanúvallomása konkrétumok hiányában nem volt alkalmas további jogsértő magatartás megállapíthatóságára, ezért a jogviszony megszüntetésének indokolása a kétszeres értékelés tilalmába ütközően nem volt figyelembe vehető. Mindez azonban a másodfokú bíróság álláspontja szerint az ügy érdemi eldöntését érdemben nem befolyásolta.

[22] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú eljárásban beszerzett bizonyítékok, név⁴ nyilatkozata és a meghallgatott tanúk vallomása is azt támasztotta alá, hogy a felperes az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjába ütköző magatartással a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, jelentős mértékben megszegte.

[23] név² tanúvallomása alapján rámutatott arra, hogy az alperesnél az egészségügyi dokumentáció ellenőrzésével kapcsolatban kialakult gyakorlat szerint a felperes által irányított Minőségellenőrzési Osztály a főigazgató-helyettes szóbeli utasítása alapján vizsgálta az egészségügyi dokumentáció szabályszerű vezetését. Az utasítás mindig adott időszakra és az alperes konkrét betegellátó osztályára vagy osztályaira vonatkozott. A tényleges vizsgálatot név² munkavállaló végezte, amelyet a felperes, mint osztályvezető szűrőpróbaszerűen ellenőrzött. A fellebbezési eljárásban nem vitatott tényállás szerint a felperes a GDPR rendelet 4. cikk 1. pontja szerinti személyes adatokat, ezen belül a 15. pontnak megfelelő egészségügyi adatokat tekintett meg és a 4. cikk 8. pontja értelmében adatfeldolgozónak minősült, feladata a 2. pont szerinti adatkezelés volt. Az is bizonyított, hogy a felperes magatartásának következtében a 4. cikk 12. pontjában meghatározott adatvédelmi incidens történt. A másodfokú bíróság álláspontja szerint ezért az elsőfokú bíróság helyesen következtetett arra, hogy az adatvédelmi szabályzat, az informatikai szabályzat és a GDPR megsértését jelentette és jogosulatlan adatkezelést valósított meg a felperes azon magatartása, hogy 15 alkalommal 59 egészségügyi dokumentációt önhatalmúlag megtekintett. Ezek az adatmegtekintések nem kapcsolódtak az alperes által elrendelt vizsgálatokhoz, azokról a felperes írásbeli dokumentációt sem készített. A perbeli adatbetekintésekre nem az ismert vizsgálati időszakokra, és a vizsgált betegellátó osztályokra vonatkozóan került sor, amit a felperes a fellebbezésében maga sem vitatott.

[24] A jogerős ítélet indokolása szerint az adatok megtekintését az a tény sem tette jogszerűvé, hogy a felperes hozzáférési jogosultsággal rendelkezett. A betegadatok megtekintése név³, név⁵ és név² alperesi munkavállalók adatait érintette, amelyhez hozzájárulásukat nem szerezte be, sőt név³ kifejezetten cáfolta az engedély megadását. A felperes magatartása szándékos volt, mert az adatbetekintés nem lehetett véletlenszerű. A tanúvallomások szerint az adatkérés a felperes részéről konkrét nevek alapján történt, vagyis nem a betegeket kezelő egyes osztályokhoz kapcsolódott.

[25] A felperes fellebbezési érvelésével szemben rámutatott arra, hogy az azonnali hatályú felmondás az adatbetekintések vonatkozásában nem sértette a kétszeres értékelés tilalmát sem, mert az írásbeli figyelmeztetés a 2021. október 7. és október 20. között megvalósult egyetlen adatbetekintésre vonatkozott, míg a jogviszony megszűntetése az alperes 2020-2022 között történt, összesen 59 adatot érintő 15 adatmegtekintést rótt a felperes terhére. A másodfokú bíróság szerint a felperes alaptalanul hivatkozott arra is, hogy az írásbeli figyelmeztetést követő időszakban további kifogásolt magatartást nem róttak a terhére, mivel az alperes az azonnali hatályú felmondásban az adatkezeléssel összefüggő, utóbb tudomására jutott további kötelezettségszegéseket tüntette fel.

[26] A másodfokú bíróság megállapította, hogy a felperes a fellebbezésében a Pp. 373. § (1) bekezdésébe ütközően hivatkozott a 15 napos szubjektív jogvesztő határidő megsértésére. Kiemelte, hogy az alperes a medikai rendszerhez kapcsolódó adatmegtekintést érintően belső vizsgálatot folytatott le és ennek eredményére tekintettel döntött az azonnali hatályú felmondásról. Ennek tényét az alperes a perben tanúvallomásokkal és okiratokkal is igazolta. A felperesi fellebbezéssel ellentétben egyértelműen megállapítható volt a belső vizsgálat lefolytatása, amelynek részletes írásbeli dokumentálására az alperes nem volt köteles. Mindezek alapján az azonnali hatályú felmondás jogellenességét az a körülmény sem eredményezte, hogy a vizsgálatba a felperest nem vonták be.

[27] A felperes fellebbezési érvelésével szemben az Mt. 6. § (2) bekezdésének megsértése sem volt megállapítható. A bizonyítás adatai szerint az azonnali hatályú felmondás közlésekor folytatott megbeszélésen a munkáltató képviselőjében eljáró vezető konkrétumokra is rákérdezett, azonban a felperes érdemi védekezésre vonatkozó nyilatkozatot nem tett és nem cáfolta az alperes állítását. A védekezés lehetőségének elmaradása pedig egyébként sem eredményezi a munkaviszony megszüntetésének jogellenességét. Rögzítette azt is, hogy a felperes által hivatkozott ME09 számú alperesi szabályzat a GDPR 2018. május 25-vel történt hatálybalépését követően már nem volt irányadó, ugyanakkor megfelelő dokumentálás hiányában e szabályzathoz sem következett a felperes magatartásának jogszerűsége.

[28] A másodfokú bíróság mindezek alapján arra a következtetésre jutott, hogy a perben az alperes bizonyította az azonnali hatályú felmondásban rögzített jogosulatlan adatbetekintést, illetve az adatok kinyomtatását, így ezen egyetlen indok is jogszerűen megalapozta a felperes jogviszonyának megszüntetését.

A felülvizsgálati kérelem és a felülvizsgálati ellenkérelem

[29] A felperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és elsődlegesen a keresetének helyt adó ítélet meghozatalát, másodlagosan az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására történő utasítását és az alperes perköltségben történő marasztalását kérte. Megismételt eljárás esetén a Fővárosi Törvényszék és a Fővárosi Ítéltábla kizárását indítványozta.

[30] Álláspontja szerint az eljáró bíró teljesen figyelmen kívül hagyta a Pp. 522. § (1) bekezdés a) pontjában foglaltakat és a perfelvétel után a bizonyítást ignorálta, miközben új bizonyítási kényszert nem közölt. Sérelmezte azt is, hogy az eljárás során az ülnökök személye többször változott, ráadásul volt olyan tárgyalás, ahol nem volt jelen ülnök, amely a Pp. 510. §-ában foglalt rendelkezés megsértését jelentette.

[31] A felperes érvelése szerint a jogerős ítélet az Mt. 6. § (2) bekezdésébe, 64. § (2) bekezdésébe, 78. § (1) bekezdés a-b) pontjába, valamint a GDPR 4. cikk 7. pontjába ütközően jogszabálysértő. Kifejtette, hogy zaklatásra alapított felmondási indok tekintetében a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet felülmérlegelve helytálló következtetésre jutott, azonban jogszabálysértően állapította meg, hogy a munkaügyi szabályokat megsértette és a bizalomvesztésre alapított felmondási indok megalapozott volt.

[32] A jogerős ítélet helytelen értelmezéssel jutott arra a következtetésre, hogy egyes betegek egészségügyi dokumentációjába való betekintéssel fontos munkaügyi szabályt segegett meg azáltal, hogy magatartása a GDPR rendeletbe ütközött. Álláspontja szerint a GDPR rendelet 4. cikk 7. pontja szerinti tényállás alapján nem ő, hanem a munkáltató minősült adatkezelőnek, ezért alaptalan az a következtetés, hogy a jogszabály megsértésével kötelezettségzegést követett el. Kifejtette, hogy az GDPR 5. és 6. cikkeinek megsértése sem volt megállapítható, sem a célhoz kötöttség, sem a tisztességesség elvét nem sértette meg. Az adatkezelés jogalapja adott volt, az a munkáltatót illette meg a jogszerű működése érdekében, ezért a felmondás jogellenessége tekintetében nem is volt vizsgálható.

[33] Az alperes felmondásának indokolása nem hivatkozott olyan munkaköri szabályra, amely tiltotta volna a felmondással sérelmezett egészségügyi adatok „kezelését”. A per anyagából megállapítható, hogy az alperes ezen betegadatok kezelését, azok elemzését főképpen az ún. műhiba perek elkerülése érdekében szorgalmazta, amely egyben munkaköri

kötelezettségét is képezte. Ebből következően nem tehetett mást, csak munkaköri kötelezettségét teljesítette.

[34] A felperes érvelése szerint alaptalan az elsőfokú ítélet azon megállapítása, hogy a megtekintett adatok nem voltak összhangban az elrendelt vizsgálatokkal. Nem volt olyan munkaköri szabály – és erre az alperes sem hivatkozott -, hogy a beszerzett adatokból mindenáron vizsgálatot kellett volna kezdeményezni, mivel csak az adatbetekintés és azok összegyűjtése után tudta eldönteni, hogy szükséges-e az érintett betegkartonra vizsgálatot elrendelni. Az alperes semmilyen munkaköri szabályt nem hívott fel annak igazolására, hogy előzetes munkáltatói engedélyhez kötötte volna a betegadatoknak a sérelmezett személyekre vonatkozó betekintését.

[35] Az alperes az azonnali hatályú felmondásban a betekintések nagy számát és a kórházban dolgozó orvosok betegadataiba való betekintést sérelmezte, ugyanakkor nem hivatkozott olyan munkaköri szabályra, amely ezt kizárta, vagy előzetes engedélyhez kötötte volna.

[36] Vitatta, hogy a jogviszonyának megszüntetését megelőzően az alperes vizsgálatot folytatott volna, mivel az alperes adatvédelmi felelőse e-mail útján éppen ennek szükségességére hívta fel a figyelmet. név6 adatvédelmi felelős erre vonatkozó elektronikus levele az azonnali hatályú felmondás napján, néhány órával a felmondás előtt lett elküldve a jogi főigazgató-helyettesnek, amelyből az következik, hogy addig semmilyen érdemi vizsgálat nem folyhatott ebben a körben. Az eljárás során nem került elő olyan írásos dokumentum, amely tartalmazta volna a jogosulatlan betekintéseket. Arra sem adtak választ, hogy ki végezte a hivatkozott adatok lekérdezését és ki vetette össze az adatsorokat. A perben felhozott esetet, mint állítólagos incidenst 2 hónappal a felmondás után rögzítették írásban és ekkor született név3 nyilatkozata is. Ebből pedig az következik, hogy a munkáltató az állításai alátámasztására utólag próbálta írásban dokumentálni a számára kedvezőnek gondolt adatokat. A korábbi gyakorlat szerint a dokumentáció ellenőrzésére egy bizottság alakult, plusz munkakeretében megfelelő díjazásért. Ere szolgált a ME-09 számú eljárás, amellyel összefüggésben többször írt előterjesztést, azonban többletforrást a munkáltató nem biztosított.

[37] A felperes álláspontja szerint a jogosultaktól nem volt szüksége az egyes adatokhoz való hozzáféréshez, hiszen a kórlapok vizsgálata munkaköri kötelezettsége volt, amire a korábbi főigazgatótól kapott felhatalmazást. A felmondás ezért e körben okszerűtlen, az ezzel ellentétes következtetést a jogerős ítélet súlyos logikai hibával vonta le.

[38] A dokumentálás hiánya – amelyre a felmondás nem is hivatkozott - sem tette az adatkezelést jogellenessé, ilyen következtetés levonására sem a munkaügyi szabályok, sem jogszabály nem szolgáltat alapot.

[39] A felperes állította, hogy név3 a TAJ számának Viber chatben történő megküldésével engedélyt adott az egészségügyi adatai megismeréséhez, így az arra vonatkozó adatkezelést már csak ezen okból sem lehet a felmondás okszerű indokaként értékelni. Az egészségügyi irat kinyomtatásával munkaügyi szabályt nem szegett meg, ezt semmi nem tiltotta, ezért a jogerős ítélet ezt a tényt is helytelenül értékelte. Hivatkozott arra is, hogy a munkaköri kötelezettsége keretében megismert adatok közül semmilyen adat nem került a munkáltatón kívülre, azokat a felperes kizárólag a munkája elvégzése érdekében ismerte meg és használta fel.

[40] A felperes érvelése szerint, a felmondás szerint a bizalomvesztést az egészségügyi iratokba való jogosulatlan betekintés és az állított zaklatás okozta, ahhoz a felperes szavahihetetlensége, megbízhatatlansága, sorozatos kötelezettségszegése vezetett, amely a belső vizsgálat eredményével csúcsosodott ki. Ezzel szemben a bizonyítási eljárás adatai nem

igazolták a folyamatos kötelezettségszegést, olyan konkrét esetet nem tártak fel, amelyből a megbízhatatlanságára lehetett volna következtetni. Ezzel szemben az rajzolódott ki, hogy a felperesnek ellenséges munkakörnyezetben, szabályozatlan belső folyamatok, folyamatosan bővülő munkaköri feladatok mellett kellett minőségbiztosítási munkakört ellátnia. Ezen feladatait mindig munkáltatója jogos érdekeinek szem előtt tartásával végezte.

[41] A belső vizsgálat eredménye sem értékelhető kötelezettségszegésnek, mivel az adatok megismerése munkaköri kötelezettsége volt, annak teljesítésével pedig rosszhiszemű, munkáltató által tűzött céltól eltérő adatgyűjtésről és feldolgozásról nem lehetett szó. Álláspontja szerint a bizalomvesztésnek nincsenek meg azok az objektív, munkaviszony tényeiben gyökerező alapjai, amely alapján jogszerűen vezethettek volna a jogviszonya megszüntetéséhez.

[42] Az alperes a felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását, és a felperes jogtanácsosi munkadíjban történő marasztalását kérte.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

[43] A felperes felülvizsgálati kérelme az alábbiak szerint megalapozatlan.

[44] A Pp. 423. § (1) bekezdése szerint a Kúria a felülvizsgálat során a felülvizsgálati és csatlakozó felülvizsgálati kérelem korlátai között, az ott megjelölt jogszabályok, illetve a Kúria közzétett határozatától jogkérdésben való eltérés tekintetében vizsgálja a jogerős ítélet jogszabálysértő, illetve a kúriai határozattól jogkérdésben való eltérő voltát.

[45] A Pp. 413. § (1) bekezdés *b)* pontja szerint a felülvizsgálati kérelemnek a beadványokra vonatkozó általános szabályok mellett tartalmaznia kell a jogszabálysértés pontos megnevezésével, a jogszabályhely megjelölésével azt az eljárási, illetve anyagi jogi jogszabálysértést, amely kihatott az ügy érdemi eldöntésére, valamint annak indokait, hogy a fél az új határozat hozatalát vagy a határozat hatályon kívül helyezését milyen okból kívánja. A jogszabálysértés megjelölésének követelményrendszerét a Kúria – a korábbi bírói gyakorlatot megerősítve – a felülvizsgálati kérelem hivatalbóli elutasításának egyes kérdéseiről szóló 1/2016. (II. 15.) PK véleményben jelentette meg. Az önmagában kötéserővel nem rendelkező kollégiumi vélemény 3. és 4. pontja szerint – amelyet Kúria jelen perben is irányadónak tekintett határozataival megerősített (Jpe.I.60.009/2022/10. [61], Mfv.IV.10.099/2023., Mfv.IV.10.093/2024., Pfv.IV.20.035/2023/7.) több egymástól elkülönülő jogszabálysértésre hivatkozó felülvizsgálati kérelemnek valamennyi hivatkozás tekintetében rendelkeznie kell a törvényben meghatározott, egymással szoros logikai és perjogi kapcsolatban álló kötelező tartalmi kellékekkel, ellenkező esetben a tartalmilag fogyatékos felülvizsgálati kérelmet – vonatkozó részében – a Kúria nem vizsgálhatja érdemben. A felülvizsgálati kérelem egymással szorosan összefüggő kötelező tartalmi kellékei a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése, valamint annak kifejtése, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja. Ezen együttes törvényi feltételeknek a fél akkor tesz eleget, ha egyrészt a megsértett jogszabályhelyet konkrétan megjelöli, másrészt pedig a hivatkozott jogszabálysértést tartalmilag is körülírja, az arra vonatkozó jogi álláspontját kifejti, vagyis, ha a jogszabálysértésre való hivatkozása indokait is ismerteti. Ha a fél a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítéletet többféle okból is támadja, vagyis több, egymástól elkülönülő jogszabálysértésre hivatkozik, valamennyi hivatkozásnak rendelkeznie kell a Pp. 413. § (1) bekezdésében meghatározott tartalmi

követelményekkel [PK vélemény 6. pont, Kúria Gfv.VII.30.577/2016/6., megjelent: BH2017.196.].

[46] A felülvizsgálati kérelem központi eleme a megsértett jogszabályhely megjelölése és a jogszabálysértés körülírása, mert ezek határozzák meg a Kúria felülbírálati lehetőségének tartalmi és perjogi kereteit. Érdemben ugyanis csak azok a hivatkozások vizsgálhatók, amelyek esetében a törvény által előírt tartalmi követelmények maradéktalanul teljesültek, az egyéb hivatkozásokat a Kúria figyelmen kívül hagyja. Mivel a felülvizsgálat tárgya a jogerős ítélet, és nem az elsőfokú bíróság ítélete (Kúria Pfv.III.21.631/2019/5., Pfv.III.20.088/2020/3.), ezért a felülvizsgálati kérelemben az azt előterjesztő félnek az álláspontja szerint a másodfokú bíróság által a jogerős ítélet meghozatalakor elkövetett jogszabálysértéseket kell megjelölnie [Kúria Pfv.V.20.797/2016/11. (BH 2017.232.)]. Mindezek alapján a Kúria érdemben csak azokat a hivatkozásokat vizsgálta és értékelte, amelyek tartalmazzák a megsértett jogszabályhely pontos megjelölését és a jogszabálysértés megfelelő körülírását is.

[47] A felperes a felülvizsgálati kérelmében eljárásjogi és anyagi jogi jogszabálysértéseket állított.

[48] Alaptalan a felperes Pp. 510. §-ának megsértésére irányuló érvelése.

[49] A rendelkezésre álló iratok alapján megállapítható, hogy az elsőfokú bíróság a megsértettként megjelölt jogszabálynak megfelelően valamennyi tárgyaláson ülnökök közreműködésével járt el. Abban az esetben, ha az ülnökök személye megváltozott – mint a 2023. szeptember 20-án megtartott tárgyaláson (37. számú jegyzőkönyv) – a bíróság a jegyzőkönyvben rögzítette a tanácsváltozás tényét és a Pp. 225. § (1) és (2) bekezdésének megfelelően ismertette az iratokat.

[50] A felperes ugyan megalapozottan állította, hogy az egyik – pontosan a 2024. május 29-én megtartott – tárgyaláson csak egy ülnök jelent meg, azonban a tanács elnöke a jegyzőkönyvben rögzítette: „a tárgyalás megtartásának törvényes akadályja van, az egyik ülnök akadályoztatás miatt a tárgyaláson nem tudott megjelenni”, így a tárgyalást szóban elhalasztotta, érdemi tárgyalás megtartására tehát nem került sor. Ebből következően megállapítható, hogy az elsőfokú bíróság eljárása során nem sértette meg a Pp. 510. §-ában foglaltakat, a perfelvételi és érdemi tárgyalásokon ülnökök közreműködésével járt el.

[51] A felperes a felülvizsgálati kérelmében megsértett jogszabályként jelölte meg a Pp. 522. § (1) bekezdés a) pontját, azonban részletesen nem fejtette ki, hogy az elsőfokú bíróság milyen okból sértette meg a megjelölt eljárásjogi rendelkezést és mely bizonyítás esetében nem figyelmeztette a feleket az eljárásjogi törvényeknek megfelelően.

[52] A perben nem vitatott tényállás szerint az alperes a felperes egészségügyi szolgálati jogviszonyát az adatkezelési szabályok megsértése és a munkatársát zaklató magatartásán alapuló bizalomvesztés miatt szüntette meg azonnali hatályú felmondással. A jogerős ítélet az elsőfokú bíróság álláspontjával szemben a megelőző írásbeli figyelmeztetésben is szereplő zaklatást - részben a kétszeres értékelés tilalmának elvébe ütközés miatt – nem találta bizonyítottnak, ugyanakkor az elsőfokú bíróság keresetet elutasító rendelkezését az adatvédelmi szabályok megsértésén alapuló bizalomvesztés bizonyítottsága alapján helybenhagyta.

[53] Az alperes jogerős ítélet elleni felülvizsgálati kérelme, illetve csatlakozó felülvizsgálati kérelme hiányában az azonnali hatályú felmondás jogszerűségéről kizárólag a felperes terhére rótt jogosulatlan adatkezelés valósága és okszerűsége alapján kellett dönten, illetve a Kúriának abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy az azonnali hatályú felmondásban foglalt ezen indokot az alperes a rá háruló bizonyítási érdek alapján sikerrel bizonyította-e és az megalapozza-e a legsúlyosabb munkáltatói intézkedést.

[54] A felperes egészségügyi szolgálati jogviszonyára irányadó Mt. 78. § (1) bekezdése szerint a munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél

a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy

b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

[55] Az elsőfokú bíróság a munkáltatói intézkedést az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontja, mint a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tevő magatartás alapján, a másodfokú bíróság ugyanakkor az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjában foglalt minősített, vétkes kötelezettségszegés alapján ítélte jogszerűnek. Az azonnali hatályú felmondás e két esetszoportja eltérő bizonyítást igényel.

[56] A rendelkezésre álló adatok alapján a Kúria egyetértett a jogerős ítélet minősítésével, mivel a perbeli esetben a felperes terhére értékelt magatartás a munkaköre ellátásához kapcsolódó adatkezelési szabályok megszegésével állt összefüggésben, a kötelezettségszegést a munkaköri feladatai ellátása során tanúsította. A felperes érvelésével szemben a jogszerű munkáltatói intézkedés megállapításához nem szükséges egy adott munkáltatói belső szabályzat megléte, vagy rendelkezésének megszegése, a kötelezettségszegés – mint a perbeli esetben – megvalósulhat az adott munkakörre irányadó jogszabály megsértésével is. A felperesre, mint az alábbiakban kifejtett adatkezelői munkavállalóra a munkaköri leírásában foglaltak szerint a hatályos jogszabályok, azaz a GDPR rendeletben foglaltak irányadóak voltak, így a kötelezettségszegés a közvetlen hatályú és közvetlenül alkalmazható uniós rendelet megsértésével is megvalósult.

[57] A felperes a felülvizsgálati kérelmében megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy az egészségügyi adatok tekintetében nem ő, hanem az alperes minősült adatkezelőnek.

[58] E kérdésben történő állásfoglalás során a GDPR fogalom meghatározásából kellett kiindulni és ennek során lehetett állást foglalni a felperes tevékenységéről.

[59] A GDPR 4. cikkében foglalt fogalom meghatározások szerint „adatkezelés”: a személyes adatokon vagy adatállományokon automatizált vagy nem automatizált módon végzett bármely művelet vagy műveletek összessége, így a gyűjtés, rögzítés, rendszerezés, tagolás, tárolás, átalakítás vagy megváltoztatás, lekérdezés, betekintés, felhasználás, közlés továbbítás, terjesztés vagy egyéb módon történő hozzáférhetővé tétel útján, összehangolás vagy összekapcsolás, korlátozás, törlés, illetve megsemmisítés; (GDPR 4. cikk 2. pont) „adatkezelő”: az a természetes vagy jogi személy, közhatalmi szerv, ügynökség vagy bármely egyéb szerv, amely a személyes adatok kezelésének céljait és eszközeit önállóan vagy másokkal együtt meghatározza; ha az adatkezelés céljait és eszközeit az uniós vagy a tagállami jog határozza meg, az adatkezelőt vagy az adatkezelő kijelölésére vonatkozó különös szempontokat az uniós vagy a tagállami jog is meghatározhatja; (GDPR 4. cikk 7.pont).

[60] A felperes az álláspontja kifejtése körében ellentmondásos nyilatkozatokat tett: egyrészt arra hivatkozott, hogy az adatkezelés céljait az alperes határozta meg, ugyanakkor további érvelésében már azt állította, hogy csak az adatbetekintés és adatok összegyűjtése után kerülhetett abba a helyzetbe, hogy megítélhesse, szükséges-e a betegkartonra a vizsgálatot elrendelnie. Nyilatkozatából ezért levonható az a következtetés, hogy az adatkezelés célját csak részben határozta meg a munkáltató, azokat a felperes az adatbetekintést követően önállóan is megszabhatta, így megállapítható, hogy a GDPR 4. cikk 7. pontja alapján adatkezelőnek minősült.

[61] A jogerős ítélet ebből következően helytállóan utalt a GDPR 5. és 6. cikkére, amely az adatkezelés célhoz kötöttségének és jogszerűségének szempontjait határozza meg. A

felperes a bizalmi jellegű osztályvezető munkaköréből adódóan ezen kötelező előírásokkal, mint a munkakörére vonatkozó jogszabályi követelménnyel a munkaköri leírása, az Adatvédelmi Szabályzat, az Informatikai Szabályzat alapján és kellő gondosság tanúsítása mellett tisztában kellett, hogy legyen, így tudnia kellett, hogy az önkényes, konkrét cél nélkül folytatott adatgyűjtés, mások egészségügyi adataiba történő betekintés és azok kinyomtatása súlyosan sérti a munkakörére irányadó jogszabályi rendelkezéseket. E körben nem volt annak jelentősége, hogy egyes belső munkáltatói utasításokban ezek a jogszabályi rendelkezések részleteiben megjelentek-e, mert maga az uniós rendeletben foglalt előírás határozta meg a jogszerű adatkezelés szabályait, amit a felperes bizonyítottan megsértett.

[62] A felperes a felülvizsgálati kérelmében vitatta az azonnali hatályú felmondást megelőző belső vizsgálat lefolytatásának tényét és annak időpontját, ugyanakkor e körben megsértett jogszabályt nem jelölt meg, nem hivatkozott a tényállás megállapítását és a bizonyítékok okszerű értékelését előíró Pp. 279. § (1) bekezdésére, ezért ezen érvelését a Kúria érdemben nem vizsgálhatta.

[63] A felperes megalapozottan hivatkozott arra, hogy a bizalomvesztésnek mindig valamilyen objektív alapja kell, hogy legyen, szubjektíven nem ítéltető meg. Az azonnali hatályú felmondás ugyanakkor tételesen tartalmazza, hogy konkrétan milyen okból, az adatvédelmi szabályok megsértésére alapítottan vesztette el a munkáltató bizalmát, amelyet az alperes a perben bizonyított, és olyan objektív okát képezte a munkáltató döntésének, amely okszerűen megalapozhatta a leg súlyosabb intézkedés közlését.

[64] Az alperes döntését az írásbeli figyelmeztetés kiadását követően név³ bejelentése alapozta meg, aki alappal sérelmezte az engedély nélküli orvosi adatainak megtekintését és kinyomtatását. E körben a felperes megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy az érintett munkatársa a TAJ számának viberen történő megküldésével felhatalmazta az egészségügyi adatai kezelésére. Az érintett munkatárs tanúvallomása szerint „nem kértem felperest arra, hogy nyomtasson ki rám vonatkozó egészségügyi adatokat, nem is adtam engedélyt arra vonatkozóan, hogy azokba betekintszen és akár ki is nyomtassa. Azonban volt egy alkalom, amikor éppen a szöveztani eredményre vártunk és én előtte néztem meg az EESZT-ben, hogy beigazolódott a gyanúnk és épp az irodámban sírtam, ő viszont megállt az ajtóban, nevetett és lobogtatott egy papírt. Nem láttam, hogy mi volt a papíron, azonban egyértelmű volt, hogy az a szöveztan eredményét tartalmazta” (51. számú jegyzőkönyv 6. oldal 2. bekezdés).

[65] A GDPR rendelet (32) preambulum bekezdése szerint az adatkezelésre csak akkor kerülhet sor, ha az érintett egyértelmű megerősítő cselekedettel, például írásbeli – ideértve az elektronikus úton tett –, vagy szóbeli nyilatkozattal önkéntes, konkrét, tájékoztatáson alapuló és egyértelmű hozzájárulását adja a természetes személyt érintő személyes adatok kezeléséhez. Evvel összhangban a GDPR rendelet fogalom meghatározásokat tartalmazó 11. pontja is azt rögzíti, hogy „az érintett hozzájárulása”: az érintett akaratának önkéntes, konkrét és megfelelő tájékoztatáson alapuló és egyértelmű kinyilvánítása, amellyel az érintett nyilatkozat vagy a megerősítést félreérthetetlenül kifejező cselekedet útján jelzi, hogy beleegyezését adja az őt érintő személyes adatok kezeléséhez.

[66] Ilyen tartalmú hozzájárulást a perben a felperes nem bizonyított, a többi volt munkatárs esetében pedig ennek ténye fel sem merült, így az a 4. cikkben meghatározott adatvédelmi incidensnek, egyben a felperesre vonatkozó lényeges munkaköri kötelezettség szándékos és jelentős mértékű megszegésének minősült, amely az alperes bizalomvesztését objektíven megalapozta.

[67] Mindezekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 424. § (1) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

A döntés elvi tartalma

[68] A jogosulatlan adatkezelés bizonyítása megalapozza a munkavállaló munkaviszonyának azonnali hatályú megszüntetését.

Záró rész

[69] A felperes pervesztessége folytán az alperes felülvizsgálati eljárási költségét a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján a felperes köteles megfizetni, amelynek összegét a Kúria a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségekről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 3. § (3) bekezdése alapján állapította meg.

[70] A felperes a munkavállalói költségkedvezmény megállapításáról és érvényesítésének szabályairól szóló 73/2009. (XII. 22.) IM rendelet 1. §-a alapján munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért az őt terhelő felülvizsgálati eljárás illetéke a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad.

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

[72] Az ítélet ellen a Pp. 407. § (1) bekezdés d) pontja alapján felülvizsgálatnak nincs helye.

Budapest, 2025. június 25.

Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. előadó bíró, Dr. Dzsula Marianna s.k. bíró, Dr. Pataki Árpád s.k. bíró, Véghné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. bíró