



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.066/2025/8.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a ügyvédi iroda1 (cím8; ügyintéző: felperesi képviselő ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (cím2) **felperesnek**, a alperesi képviselő egyéni ügyvéd (cím5) által képviselt **Alperes1** (cím1) **alperes** ellen munkaviszony iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 14. M. 70.706/2023/34. számú ítélete ellen, a felperes 35. sorszámu fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja, és kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 464.800 (négy százhatvannégyezer-nyolcszáz) forintot felmondási időre járó távolléti díj jogcímén, 398.400 (három százkilencvennyolcezer-négy száz) forintot végkielégítés jogcímén, és ezen összegek után a 2021. január 10. napjától kezdődően a késedelemmel érintett naptári fél év első napján érvényes jegybanki alapkamatot, 235.000 (kétszázharmincötezer) forint + Áfa elsőfokú perköltséget, 30.000 (harmincezer) forint + Áfa másodfokú perköltséget, 20.091 (húszezer-kilencvenegy) forint fizetési meghagyási eljárási díjat, 1.965 (ezerkilenc százhatvanöt) forint postai költséget, 8.590 (nyolcezeröt százkilencven) forint egyéb költséget.

A perben felmerült 51.792 (ötvenegyezer-hétszázkilencvenkettő) forint eljárási illetéket, és 69.056 (hatvankilencezer-ötvenhat) forint fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes 2017. június 20. napján határozatlan időre szóló munkaviszonyt létesített az alperessel. A munkaköre szociális gondozó, munkavégzési helye az alperes telephelye, a Cím4 szám alatt található Telephely1 volt. A felperes 2020. december 2. napjától 2021. január

5. napjáig – nem a COVID vírussal összefüggésben – betegszabadságon, illetve táppénzes állományban volt.

[2] A felperes 1981. óta Asthma bronchiale más néven: asztma/ megbetegedésben szenved. Emellett 2016-ban COPD-t, más néven: krónikus obstruktív tüdőbetegséget is diagnosztizáltak nála. Betegségei miatt állandó pulmonológiai kezelés alatt állt, rendszeresen használnia kellett a szakorvos által előírt gyógyszereket, továbbá kontrollvizsgálatokon kell részt vennie. Mindkét betegsége gyógyíthatatlan, az általuk a tüdőben okozott károsodás visszafordíthatatlan, a tüdő szerkezetének visszaállítására nincs lehetőség. Gyógyszeres kezelés nélkül az állapot folyamatosan romlik, gyógyszeres kezeléssel a tünetek mérsékelhetőek és a betegség lefolyása lassítható. A munkáltatónak a felperes betegségeiről a munkaviszonya kezdete óta tudomása volt. A felperes krónikus betegségeiből adódóan a COVID-19 fertőzés tekintetében kiemelten veszélyeztetett csoportba tartozik, melyről a munkáltató is tudott.

[3] A munkáltatónál a Covid-19 fertőzés miatt használatos védőeszközök vonatkozásában az alábbi dokumentumok keletkeztek:

[4] A „Tájékoztató a koronavírus fertőzés kapcsán felmerülő egyéni védőfelszerelésekről és fertőtlenítőszeres használatáról” nevesíti az FFP2-es és FF3-as maszkot, valamint a gumikesztyűt.

[5] A „Cselekvési terv a Intézmény1 eljárása bentlakásos intézményekben felmerülő koronavírus fertőzés esetére” rögzíti, hogy „Azon dolgozók, akik gondozottakkal kapcsolatba kerülhetnek, teljes védőfelszerelésben: overál, FFP2 maszk, szemüveg/plexi arcvédő, kesztyű, lábszák kell, hogy dolgozzanak.”

[6] A „Tájékoztató az izolációs és higiéniai szabályokról a Intézmény1 bentlakásos intézményei részére (VHKCS/2020.03.10/002V1)” megnevezésű irat többek között tartalmazza, hogy „Vészhelyzet/karantén elrendelése esetén minden dolgozó használjon védőoverált kapucnival, FFP2-es szájmazskot, gumikesztyűt (ragasztószalaggal az overál újához zárva), illetve védőszemüveget.”

[7] Az Izolációs terv a következőket tartalmazta. „Az izolációban történő ápoláskor a védőfelszerelés (védőruha, FFP3-maszk, védőszemüveg, védőkesztyű) használata kötelező. Az intézménybe be-, és kilépéskor minden dolgozó és gondozott végezzen kézfertőtlenítést. A személyi higiénére fokozottan kell figyelni. A fertőzés megelőzésének legfontosabb módja a gyakori, alapos szappanos kézmosás. A járvány ideje papír zsebkendőbe köhögjünk, tüsszentsünk, a használt zsebkendőt dobjuk ki, majd mossunk kezet. Ezt fizikális lehetőségeikhez mérten várjuk el a gondozottaktól is.

Ennek érdekében a bejárat(ok)hoz, minden mosdóba, illetve konyhába ki kell helyezni a szükséges fertőtlenítőszereket, papírtörölkőket és szemetgyűjtőket, A szemetgyűjtők lehetőség szerint pedálosok legyenek.

Amennyiben nem merül fel fertőzésgyanú, abban az esetben is naponta legalább egyszer végezzünk felületfertőtlenítést az összes tipikus kontakthelyen (pl. karfák, asztallapok, ágyvégek, ágyrács, csaptelepek, kilincsek stb.)

A betegápolás során amennyiben a beteg közvetlen közelében, illetve tőle 1-1,5 méternél nem nagyobb távolságra történik (etetés, mosdatás, ágyazás stb.), szükséges az (orvosi)maszk viselése. A maszkot, amennyiben nedves, cserélni kell. A használt maszk veszélyes hulladék, elhelyezése a veszélyes hulladék gyűjtőben történhet.

Védőeszközök beszerzése: A kézfertőtlenítő szerek, eszközök és egyéb kiegészítők (pl. papírtörölő) beszerzése intézményi, régiós feladat marad. A COVID-19 vírus terjedése kapcsán szükségessé vált, megfelelő minőségű és mennyiségű védőeszközt központi beszerzésből

biztosítjuk a 2020.03.11-én lezárult országos készletfelmérés alapján. Ezek az eszközök a következők: gumikesztyű, orvosi maszk, FFP2 maszk, védőszemüveg, védőköpeny és/vagy overál, lábszák.

A járványhelyzettel kapcsolatos várható intézkedések kapcsán a következő eszközökkel szükséges rendelkeznie az intézményeknek: (orvosi)szájmaszk, FFP2 minősítésű védőmaszk, gumikesztyű, nylon köpeny, védőoverál, (lehetőleg oldalról zárt) védőszemüveg, lábszák. Ezen eszközöket különböző módon-, mennyiségben- és kombinációban kell felhasználni a következő helyzetek szerint, alapműködéshez látogatási tilalom során: személyzet alaphelyzetben elegendő, ha a szokásos módon (orvosi)szájmaszkot és védőkesztyűt használ minden gondozottakkal történő kontaktus során. A szájmásk esetében nagyon fontos, hogy NE kilégzőszelepes FFP2-es védőmaszkot használjanak, hiszen megelőző védekezésünk legfontosabb célja, hogy a fokozott veszélynek kitett ápoljainkat/gondozottjainkat óvjuk meg a személyzet által esetlegesen behurcolt vírustól. Mindenki, aki köhög az intézményben viseljen (orvosi)szájmaszkot.

Rendkívüli esetben: Esetleges elkülönítés során, - ameddig a beteg áthelyezése lezajlik - a zárófertőtlenítés megtörténtéig a személyzet és a közelben tartozó gondozottak egyaránt viseljenek FFP2-es maszkot.

A beteg izolációban történő ápolásakor gumikesztyű, FFP2-es maszk, védőköpeny és védőszemüveg használata kötelező. Az izolációba történő belépéskor kell felvenni a védőeszközöket, az onnan történő kilépéskor, pedig az izolációs helyiség ajtajába kihelyezett veszélyeshulladék gyűjtőbe kidobni. Vészhelyzet/karantén elrendelése esetén minden dolgozó használjon védőoverált kapucnival, FFP2-es szájmáskot, gumikesztyűt (ragasztószalaggal az overál újához zárva), illetve védőszemüveget.

Izolációs szabályok: A beteg elkülönítésére izolációs helyiséget kell létrehozni (lehetőség szerint akár többet is). Amennyiben a beteg elhelyezése külön kórteremben nem biztosítható, az azonos mikroorganizmusokkal fertőzött ápoltakat (de kizárólag csak azokat) lehetséges egy kórteremben elhelyezni (kohorsz izoláció).

Betegápolási eszközök: az elkülönített betegápoláshoz külön ápolási eszközöket szükséges biztosítani. Több beteg azonos kórteremben való izolálása esetén, lehetőség szerint szükséges, hogy minden betegnek külön ápolási eszközök legyenek. Amennyiben ez nem megoldható, gondoskodni kell az ápolási eszközök használatát követő fertőtlenítésről. Az egyes betegek ápolása csak fertőtlenített/szükség esetén sterilizált eszközökkel történhet.

Kesztyű használat és kézfertőtlenítés: Az izoláció külön kórterembe való belépéskor a védőkesztyű (egyszerhasználatos, nem steril) felvétele kötelező. A kesztyűt a beteggel történő bármely tevékenység során viselni kell. Amennyiben a kesztyű a beteg vérével, vagy egyéb testváladékkal érintkezik, azt cserélni szükséges. A védőkesztyűt a kórterem elhagyása előtt kell levenni, az ápolás/vizsgálat befejeztével. A kesztyűt levételt követően a veszélyes tárolóba kell dobni, majd kezet kell fertőtleníteni.”

[8] A Cselekvési terv rögzítette, hogy amennyiben a gondozottnál koronavírus fertőzésre utaló tünetek jelennek meg, a gondozottat lehetőség szerint izolálni kell. Azon dolgozók, akik a gondozottal kapcsolatba kerülhetnek, teljes védőfelszerelésben (overál, FFP2 maszk, szemüveg/plexi arcvédő, kesztyű, lábszák) kell, hogy dolgozzanak.

[9] A védőeszközök beszerzése a Intézmény1 Intézményeinél központilag történt, de volt lehetőség egyéni és utólagos rendelésekre és arra is, hogy az Intézményvezető tanú4 az intézményi fertőzés kitörésekor saját maga beszerezze azokat a védőeszközöket, amelyeket jónak látott.

[10] A munkáltató bentlakásos intézményeinél a szabályozók alapján, amíg nem jelent meg a korona vírus fertőzés a munkavállalók védőfelszerelése: szájmásk (orvosi, FFP2,

FFP3), és gumikesztyű volt. A munkáltató intézményeinél 2020. márciusában rendelkezésre állt az egyéni védő eszközöket tartalmazó kezdőcsomag, amelyekben különböző maszkok, védőruhák, lábszákok, védőszemüvegek, veszélyes hulladék tárolására alkalmas eszközök voltak.

[11] Az intézményt a pandémia időszaka alatt mind a területileg illetékes Hivatal Osztály1, mind a felettes szerve, a Főosztály1, valamint a Főosztály2 is ellenőrizte, különös tekintettel a vírus kapcsán hozott kötelező eljárások betartása miatt. A per anyagává tett 2020. június 17. napján készült jegyzőkönyv, a Főosztály1 ellenőrzéséről a utcal idösek otthonában rögzíti: „A Covid-19 gyanús és igazolt betegek elkülönítéséhez nem biztosított külön ápoló személyzetet, - a dolgozók egészségi állapotának napi ellenőrzése dokumentáltan megtörténik munkába állás előtt, - a kohorsz izolációt helyesen alkalmazzák, - a covid gyanús és igazolt betegek szennyes textilá kezelé se elkülönítetten történik, - az ápoláshoz szükséges felszerelés covid fertözés gyanús/fertözött ellátottak számára külön biztosítása megoldott, - az izolációs helyiségben külön takarító eszköz biztosított, - az ellenőrzés idején nem volt covid fertözött gondozott az intézményben, - a dolgozók textil munkaruhát gumikesztyűt és szá jmasz kot viselnek munkavégzés közben (alap esetre a szabályozók ezt írták elő), - minden lakószoba egy férőhelyes, ezért nincs szükség izolációs szobára (ennek ellenére rendelkezésre áll), - védőfelszerelés korlátozott mennyiségben áll a rendelkezésre, ápolók több munkakört látnak el egy műszak alatt, ennek felülvizsgálata és átszervezése szükséges.”

[12] A perbeli intézményben a Intézmény1 munkatársai az intézmény háziorvosának bevonásával, illetve az illetékes népegészségügyi hatóság is végzett teszteléseket. Nevezett időszakban hetente végeztek teszteléseket a Főigazgatóságltól kapott gyorsesztekkel. A 2020. november 27-én elvégzett tesztelés eredménye negatív lett. Az intézmény 2020. december 3-án a Osztályltól kapott további gyorseszteket. 2020. december 4-én, a heti rendszerességgel végzett gyorseszten egy tüneteket mutató ellátott és egy munkatárs tesztje pozitív eredményt mutatott (egy másik munkavállaló a háziorvosán keresztül lett tesztelve, tünetmentes pozitív eredménnyel). 2020. december 4-én egy munkavállaló és két ellátott gyorsesztelese történt meg, melynek eredménye pozitív lett. Ezt követő időszakban a 18 ellátottból összesen 10 ellátott tesztje lett Covid pozitív, közülük később két ellátott került kórházban. A 13 dolgozóból 10 munkavállaló fertözödött meg. Az utolsó, a népegészségügyi hatóság által végzett tesztelésre 2020. december 28-án került sor.

[13] A felperest először 2020. november 24. napján tesztelte a munkáltató, majd 2020. december elején, amikor kiderült, hogy fertözés gyanús eset merült fel.

[14] A felperes 2021. január 4. napján felhívta a tanú3 vezető ápolót, hogy tájékoztassa arról, hogy 2021. január 6. napján keresőképes. A telefonbeszélgetés során megállapodtak abban, hogy a felperes az eredeti munkakörében, a megbeszél t napon munkába áll.

[15] A felperes a 2021. január 5. napján kelt és ugyanazon a napon az alperes részére átadott azonnali hatályú felmondással a munkaviszonyát megszüntette. Az indokolásában rögzítette, hogy a munkáltató megszegte a munkaviszonyból származó kötelezettségeit, nem biztosította a biztonságos munkavégzés feltételeit és az ehhez szükséges és alkalmas eszközöket. A munkáltató a felmondásban foglaltakat nem fogadta el, vitatta azok okszerűségét és valóságát.

Kereset

[16] A felperes a keresetében kérte az alperes kötelezését 35 nap felmondási időre járó távolléti díj (bruttó 464.800 forint), egy havi távolléti díj összegének megfelelő végkielégítés (bruttó 398.400 forint), valamint perköltség megfizetésére.

[17] Előadta, hogy a munkáltató a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben többszörösen megszegte, amikor nem biztosította a megfelelő munkafeltételeket a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 51. § (1) bekezdés), és az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit, Mt. 51. § (4) bekezdés. A munkáltató több különböző jogsértést valósított meg, amelyek külön-külön, önmagukban is megalapozták azonnali hatályú felmondás jogszerűségét.

[18] A munkáltatónak a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségszegései az alábbiak voltak.

- a) A munkáltató nem gondoskodott a gondozottak biztonságos ápolásához és gondozásához szükséges megfelelő védőfelszerelések és védőeszközök beszerzéséről, illetve elegendő mennyiségben történő biztosításáról.
- b) A munkáltató engedélyezte a fertőzött és nem fertőzött munkavállalók együttes munkavégzését, továbbá megszegte az izoláció előírásait.
- c) Az alperes elmulasztotta a dolgozók rendszeres tesztelését, így nem győződött meg arról, hogy egészségesen jelennek meg a munkahelyükön.
- d) A munkáltató az intézményen belül történt tömeges megbetegedések ellenére, tudva azt, hogy a felperes a betegsége következtében fokozottan veszélyes csoportba tartozik, továbbra is olyan munkára kívánta alkalmazni, amely az egészségére súlyos veszélyt jelentett.
- e) A munkáltató nem biztosította az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit.

Ellenkérelem

[19] Az alperes kérte a kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását.

[20] Álláspontja szerint az azonnali hatályú felmondásban foglalt indokok nem valósak és nem okszerűek.

Az elsőfokú bíróság határozata

[21] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította, kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperes részére 239.000 forint perköltséget.

[22] Az elsőfokú bíróság vizsgálta az intézményi protokollok kidolgozása kapcsán elkészített okiratokat, az Izolációs tervet, Infekció Kontroll Szabályzatot és egyéb munkáltatói utasításokat.

[23] Az elsőfokú bíróság becsatolt dokumentumok, tanú3, tanú1, tanú2, tanú4, tanú6 egybehangzó vallomása alapján megállapította, hogy 2020. decemberében már minden védőfelszerelés a munkáltató rendelkezésére állt. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a

védeeszközök beszerzése és elosztása központilag történt, de arra is volt lehetőség, hogy tanú4 intézményvezető személyesen szerezze be azokat. Hivatkozott arra, hogy egyéb érdekelt8 hasonló esetben is támogatta azon döntést, miszerint tünetmentes covidos (tanú2) ápoló a covidos gondozottakat ápolhatta.

[24] egyéb érdekelt6 kerületi tisztifőorvos 2020. december 30. napján küldött levélben a utca1 Idősek Otthonában a szobakarantént feloldotta.

[25] Az elsőfokú bíróság nem találta megalapozottnak azon felperesi állítást, hogy a fertőzött gondozók szükségszerűen ápolták, gondozták a nem fertőzött gondozottakat is, ráadásul tették azt olyan védőruházatban, amelyeket az előírt megsemmisítés helyett többször kimostak és újra használatba vettek. Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a felperes táppénzes állományát megelőző utolsó munkanapján még az alapműködés volt az irányadó az intézményben, így az orvosi maszk és a kesztyű volt a szabályozók által előírt védeeszköz. Tény, hogy a felperes ténylegesen munkát nem végzett, amikor a perbeli intézményben kitört a fertőzés, egészen a karantén feloldásáig, sőt még az azt követő egy hétig nem betegedett meg COVID-19 vírussal.

[26] Az elsőfokú bíróság megítélése szerint, megalapozatlan, hogy a munkáltató a pandémia 2020. márciusi megjelenésétől kezdődően, a felperes 2021. januári felmondásáig folyamatos jelleggel nem gondoskodott az esetlegesen megfertőződött gondozottak biztonságos ápolásához és gondozásához szükséges védeeszközök beszerzéséről. A perben jelentős mértékű kötelezettségszegést a munkáltató részéről nem lehet megállapítani, különös tekintettel arra, hogy 2021. januárjában már nem volt karantén, rendkívüli helyzet az intézményben. Bár két gondozott tesztje még kérdéses volt, alapállapotú működés volt az intézményben.

[27] Az elsőfokú bíróság hivatkozott az Mt. 6.§ (4) bekezdésében meghatározott tájékoztatási és együttműködési kötelezettségekre. E körben rámutatott arra, hogy a felperes 2021. január 4. napján hívta fel a vezető ápolót és érdeklődött a beosztása iránt, aki tájékoztatta arról, hogy a gondozottak már nem voltak fertőzöttek, a karantén feloldásra került. A felperesnek az együttműködési kötelezettség körében kérnie kellett volna, hogy kiemelten veszélyeztetett egészségi állapotára tekintettel egyeztessen vele a munkáltató, de ezt nem tette meg. Amennyiben a felperes mégis féltette volna az egészségét, a kölcsönös együttműködés elve alapján jogai gyakorlását és kötelességei teljesítését a másik fél érdekeinek a szem előtt tartásával, tevőlegesen kellett volna elősegítenie.

Fellebbezés

[28] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben az elsőfokú ítélet megváltoztatását és az alperes kötelezését kérte a kereseti kérelmének megfelelően, továbbá első- és másodfokú perköltség, és a perrel felmerült költségei megfizetésére.

[29] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság megsértette a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 220.§-ában szabályozott utólagos bizonyítás szabályait, és a lefolytatott bizonyítás eljárás során a bizonyítékokat tévesen értékelte, téves tényállást állapított meg, amelyből eredően téves jogi következtetésre jutott.

[30] Hivatkozott arra, hogy az egészségét, életét veszélyeztető munkáltatói magatartás, intézkedés, mulasztás az elsőfokú ítélet álláspontjával ellentétben jelentős mértékű kötelezettségszegésnek minősül. Az egészségügyi védőfelszerelés helyett festő overáll,

esőköpeny beszerzése és használata, a védőfelszerelések szabályos használatára, kezelésükre vonatkozó előírások be nem tartása, a karantén/izolációs szabályok megszegése, a nem megfelelő időben és gyakorisággal végzett tesztelés, valamint, hogy az egészségi állapota ellenére olyan munkára kívánta alkalmazni, amely hátrányos következményekkel járhatott volna, együttesen, de önmagukban is jelentős kötelezettségszegésnek minősülnek.

[31] *Előadta, hogy a másodfokú bíróság hatályon kívül helyező végzésének előírásai szerint, a megismételt eljárásban teljeskörűen fel kellett volna tárni a tényállást azzal, hogy a munkáltatót terheli a bizonyítás annak vonatkozásában, hogy az egészséges, biztonságos munkavégzés körülményeit biztosította a munkavállaló részére. Annak ellenére, hogy a munkáltatót terhelte a bizonyítás, a munkáltató a 2024. január 15. napján kelt beadványával és mellékleteivel, ezen kötelezettségét nem teljesítette. A munkáltató által becsatolt dokumentumhalmaz között mindössze egyetlen utasítás található, az összes többi irat tájékoztató, ajánlás, plakát, nyomtatvány, levelezés. Ezen túlmenően több dokumentum semmilyen szinten nem kapcsolódik a jelen perhez.*

[32] *A Fővárosi Ítéltábla határozata értelmében a védőeszközökre vonatkozóan a munkáltatónak kellett volna konkrét tényelőadást tennie és azt bizonyítékokkal alátámasztania. E körben a munkáltató 2023. november 13. napján kelt nyilatkozata csupán annyit tartalmaz, hogy „... Tájékoztató a koronavírus fertőzés kapcsán felmerülő egyéni védőfelszerelésekről és fertőtlenítőszeres használatáról elnevezésű dokumentum ... egyéni védőfelszerelésként nevesíti a szájmaszkot, az FFP2 és FFP3 maszkot, valamint a gumikesztyűt.” De ezen túlmenően a tényállással összefüggésben, hogy milyen védőfelszerelés használatát írta elő, azok valóban beszerzésre kerültek-e, illetve, hogy azokat valamennyi munkavállaló részére biztosították-e, továbbá, hogy alkalmasak voltak-e a COVID-19 vírus elleni hatásos védekezésre, a munkáltató nyilatkozatot nem tett, bizonyítékokat nem terjesztett elő.*

[33] *Az un. „Bevezetett biztonsági intézkedésekkel kapcsolatos nyilatkozat” pedig csupán csak a biztonsági intézkedésekre tér ki, nem sorolja fel a munkáltató által biztosított konkrét védőfelszereléseket, nem bizonyítja azok tényleges beszerzését, továbbá nem nyilatkozott továbbra sem a védőfelszerelések COVID-19 elleni vírus elleni védekezésben való hatásosságáról sem. A munkáltató is elismerte, hogy az említett eszközök korlátozottan álltak rendelkezésre. Megjegyezte, hogy az FFP2 és FFP3 maszkok 2020. november 30-án egyáltalán nem álltak rendelkezésre az intézményben. A munkáltató a felperes részére a munkavégzéshez kizárólag gumikesztyűt és orvosi/papír maszkot biztosított.*

[34] *A munkáltató által becsatolt „Cselekvési Terv” nemcsak a szobakarantén elrendelésére írta elő a teljes védőfelszerelést (overál, FFP 2 maszk, szemüveg, plexi arcvédő, kesztyű, lábszák), hanem minden olyan dolgozó részére, aki a gondozottakkal kapcsolatba kerülhet.*

[35] *A „Tájékoztató” megnevezésű irat pedig tartalmazta, hogy vészhelyzet, karantén elrendelése esetén minden dolgozó használjon védőoverált kapucnival, FFP2-es szájmaszkot, gumikesztyűt, illetve védőszemüveget. Álláspontja szerint, az intézményben alkalmazott festőoverál, illetve esőköpeny, valamint az egyszerű orvosi maszk nem minősíthető megfelelő védelmi hatásokkal rendelkező eszköznek a COVID-19 vírussal szemben. Továbbá a munkáltató belső szabályzataiban, utasításaiban előírt követelményeknek sem feleltek meg. Egyébként ezt a tényt alátámasztotta tanú3 tanú, amikor előadta, hogy a munkáltató biztosított védőeszköz, nem olyan védőruha volt, mint amit az egészségügyben használnak. A munkáltató, különösen az intézményvezető által vásárolt védőeszközök beszerzését semmilyen okirattal, számlákkal, szállítólevelekkel nem igazolta, így a bizonyítási kötelezettségének nem tett eleget.*

[36] Az alperes által csatolt iratok között nem található olyan dokumentum, egyetlen járványügyi előírás sem, amely lehetővé teszi az egyszer használatos védőruhák kimosva történő újrahaználását. tanú3 vezető ápolóval 2021. január 4-én folytatott telefonbeszélgetésből pedig kiderül, hogy az esőköpenyeket és az overálokat kimosták, mert annyit nem kaptak, hogy minden napra jusson egy új. Ezt a tényt alátámasztotta tanú4 is.

[37] Az elsőfokú bíróság meg sem kísérelte feltárni, hogy valójában milyen védőfelszerelés és mekkora mennyiségben került beszerzésre. Az alapeljárásban becsatolt számlák között egyáltalán nem szerepel 2020. október 15-ét megelőző számla, a 2021. január 28-i keltű számla pedig már túl van a peresített időszakon. A másodfokú bíróság utasítása ellenére, semmilyen további okirat nem került beszerzésre.

[38] Az elsőfokú ítélet megállapításaival ellentétben az izoláció gyakorlatilag semmilyen szempontból nem valósult meg. A dolgozók az izolációs tervben előírtak ellenére nem az izolációs helyiségen belül vették le a védőruházatot, hanem a szennyezett, fertőzött védőruházatban elhagyták az izolációs helyiséget, ugyanabban a védőruházatban járték végig a gondozottak szobáit és a folyósókat ápolás céljából. tanú2 is előadta, hogy: „Azt senki nem gondolhatja, hogy ha mi egy szobából be-, vagy kijövünk, akkor a teljes védőfelszerelést levesszük, majd a másik szobába menve, megint felvesszünk egy újat.” Valamint a tanú azt is elmondta, hogy az izoláció sem valósult meg teljeskörűen. Ezen felül még az izoláció a gondozottak egymás közötti viszonyában sem állt fenn, hiszen a fertőzötteket nem tudták a szobájukban tartani, azok szabadon járkáltak az épületben. Az izolációval kapcsolatban előadta továbbá, hogy helyesen értékelte az elsőfokú bíróság, hogy a védőfelszerelések használatát csak karantén elrendelése esetére írja elő a szabályzat. Az Izolációs terv rögzíti azt is, hogy a benne foglaltakat végre kell hajtani, ha az intézmény bármely lakójánál a Koronavírus fertőzésre utaló tünetek jelennek meg. Az elsőfokú eljárás keretében igazolást nyert, hogy az intézmény karanténhelyszín volt. A 2020–2021. évi szabályok szerint covid fertőzést követően a szociális intézményekben 14 nap karantén vagy 2 darab negatív PCR teszt után lehetett ismét munkába állni. Az elsőfokú ítélet iratellenes megállapítást, amikor rögzítette, hogy a 2020. december elején kitört fertőzéskor, az idősothtonban az izoláció megvalósult. Ezt a körülményt tanúk nem támasztották alá. A munkáltató engedélyezte, hogy bizonyítottan fertőzött munkavállalók az intézményben munkát végezzenek (tanú2, tanú5). A fertőzött gondozottakat nem tudták a szobájukba tartani, azok szabadon járkáltak az intézményben és akadály nélkül találkozhattak meg nem fertőzött gondozottakkal. 2021. január 5-én a szobakarantén már valóban nem állt fenn, azonban ebben az időpontban még két covid fertőzött gondozott volt az intézményben.

[39] Azon tény bizonyítására, hogy tanú2nak az intézetbe történő karanténba vonulása szabályos volt, az elsőfokú ítélet a munkáltató 2024. október 4-i beadványát és az ahhoz csatolt e-mailt fogadta el, annak ellenére, hogy azokat, mint bizonyítékokat a Pp. 220.§ (7) bekezdése alapján figyelmen kívül kellett volna hagyni. A munkáltató már a perfelvétel lezárását megelőzően is hivatkozott a Müller Cecilia által kiadott engedélyre, amelyet azonban korábban nem csatolt, így ezen bizonyíték esetében az utólagos bizonyításnak a Pp. 220. § (1) bekezdés a) pontja alapján írt feltétele nem állt fenn.

[40] A munkáltató nem tett eleget a bizonyítási kötelezettségének abban a vonatkozásában sem, hogy elvégezte a rendszeres tesztelést. tanú3 vezető ápolónak, mint az egészségügyi feladatok felelősének, önköltséges tesztre volt szüksége annak megállapításához, hogy átesett-e a fertőzésen. Előadta, hogy minden alapot nélkülöz az elsőfokú ítélet azon megállapítása, miszerint a nevezett időszakban hetente végeztek teszteléseket a Főigazgatóság1tól kapott tesztekkel. Mindezt cáfolja a Főosztály1 ellenőrzéséről készült 2020. június 17. napján kelt jegyzőkönyv azon megállapítása, hogy nem történt 2020. márciusa és 2020. június 17. között

teljeskörű tesztelés sem a dolgozók, sem a gondozottak körében. A felperest pedig először és utoljára 2020. november 24-én tesztelték gyors teszttel.

[41] Az ítéletben hivatkozott 2020. november 27-i, december 4-i és december 28-i tesztelési időpontokat egyetlen perirat sem támasztja alá. A gondozottak összlétszáma 2020. december 17-én 16 fő volt, ezzel szemben a munkáltató csak 13 darab teszteredményt csatolt anonimizált formában. Figyelemmel arra, hogy a teszteredmények mindegyike anonimizálva került csatolásra, így nem lehet bizonyítékként elfogadni, s még kevésbé értékelni sem azokat. Maga a Fővárosi Törvényszék sem tudta megállapítani, hogy a teszteredmények a dolgozóké vagy a gondozottaké, így ténylegesen mely személyekhez tartoznak.

[42] Hivatkozott továbbá arra, hogy a tanúk ellentmondó nyilatkozatot tettek mind a tesztelés, mind az izoláció, mind a védőeszközök vonatkozásában. A felperes a tanúvallomásokban feltárható ellentmondásokat személyre lebontva és egyes témakörök szerint is csoportosítva, az elsőfokú eljárás során részletezte. Figyelemmel arra, hogy az abban foglaltakat az elsőfokú ítélet meg sem kísérelte feloldani, az ott leírtakat változatlanul fenntartotta és kérte a fellebbezés során figyelembe venni.

[43] *Előadta, hogy az elsőfokú bíróság összemosta vagy összekeverte a szobakarantént (amely 2020. december 28. napján valóban feloldásra került) és a COVID-19 járvány kitörésével elrendelt rendkívüli vészhelyzetet, amely 2021. január 5. napján sem került feloldásra.* Hivatkozott arra, hogy 2021. január 5-én a betegszabadságát követő újbóli munkába állása napján még volt az intézményben COVID-19 vírussal fertőzött két gondozott, akiket teljes védőfelszerelésben kellett volna ápolni, gondozni. Ekkortól tehát a munkáltatónak kellett volna biztosítani a COVID-19 vírussal szembeni hatásos védekezésre alkalmas védőfelszereléseket a munkavégzéshez, vagy fel kellett volna ajánlania más, nem veszélyes munkakört.

[44] tanú3tal folytatott 2021. január 4-i telefonbeszélgetés alátámasztotta, hogy az elsőfokú ítélet megállapításával ellentétben az overálokat és az esőköpenyeket nem fertőtlenítették, hanem kimosták. A munkáltató nem tájékoztatta a felperest arról, hogy lehetőség lenne másik munkakörbe helyezésre, de arról sem, hogy ilyen kérelmet hová, kihez kellene benyújtania. Ennek következtében nem volt a felperes terhére értékelhető az, hogy a másik munkakörbe történő foglalkoztatás kérése helyett a jogviszony megszüntetést választotta.

[45] Sérelmezte, hogy a Fővárosi Ítéltábla iránymutatása ellenére, az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásában kizárólag a tanúk vallomását idézte, de azokat sem teljeskörűen. A tanúvallomások között változatlan ellentmondások lelhetők fel, amelyek továbbra sem kerültek feloldásra.

[46] Az elsőfokú ítélet arra sem adott magyarázatot, hogy miért nem értékelte a munkáltató kötelezettségszegésének körében a Főosztály 2020. június 17-én kelt jegyzőkönyvének azon megállapításai, mely szerint a védőfelszerelések csak részben és korlátozott mennyiségben állnak rendelkezésre, továbbá, hogy nincs külön személyzet a covidos betegek ápolására és a COVID-19 gyanú vagy igazolt betegek izolálására 1 db kétágyas szoba állt rendelkezésre, valamint a nővérek több munkakört látnak el egy műszakon belül és ezt át kell szervezni.

[47] Megállapítható, hogy a dolgozók a munkáltató tudtával és beleegyezésével szemben szegték meg a járványügyi szabályokat.

Fellebbezési ellenkérelem

[48] Az alperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltség megfizetésére kötelezését kérte. Előadta, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, a bizonyítékokat helyesen értékelte és azoknak megfelelő ítéletet hozott.

[49] Álláspontja szerint, a beszerzett bizonyítékok alapján a felperes az azonnali hatályú felmondásának jog-, és valószerűségét nem igazolta. A munkáltató ugyanis nem szegte meg a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét sem szándékosan, sem súlyos gondatlansággal. A lefolytatott bizonyítási eljárás eredményeként az alperes igazolta, hogy a megfelelő biztonságos, egészséges munkafeltételeket biztosította.

[50] Hivatkozott arra, hogy a covid járvány olyan kihívások elé állította a társadalom valamennyi intézményét, amelyhez az elmúlt évtizedekben még hasonlóval sem találkoztak. A járvány természetéből adódóan a fertőzések gyakorlatilag elkerülhetetlenek voltak. Az alperes minden rendelkezésre álló eszközt felhasznált annak érdekében, hogy az ellátottakat és a munkavállalóit megkímélje. A védekezésben részvevő tanúk igazolták, hogy a szükséges védőfelszerelések rendelkezésre álltak, a legfontosabb feladata az alperesnek az volt, hogy a gondozottakat ellássa, melyet meg is tett. Lehetséges, hogy egy ideális világban még ennél is jobb védőfelszereléseket lehetett volna beszerezni, még több és pihentebb dolgozót alkalmazni, de a rendelkezésre álló feltételek között az alperes minden lehetséges feltételt igyekezett megteremteni a munkavégzés biztonságos elvégzéséhez.

[51] Álláspontja szerint az utólagos bizonyítás szabályait az e-mail becsatolása nem sértette, hiszen erre a körülményre, nem utólag, hanem már korábban is hivatkozott, az engedély meglétét a tanúk meghallgatása is igazolta.

[52] A felperes betegségére történő hivatkozás a felmondásban foglaltakat nem támasztotta alá. A felperes a járvány alatt egyáltalán nem végzett munkát, az alperes őt semmilyen formában nem veszélyeztette. A tanúvallomások nem ellentmondásosak, inkább egymást és az alperesi álláspontot támasztották alá.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[53] A felperes fellebbezése alapos.

[54] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást feltárta, a bizonyítási eljárást lefolytatta, azonban a döntésével és a jogi indokolásával nem értett egyet, ezért az elsőfokú ítéletet a Pp. 383.§ (2) bekezdése alapján megváltoztatta.

[55] A Pp. 370. § (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2) – (4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, fellebbezési ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371.§ a) – d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

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

[57] A Kormány 2020. november 3-án a 478/2020. (XI.3.) Kormányrendelettel veszélyhelyzetet hirdetett ki.

[58] A következetes ítélkezési gyakorlat szerint (EBH2000.247., Mfv.II.10.031/2021/6.) 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, a tudomásszerzéstől számított 15 napos határidő nem veszi kezdetét, következésképpen a tanúsított magatartás (mulasztás) folyamatban léte alatt a munkaviszony megszüntetésének joga gyakorolható. Ennek következtében a felperes a 15 napos szubjektív határidőt betartotta, mivel 2021. január 5-én még fertőzött betegek tartózkodtak az intézményben.

[59] A Fővárosi Ítéltábla az 1. Mf. 31.058/2023/11. számú hatályon kívül helyező végzésében a megismételt eljárásra történő utasításban felhívta az elsőfokú bíróságot, hogy tájékoztatni kell a feleket az anyagi pervezetés körében, hogy az alperest, a munkáltatót terheli a bizonyítás annak vonatkozásában, hogy az egészséges, biztonságos munkavégzés körülményeit biztosította a munkavállalók részére. Az elsőfokú bíróságnak fel kell tárnia, hogy a munkáltató által, a munkavállalók részére biztosított védőeszközök alkalmasak voltak-e a COVID-19 vírussal szembeni védekezésre. A munkáltató eleget tett-e az izolációs kötelezettségének. Az elsőfokú bíróság vizsgálnia kell, hogy a felperes tüdőbetegsége miatt a COVID-19 fertőzés tekintetében kiemelten veszélyeztetett személy kategóriájába tartozik-e.

[60] A felperes hivatkozása alapos volt, miszerint, a súlyosan veszélyeztetett kategóriába tartozik, figyelemmel arra, hogy 1981. óta Asthma bronchiale más néven: asztma/megbetegedésben szenved. Emellett 2016-ban COPD-t, más néven: Krónikus Obstruktív Tüdőbetegséget is diagnosztizáltak nála. Betegségei miatt állandó pulmonológiai kezelés alatt állt, rendszeresen használnia kellett a szakorvos által előírt gyógyszereket, továbbá kontrollvizsgálatokon kell részt vennie. Mindkét betegsége gyógyíthatatlan, az általuk a tüdőben okozott károsodás visszafordíthatatlan, a tüdő szerkezetének visszaállítására nincs lehetőség. Gyógyszeres kezelés nélkül az állapot folyamatosan romlik, gyógyszeres kezeléssel a tünetek mérsékelhetőek és a betegség lefolyása lassítható.

[61] A munkáltatónak a felperes betegségeiről a munkaviszonya kezdete óta tudomása volt. A felperes krónikus betegségeiből adódóan a COVID-19 fertőzés tekintetében kiemelten veszélyeztetett csoportba tartozik. A felperes a koronavírus vonatkozásában veszélyeztetett betegcsoportnak minősül.

[62] A felperes az azonnali hatályú felmondás indokaként azon munkáltatói magatartást (mulasztást) jelölte meg, amely szerint a munkáltató nem tett eleget azon kötelezettségének, hogy biztosítsa a megfelelő munkafeltételeket az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit, továbbá olyan munkára kívánta alkalmazni, amely az egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel járhatott volna. A felperes álláspontja szerint a munkáltató magatartása, illetve mulasztása az egészségét és életét veszélyeztető munkáltatói magatartás volt, amely legalább súlyosan gondatlan volt, ezért jogszerűen szüntette meg a jogviszonyát azonnali hatállyal.

[63] Magyarország Alaptörvénye XVII. cikk (3) bekezdése kimondja, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.

[64] Az Mt. 51.§ (1) bekezdése kimondja, hogy a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni. A (3) bekezdés rögzíti, hogy a munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkátára, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat, a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket a munkaidő beosztást – a 6.§-ban foglaltak figyelembevételével – megfelelően módosítani. A (4) bekezdés szerint a munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit.

[65] A másodfokú bíróság kiemeli, hogy a Főosztály1 ellenőrzést végzett az alperesnél, és a 2020. 06.10-én kelt jegyzőkönyvében azt állapította meg, hogy a védőfelszerelések csak részben és korlátozott mennyiségben állnak rendelkezésre, illetve nincs külön személyzet a covidos betegek ápolására, a COVID-19 gyanú, vagy igazolt betegek izolálására 1 db kétágyas szoba állt rendelkezésre, továbbá a nővérek több munkakört látnak el egymúszakon belül.

Védőeszközök

[66] A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a jelen perben az alperes munkáltatónak kellett bizonyítania azt, hogy a munkavállalók részére a megfelelő védőfelszerelést, védőruha, FFP2/FFP3 maszk, védőszemüveg, védőkesztyű, lábsák biztosította. Az alperes a megismételt eljárásban arra vonatkozóan okirati bizonyítékot nem csatolt be, hogy milyen védőeszközök álltak a munkavállalók rendelkezésére, azaz a megfelelő mennyiségű és előírt védőeszközök rendelkezésre álltak-e a munkavállalók részére. Az alperesnek, mint munkáltatónak ezt elsősorban okirati bizonyítékokkal, számlával, leltárral, beszerzési okiratokkal vagy egyéb más módon írásbeli dokumentumbenyújtó lal kellett volna bizonyítania.

[67] Az ún. „Bevezetett biztonsági intézkedésekkel” kapcsolatos nyilatkozat csupán a biztonsági intézkedésekre tért ki, de nem bizonyítja a munkáltató által biztosított konkrét védőfelszerelések meglétét, azok tényleges beszerzését, továbbá nem tartalmazza, hogy a védőfelszerelések a COVID-19 vírus elleni védekezésben megfelelő hatással rendelkeztek-e.

[68] A védőfelszerelések vonatkozásában a tanúk sem tudtak egyértelmű előadást tenni. tanú3 is csak úgy nyilatkozott, hogy „... hoztak mindent, amikor baj volt ...”.tanú3 vezető ápolóval folytatott telefonbeszélgetésből is kiderül, védőeszközök korlátozott számban álltak rendelkezésre, miszerint „... az esőköpenyeket és az overallokat is kimosták a lányok, mert annyit nem kaptak, hogy minden napra egy újat. Majd, ha visszajön tanú4 (Bolvári) és ha lesz rá pénzünk, veszünk még egy adagot, hogy legyen, mert viseltesek lettek.”. tanú2 tanú előadta, hogy bár volt megfelelő védőfelszerelés, de volt, amikor rögtönözni kellett, így a lábsák használata helyett, hipós tálcába léptek bele, mert a lábsák csúszott. Ha elesett egy néni a földről föl kellett emelni, fölé hajoltak és a néni landolt a maszk a fejükről. Volt olyan védőfelszerelés, ami úgy nézett ki, mint egy festő overáll.

[69] A munkáltató nem bizonyította okiratokkal, számlákkal, szállítólevelekkel a védőeszközök beszerzését, a tanúvallomások sem támasztották alá, így a bizonyítási kötelezettségének nem tett eleget, ennek következtében az azonnali hatályú felmondás azon indoka is megalapozott.

Izoláció

[70] A megismételt eljárás során becsatolásra került az alperes Infekciókontroll kézikönyve, melynek IV.4. számú pontja tartalmazza az izoláció követelményeit. Ennek tartalma szerint az eljárás célja az intézményben esetlegesen fellépő fertőző megbetegedések tovaterjedésének megakadályozása (standard izoláció), illetve egyes betegek egészségének védelme, amennyiben a többi beteg veszélyt jelent rá nézve. Az izolálás a rendelkezésükre

álló 20 db elkülönítő helyiségben saját lakrészben történik. Általános feltételek: kézfertőtlenítés, védőkesztyű használata, maszk, szemüveg, arcvédő használata, köpeny, kötény) védőruha viselete, megfelelő fertőtlenítő eljárások alkalmazása, az ellátások során használt eszközök, textíliák megfelelő gyűjtése, tárolása. Védőruházat vonatkozásában előírja, hogy a betegellátás során szükségessé válhat az egyszer használatos védőköpeny, védőkötény használata, amelyek nemcsak a gondozók ruházatának védelmét szolgálják, de fontos szerepük van a fertőzés továbbterjedésének megakadályozásában. Maszk (esetleg szemüveg használata: a szem, száj, orrnyálkahártyák védelme érdekében szükséges. Egyszer használatos védőkesztyűt szükséges használni. A védőkesztyű használata kézfertőtlenítést nem helyettesíti. A IV.7. pontja tartalmazza a fertőtlenítő tevékenységet, mely szerint alapvetés, hogy az egészségügyi ellátó intézményben csak az OEP által rendszeresen frissített kiadvány, tájékoztató a fertőtlenítésről által felsorolt módszerekkel és technológiákkal lehet fertőtleníteni. Textília kezelést tartalmazza a IV.8. pont, mely szerint a betegellátásban használt textíliák potenciálisan fertőzőtnek tekintendők, ezért a betegellátás terén keletkező mindenféle textilneműt újrahasználat előtt fertőtlenítő mosásnak kell kitenni. A fejezet részletesen tartalmazza a textília fertőtlenítésének módszereit. A IV.9. pont tartalmazza a veszélyes hulladék gyűjtését.

[71] A 2020. március 30-tól érvényes Izolációs Terv 3. d) pontja tartalmazza, hogy a beteget – ha nem szállítják kórházba, illetve a kórházba szállításig – haladéktalanul el kell különíteni. Az elkülönítés során, ameddig a beteg áthelyezése zajlik, a záró fertőtlenítés megtörténtéig a személyzet és a közelben tartózkodó gondozottak egyaránt viseljenek FFP2 maszkot, a beteg elkülönítését követően, haladéktalanul végezzenek záró fertőtlenítést a beteg korábbi tartózkodási helyén vagy helyein. Izoláció tényét a helyiség ajtaján jól láthatóan jelölni kell. Az izolációban történő ápoláskor a védőfelszerelés (védőruha), FFP3 maszk, védőszemüveg, védőkesztyű használata kötelező. Az izolációban történő ápolást – a vezetőápoló kijelölése szerint – lehetőleg ugyanaz a gondozó lássa el a műszak folyamán, ő más ellátottakkal ne érintkezzen. Amennyiben a kapacitása engedi az izolált helyiség fertőtlenítése, takarítása szintén az ő feladata. Az e) pont szerint az izolációba történő belépéskor fel kell venni a védőeszközöket, az onnan történő kilépéskor pedig az izolációs helyiség ajtajában, belül, elhelyezett veszélyes hulladék gyűjtőbe kell kidobni.

[72] A 10. pont szerint, amennyiben a beteg elhelyezése külön szobában nem biztosítható, az azonos fertőzéssel rendelkező lakókkal (de kizárólag csak azokkal) lehetséges egy szobában elhelyezni (kohorsz izoláció).

[73] A 11. pont szerint, az elkülönített betegápoláshoz külön ápolási eszközöket szükséges biztosítani, kohorsz izoláció esetén minden betegnek külön eszközöket. Ha ez nem megoldható, gondoskodni kell a stilizált eszközök használatát követő fertőtlenítésről.

[74] A 12. pont szerint a kézfertőtlenítés a védőkesztyű felvétele előtt és a levételt követően is szükséges. Az izolált helyiségben való tevékenység során, ha az egyszer használatos védőkesztyű a beteg vérével, vagy egyéb testváladékkal érintkezik, azt cserélni szükséges. Mindig ügyelni kell arra, hogy a kesztyű levételét követően, a szoba elhagyása közben a kéz ismételtelen ne szennyeződjön.

[75] A lefolytatott bizonyítási eljárás során egyértelműen megállapítható volt, hogy a munkáltató az izolációs perben meghatározott követelményeket nem tartotta be. Nem az izolációs helyiségen belül vették le a védőruházatot a munkavállalók, hanem szennyezett, fertőzött védőruhában hagyták el az izolációs helyiséget, ezáltal elősegítették a vírus terjedését. tanú2 szociális gondozó egyértelműen kijelentette, hogy „azt senki nem gondolhatja, ha ők egy szobába bemennek, vagy onnan kijönnek, akkor a teljes védőfelszerelést leveszik, majd a másik szobába bemenve megint felvesznek egy újat és így tovább”, „...az kijelenthető sajnos, hogy én nem kerültem izolálásra, úgy, hogy nem

találkozhattam nem fertőzött kolléganőkkel, hiszen a nem fertőzött munkatársak ugyanúgy találkoztam, jobb híján azzal a fertőzött nénikkel, akik szintén fertőzöttek voltak ..., nem tudom kizárni, hogy esetlegesen véletlenül az a maradék egy-két munkatárs nem kapta-e el tőlem a fertőzést.”

[76] tanú3 vezető ápoló tanúvallomásában előadta: „A fertőzött gondozottakat mi is ápoltuk, az a három nővér, meg a többiek, akik jöttek”. A tanú 2021. január 4-én telefonon a következőket közölte a felperessel: „név is jól van már, mert már járkál, mint az örült, névlt pedig meg sem lehet kötni.”

[77] Az izoláció a gondozottak egymás közti viszonyában sem valósult meg, hiszen a tanúvallomások szerint a fertőzötteket nem tudták a szobájukban tartani, azok szabadon járkáltak az épületben. A megállapított tényállás alapján 2021. január 5-én szobakarantén már valóban nem állt fenn, azonban ebben az időpontban még két covid fertőzött gondozott volt az intézményben és rájuk még vonatkozott 2021. január 7-ig a következő teszteredménytől függően a szobakarantén. A szobakarantén feloldása nem jelentette azt, hogy a járványügyi előírásokat nem kell betartani.

[78] A fentiek alapján megállapítható volt, hogy a munkáltató az izolációt nem tudta megvalósítani, engedélyezte, hogy bizonyítottan fertőzött munkavállalók az intézményben munkát végezzenek (tanú2, tanú5). Továbbá a fertőzött gondozottakat nem tudták a szobájukba tartani, azok szabadon járkálhattak az intézményben és akadály nélkül találkozhattak a meg nem fertőzött gondozottakkal.

Tesztelés

[79] A tesztelés vonatkozásában is a munkáltatót terhelte a bizonyítás, miszerint rendszeresen elvégezte a teszteléseket, de erre vonatkozóan okirati bizonyítékot nem csatolt be. Budapest Fővárosi Kormányhivatala Népegészségügyi Főosztály ellenőrzéséről szóló 2020. június 17-én kelt jegyzőkönyv szerint nem történt tesztelés 2020. márciusa és 2020. június 16. között. A felperest először és utoljára 2020. november 24-én tesztelték. Az elsőfokú ítélet csak általánosságban tett megállapításokat a tesztelések vonatkozásában, azonban azzal kapcsolatos okirati bizonyítékot a munkáltató nem terjesztett elő. A gondozottak összlétszáma 2020. december 17-én 16 fő volt, ezzel szemben a munkáltató csak 13 db teszteredményt csatolt anonimizált formában, amely nem igazolja, hogy ténylegesen mely személyekkel kapcsolatban került elvégzésre a teszt. Nem állapítható meg, hogy az a dolgozóké vagy a gondozottaké.

[80] A meghallgatott tanúk pedig általános nyilatkozatot tettek, konkrétumot nem tudtak előadni. tanú3 pedig előadta, hogy saját pénzén készített vércseppes tesztelést. tanú2 tanúvallomásában pedig úgy nyilatkozott, hogy „a tesztelés a munkáltatónál, amíg nem volt covid helyzet, addig talán kétszer teszteltek minket, amikor kiderült, hogy covidos, utána kerül utólagosan a védekezés és utána sűrű tesztelések voltak ...”

[81] A fentiek alapján tehát megállapítható, hogy a tesztelés sem volt bizonyított a munkáltató részéről.

Kimentés

[82] Azon objektív körülmények értékelése, amikre az alperes vétkessége kimentése körében hivatkozott - covid járvány - jelen jogvita megszüntetése keretein kívül esik. Az Mt. 51. § (1) bekezdésében és a 60/2003. (10.20.) ESzCsM rendeletben meghatározott megfelelő munkafeltételek biztosítása az alperes kötelezettsége volt, melynek megszegésének következményeivel tisztában kellett, hogy legyen. A Kúria az Mfv.10.071/2023/4. számú határozatában kimondta, hogy az alperes a felperes megfelelő munkafeltételeit nem biztosította, így arra alapított azonnali hatályú felmondás jogszerű volt. Az alperes által hivatkozott objektív körülmények (általános orvoshiány, covid, jogszabályváltozás) vétkessége kimentése körében jelen jogvita tárgyát nem képezhették. A bíróságok a munkavállalót az Mt. 78. § (1) bekezdésére 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 következőzetes bírói gyakorlat szerint. Az eljáró bíróságok helytállóan jutottak arra a következtetésre, hogy a munkáltató mulasztásában megnyilvánuló Mt. 51. § (1) bekezdését sértő lényeges kötelezettségszegés legalább súlyosan gondatlan volt a vele munkaviszonyban álló felperessel szemben, ami a jogviszony megszüntetés jogszerű indoka lehetett.

Együttműködési kötelezettség

[83] Az elsőfokú bíróság a felperes terhére róta, hogy nem kérte más munkakörben történő foglalkoztatását az alperestől. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a jelen per tárgya annak megítélése, hogy követett-e el a munkáltató olyan lényeges kötelezettségszegést, amely megalapozta a munkavállaló azonnali hatályú felmondását, nem pedig a felperes együttműködési kötelezettségének megsértése. A másodfokú bíróság megjegyzi, hogy nem volt a felperes terhére értékelhető, hogy az egészsége megőrzése érdekében nem kért más munkakört az alperestől.

[84] A fentiek alapján a másodfokú bíróság megállapította, hogy a felperes azonnali hatályú felmondása jogszerű volt, ezért a rendelkező rész szerint határozott.

Záró rész

[85] A másodfokú bíróság a Pp. 83.§-a alapján kötelezte az alperest első-, és másodfokú perköltség megfizetésére, melynek összegét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2.§ (1) bekezdés a) pontja alapján határozott meg. A másodfokú bíróság a Pp. 83. §-a alapján kötelezte az alperest a felperes költségeinek viselésére, melyet a felperes alátámasztott okiratokkal.

[86] A perben felmerült eljárási és fellebbezési illetéket az állam viseli, figyelemmel arra, hogy az alperes az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 5.§ (1) bekezdése alapján teljes személyes illetékmentességre jogosult.

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

[88] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365. §-a zárja ki.

Budapest, 2025. július 17.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Bicskei Ildikó s.k.
bíró