



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.075/2025/5.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a felperesi képviselő ügyvéd (cím3.) által képviselt **Felperes1** (cím1) **felperesnek**, alperesi képviselő kamarai jogtanácsos által képviselt **Alperes1** (cím2.) **alperes** ellen, munkaviszony iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 6.M.70.495/2024./19. számú ítélete ellen, az alperes 20. és 21. sorszámú fellebbezése folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletének a felmondási időre járó távolléti díjra vonatkozó részét megváltoztatja, és a keresetet elutasítja, a végkielégítésre vonatkozó rendelkezését részben megváltoztatja, és annak összegét 10.128.335 (tízmillió-százhuszonnyolcezer-háromszázharmincöt) forintra szállítja le, a perköltséget és az eljárási illetéket megváltoztatja, és kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 1.012.833 (egymillió-tizenkétezer-nyolcszázharminchárom) forint elsőfokú perköltséget, és az esedékesség napjáig az államnak – a Nemzeti Adó- és Vámhatóság illetékbevételi számlájára – 1.215.400 (egymillió-kétszáztizenötezer-négyszáz) forint eljárási illetéket.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 333.773 (háromszázharmincháromezer-hétszázhetvenhárom) forint másodfokú perköltséget, és az államnak 1.068.074 (egymillió-hatvannyolcezer-hetvennégy) forint fellebbezési illetéket. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes 1978. szeptember 18. napjától 1979. március 31. napjáig az Intézet1ben, majd 1986. október 1. napjától 2002. július 31. napjáig a Intézet2ban, 2002. augusztus 1. napjától 2005. április 14. napjáig a Intézet3ban dolgozott. A Intézet2zal, valamint a Intézet3val a jogviszonya közös megegyezéssel szűnt meg. Ezt követően 2005. április 15. napjától az alperesnél, illetve jogelődjeinél végzett munkát különböző jogviszonyokban. Majd a Szervezet1nél hivatásos jogviszonyban állt 2005. április 15. napjától 2019. október 31. napjáig. A jogviszonya a Intézet4 2019. november 7. napján kelt igazolása szerint a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény (Hjt.) 59.§ (2) bekezdése alapján közös megegyezéssel szűnt meg, figyelemmel arra, hogy a szolgálati viszonyban töltött ideje alapján 2014. december 31.-ig összesen 28 év 99 nap korekedvezményre jogosító idővel rendelkezik. Ezt követően 2019. november 1. napjától honvédelmi alkalmazottként végezte munkáját tovább a Intézet4 által 2019. november 21. napján kelt kinevezés alapján a Szervezet1 irányítása alá tartozó szervezeti elemek, szervezeti egység1, szervezeti egység2, szervezeti egység3, szervezeti egység4 főorvos munkakörben.

[2] A felperes 2019. november 1. napjától 1 évig terjedő határozott időtartamra vezetői megbízást kapott az Intézet4 Szervezet1 irányítása alá tartozó szervezeti elemek, szervezeti egység1, szervezeti egység2, szervezeti egység3, szervezeti egység4, rendelővezető főorvosi munkakörbe. Vezetői megbízása ezt követően kétszer meghosszabbításra került.

[3] A munkáltató a 2019. március 26. napján kelt levelében tájékoztatta felperest a korhatár előtti ellátás igénybevételének lehetőségéről és feltételéről. A felperes az alperes által 2019. május 27. napján átvett levelében tájékoztatta a munkáltatót, hogy a korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról szóló 2011. évi CLXVII. törvény rendelkezéseire figyelemmel a nyugellátást igénybe kívánja venni. A Budapest Főváros Kormányhivatala Hivatal1a határozat száma számú határozatával felperes részére korhatár előtti ellátást állapított meg. A Magyar Államkincstár Nyugdíjfolyósító Igazgatóság a 2020. május 13. napján kelt határozatával felperes korhatár előtti ellátásának folyósítását a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyára tekintettel 2019. december 1. napjától szüneteltette.

[4] A felperes honvédelmi alkalmazotti jogviszonya 2023. január 1. napjától egészségügyi szolgálati jogviszonnyá alakult át.

[5] A felperes 2022. december 22. napjától, kisebb megszakításokkal 2024. április 29. napjáig keresőképtelen állományban volt, első tényleges munkanapja 2024. május 2. napja volt.

[6] A munkáltató 2024. május 2-án felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát, hivatkozással arra, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012.évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 66.§ (9) bekezdése szerint a munkáltató a határozatlan tartamú jogviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló nyugdíjasnak minősül, amely körülmény a felperes esetében fennáll. Felmondási idejét a jogviszonyban töltött idő alapján 35 napban határozta meg, és megállapította, hogy végkielégítésre az Mt. 77.§ (5) bekezdése alapján nem jogosult.

Kereset

[7] A felperes 2024. május 27. napján keresetet terjesztett elő alperessel szemben, melyben kérte kötelezni az Mt. 82.§ (1) bekezdése, az Mt. 77.§ -a, az Mt. 66.§ (4)-(5) bekezdése, valamint az egészségügyi szolgálati jogviszonnyról szóló 2020. évi C. törvény (a

továbbiakban: Eszjtv.) 13.§ (2) bekezdése alapján 12 havi távolléti díjnak megfelelő végkielégítés, valamint az Mt. 69.§ (1) bekezdése alapján 90 nap felmondási időre járó távolléti díj, valamint perköltség megfizetésére.

Felmondás

[8] A felperes arra hivatkozott, hogy munkaviszonya megszűnésekor nem minősült nyugdíjasnak, sem életkora, sem pedig a kapott ellátás alapján. Előadta, hogy az öregségi nyugdíjkorhatárt 2024. október 21. napján töltötte be, és Budapest Főváros Kormányhivatala Hivatala határozat száma számú határozatával részére korhatár előtti ellátást állapított meg, melyről munkáltatója is tudomással bírt.

[9] Jogállítási körében elsődlegesen az Mt. 66.§ -ára hivatkozott, a munkáltató felmondása nem felelt meg a valóság követelményének, így jogellenes. Kifejtette továbbá arra, hogy a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény 4.§ 17. pontja értelmében a korhatár előtti ellátás nem minősül saját jogú nyugellátásnak. Utalt arra is, hogy életkora alapján védett korúnak minősült, az alperes pedig a felmondás során ezt nem vette figyelembe, így megsértette az Mt. 66.§ (4) bekezdésében foglaltakat is, melyre tekintettel a felmondás szintén jogellenes.

Végkielégítés és felmondási idő

[10] A végkielégítés iránti igénye körében elsődlegesen az Mt. 77.§-ára hivatkozott. Előadta, hogy nem minősül nyugdíjasnak, így esetében az Mt. 77.§ (5) bekezdése nem alkalmazható, rá az Mt. 77.§ (1)-(3) és (4) bekezdése vonatkozik. Előadta továbbá, hogy a Eszjtv. 13.§. (2) bekezdése szerint esetében a figyelembe vehető szolgálati idő jóval korábban kezdődött, mint ahogy azt alperes számította és ezt a kezdő időpontot kell figyelembe venni a felmondási idő számításánál is. Utalt arra, hogy 1986-2002 között a Intézet2ban dolgozott, majd 2005. évtől folyamatosan a szervezeti egység1ben, amely intézmények alperes jogelődjei. Mindezek alapján 23 év szolgálati idővel rendelkezik, így az Eszjtv. 29.§ (1) és (2) bekezdése alapján 12 havi végkielégítés illeti meg, ugyanezen mértékű szolgálati idő figyelembevételével az Mt. 69.§-a alapján a felmondási ideje 90 nap. A távolléti díját 2.025.667 forintban jelölte meg.

Ellenkérelem

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

[12] A tényelődásában vitatta, hogy a felperes ne minősült volna a felmondás időpontjában nyugdíjasnak. Állította, hogy nem volt tudomása arról, hogy a felperes milyen ellátásban részesül, figyelemmel arra, hogy a felperes jogviszonyváltása okán 2019.

november 1. napját megelőzőleg nem, vagy csak hiányosan állnak az alperes rendelkezésére felperes jogviszony igazolásai.

[13] A végkielégítés, valamint a felmondási idő vonatkozásában hivatkozott arra, hogy a felperes 2019. november 1. napjával jogviszonyt váltott, korábbi hivatásos jogviszonya megszűnt és ezen időponttól honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt létesített, így jogviszonya nem volt folyamatosnak tekinthető. Esetében az új jogviszony kezdete 2019. november 1. napja, melyet az alperes a felmondási időnél figyelembe is vett. Amennyiben elfogadná a felperes azon nyilatkozatát, hogy a felmondás időpontjában nem minősült nyugdíjasnak, abban az esetben is legfeljebb 5 havi végkielégítés illetné meg a fentiek alapján.

[14] Utalt arra is, hogy a felperes esetében a 2023. évben bekövetkezett ismételt jogviszonyváltásra figyelemmel, a felmondás, a végkielégítés, valamint a felmondási idő számításánál kizárólag az Eszjtv. rendelkezései az irányadók, hiszen felperes 2023. január 1. napjától egészségügyi szolgálati jogviszonyban állt alperesnél. A felperes havi távolléti díjának mértékét nem vitatta.

Az elsőfokú bíróság határozata

[15] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a kereset részben alapos, és kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek a jogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként 3.222.600 forint felmentési időre járó munkabért, 20.256.670 forint végkielégítést, valamint 500.000 forint perköltséget.

Felmondás

[16] A felek egyezően adták elő, ezért az elsőfokú bíróság a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény a továbbiakban: Pp.) 266. § (1) bekezdése alapján tényként rögzítette, hogy a felperes 2005. évtől különböző jogviszonyokban állt alkalmazásban az alperesnél, illetve a jogelődjéinél orvos munkakörben, a rá irányadó nyugdíjkorhatárt 2024. október 21. napjával töltötte be.

[17] Az alperes azt nem vitatta, hogy a felperes részére korhatár előtti ellátás került megállapításra, vitatta azonban azt, hogy erről felperes megfelelően tájékoztatta alperest. Az elsőfokú bíróság a rendelkezésre álló iratok alapján megállapította, hogy az alperesnek kellő körültekintés mellett tudnia kellett volna a felmondást megelőzően, hogy felperes milyen juttatásban részesül. A felperes az eljárás során csatolta az alperestől származó bérszámfejtő lapokat, melyekből megállapítható, hogy alperes havi rendszerességgel vonta le felperestől azon járulékokat, melyek nyugdíjas munkavállalóként nem terhelték volna. Csatolta továbbá a munkáltatóval folytatott azon levelezését, melyben a munkáltató tájékoztatását követően jelzi, hogy a tájékoztatóban szereplő ellátást (korhatár előtti ellátás) igénybe kívánja venni.

Az alperes csatolta a Nyugdíjfolyósító Igazgatóság határozatát is a korhatár előtti ellátás folyósításának szüneteltetéséről, melyből alappal következtethet arra, hogy felperes részére ezen ellátást és nem öregségi nyugdíjat állapítottak meg, hiszen a két juttatásra egymás mellett nem lett volna jogosult.

Az elsőfokú bíróság megítélése szerint, önmagában az a körülmény pedig, hogy az alperes a felperesi jogviszonyváltást megelőző személyi anyagokat nem szerezte be a Intézet4jától, mely a felperes hivatásos jogviszonyát és a későbbi honvédelmi alkalmazotti jogviszonyát is kezelte, nem értékelhető a felperes terhére.

[18] Az elsőfokú bíróság nem osztotta azt az alperesi álláspontot, hogy a felperes a felmondás időpontjában nyugdíjnak minősült volna. Ezt sem az alperes által is ismert életkora, sem pedig a részére megállapított ellátás nem támasztotta alá. Megjegyezte az elsőfokú bíróság azt is, hogy az, hogy ki mennyi idős, valamint, hogy milyen ellátásban részesül objektív tény, melyen alperes ismerete sem változtat, különös figyelemmel arra, hogy a munkáltatói intézkedés meghozatala előtt alperest terhelték az általa felhívott Mt. 6.§-ában foglalt kötelezettségek. Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság megállapította, hogy alperes nem tudta bizonyítani a felmondás valóságát és okszerűségét, így a felmondás jogellenes.

[19] Az elsőfokú bíróság a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei kapcsán hivatkozott az Eszjtv. 3. § (1) bekezdésére, (2) bekezdésére. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint az Eszjtv. 13. § (2) bekezdése kizárólag annyit tartalmaz, hogy egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időnek kell tekinteni jogutódlás esetén a jogelődnél töltött időt. További feltételt, így a jogviszony jellegét a fenti rendelkezés nem határozza meg. Ezt támasztja alá az is, hogy ezt követően az alperes is összeszámította a honvédi alkalmazotti, valamint egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időket.

[20] A perben nem volt vitatott, hogy felperes 2005. április 15. napjától 2019. október 31. napjáig az Intézet4tal állt szolgálati jogviszonyban, majd 2019. november 1. napjától ugyancsak az Intézet4 honvédelmi alkalmazotti állományába került és ezt követően 2023. január 1. napjával a szintén az Intézet4 részeként működő Alperes1zal egészségügyi szolgálati jogviszonyt létesített. A felperes a jogviszony váltások ellenére ugyanazon intézményben végezte munkáját 2005. április 15. napja óta, mely intézmények egymás jogutódainak tekintendők, a felperes esetében ezen időponttól kezdve az Eszjtv. 13.§-ában foglalt rendelkezés teljesült, így az elsőfokú bíróság mind a végkielégítés, mind a felmondási idő mértékének számításakor ezt az időpontot tekintette irányadónak.

[21] Az elsőfokú bíróság a rendelkezésre álló iratok alapján megállapította, hogy felperes 1986-2002 között a Intézet2ban dolgozott, amely intézmény ezt követően 2007-ben beolvadt az alperesi intézménybe. Felperes jogviszonya a becsatolt okirat szerint 2002. július 31. napjával közös megegyezéssel szűnt meg.

[22] Az elsőfokú bíróság a fentiekre tekintettel nem osztotta a felperes azon álláspontját, mely szerint a jogutódlásra tekintettel ezen időszakot is figyelembe kell venni a jogviszony időtartamának számításakor. A Intézet2 ugyan valóban a 2007. évet követően jogelőd intézménnyé vált, azonban felperes jogviszonya ebben az intézményben közös megegyezéssel és nem a jogutódlás folytán szűnt meg. A jogviszony megszűnésének módjára tekintettel felperest a jogviszony hosszára tekintet nélkül nem illette meg végkielégítés, melyen az a tény sem változtat, hogy a későbbiekben a két szervezet összeolvadt. Amennyiben a bíróság ezen időszakot is beszámítaná a jogviszony időtartamába, úgy olyan időszakra állapítana meg végkielégítést, amely felperest a jogviszony megszűnésekor sem illette meg, így a bíróság ezt az időszakot figyelmen kívül hagyta a mérték számításakor.

[23] A fentiekre tekintettel az elsőfokú bíróság megállapította, hogy felperes a jogviszony hosszára (2005-2024), valamint védett korára tekintettel 10 havi végkielégítésre jogosult az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020.évi C. törvény végrehajtásáról szóló 528/2020.(XI.28.) Korm.rendelet (a továbbiakban: Korm. rendelet) 29.§ (1) és (2) bekezdése alapján, összesen 20.256.670 forint összegben (10x2.025.667).

[24] A felperes az Mt. 69.§ -a alapján 70 nap felmondási időre járó távollétre volt jogosult. Azt az eljárás során felperes sem vitatta, hogy alperes megfizetett részére a 35 nap felmondási időre járó távolléti díjat, melyre figyelemmel felperest a továbbiakban a fennmaradó 35 napra illeti meg a felmondási időre járó távolléti díj 3.222.600 forint összegben ($2.025.667/22 \times 35$).

Fellebbezés

[25] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatását, a felperes keresetének elutasítását és első-, és másodfokú perköltség megfizetésére kötelezését kérte. Másodlagosan kérte az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését, az elsőfokú bíróság utasítását a per újabb tárgyalására és újabb határozat hozatalára és az alperes első-, és másodfokú perköltségének megállapítására. Harmadsorban kérte, hogy a másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a fellebbezéssel támadott részében, részben megváltoztatva, a felperes részére megítélt összeget szállítsa le öthavi végkielégítésre (10.128.355 forint), továbbá a felperes felmondási idejére járó távolléti díj iránti igényét utasítsa el, és kötelezze első-, és másodfokú perköltség megfizetésére.

[26] Az alperes úgy nyilatkozott, hogy a felperesi keresetet elutasító részében (20 nap felmondási időre járó távolléti díj, kéthavi végkielégítés) az elsőfokú ítéletet nem támadja, mivel az megfelel a vonatkozó jogszabályoknak, érdemben helyes.

[27] Vitatta, hogy a felperes szolgálati jogviszonyát megszüntető felmondás jogellenes, és a jogkövetkezményeket is. Előadta, hogy a kereset ténybeli és jogi kidolgozása hiányos volt, mert a felperes nem jelölte meg pontosan, hogy miért illetné meg 12 havi távolléti díj végkielégítés címén és 3 havi felmentési időre járó távolléti díj.

[28] Előadta, hogy a felperes végkielégítésre vonatkozó idejének kezdete 2019. november 1. Ennek alapján végkielégítés címén a 12 havi távolléti díj helyett az Mt. 77.§ (3) bekezdés a) pontja alapján 2019. november 1. (honvédelmi alkalmazotti jogviszony kezdete) számított 8 havi helyett, egyhavi végkielégítés, és a Kormányrendelet 29.§ (2) bekezdése alapján 4 havi, összesen 5 havi távolléti díj járna.

[29] Hivatkozott arra, hogy a felperes 2019. november 1. napján létesített a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény (a továbbiakban: Hajtv.) alapján honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt. A felperes ezen jogviszonya új jogviszonyként került létesítésre, amely miatt a felmentés, végkielégítés szempontjából a jogviszonya nem tekinthető jogfolytonosnak 1986-tól.

[30] Az egészségügyről szóló 1997.évi CLIV. törvény (a továbbiakban: Eütv.) 244/C. § (3) bekezdése alapján: 2023. január 1-jével az új egészségügyi szolgáltatónál létrejövő egészségügyi szolgálati jogviszonnyá alakul át annak a honvédelmi alkalmazottnak a honvédelmi alkalmazotti jogviszonya, aki 2022. december 31-én a 155. § (19) bekezdés b) pontja szerinti honvédelmi egészségügyi szolgáltatónál olyan munkakört tölt be, amely nem tartozik a (2) bekezdés szerint meghatározott munkakörök közé. Az alperesi munkáltató fenti jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően járt el, és így jött létre az egészségügyi szolgálati munkaszerződés a felek között.

[31] Az elsőfokú ítéletben foglaltaktól eltérően a jogszabályok szerint különbséget kell tenni a besorolásnál figyelembe vehető jogszerző idő, a végkielégítés, a felmondási idő szempontjából figyelembe vehető jogszerző idő között. Az elsőfokú ítélet erre nem tér ki,

mely az ítélet érdemi megalapozatlanságát eredményezi, és az indokolási kötelezettséget sem a Pp. 346. § (5) bekezdésében előírtak szerint teljesítette.

[32] Hivatkozott arra, hogy az MH EK 2019. november 7-i igazolása alapján felperes Hjt. szerinti, 2005. április 15. óta, megszűnéskor ezredesi rendfokozatban fennállt szolgálati jogviszonya a Hjt. 59. § (2) bekezdés a) pontja alapján közös megegyezéssel szűnt meg 2019. október 31-én. Tekintettel arra, hogy a felperes 2014. 12. 31-ig összesen 28 év 99 nap korekedvezményre jogosító idővel rendelkezik, így 5 év korekedvezményre jogosult a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárhoz képest. Ez az okirat teljeskörűen alátámasztja az új jogviszonyt, amely felmentés/felmondási idő és végkielégítés szempontjából nem jogfolytonos 1986-tól.

[33] Előadta, hogy csatolta a felperes illetményének a MÁK rendszerben 2023. március hónapban történt rögzítése során látható adatlapot, amelyen „nyugdíj összeg” szerepel. A felperes a szükséges szolgálati idővel rendelkezett, ellátásokban részesült az alperesi munkáltató legjobb tudomása szerint, mivel erről vannak adatai és iratai.

[34] Fenntartotta, hogy a felperes végkielégítésre vonatkozó idejének kezdete 2019. november 1. Hivatkozott arra, hogy a felperes a kinevezésben foglaltakat jogorvoslattal nem támadta. Előadta, hogy az Eszjtv. a jogviszonyok típusát is szabályozza, tovább a felperes esetében e rendelkezés helytállóan úgy értendő, hogy a végkielégítés szempontjából figyelembe vehető dátum a honvédelmi alkalmazotti jogviszony kezdete 2019. november 1., a felmondási időt szintén 2019. november 1. napjától kell számítani, 35 nap felmondási idő jár a felperes részére, melyet az alperes megfizetett.

Fellebbezési ellenkérelem

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

[36] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg és az érdemi döntése is helytálló. Hivatkozott arra, hogy az első válasziratához csatolta az alperes vezetőjének, tanú alezredesnek 2019. március 26. napján kelt levelét, amelyben közölte, hogy korekedvezménnyel az év októberétől jogosulttá vált a korhatár előtti ellátásra. A korhatár előtti ellátást pedig maga az alperes utalta a részére, így nyilvánvalóan nem kellett külön közölnie ezt aényt a munkáltatóval.

[37] Az elsőfokú ítélet döntő eleme – keresetében is alapvetően kezelt – tény, hogy a felmondáskor rá vonatkozó Eszjtv. 13.§ (2) bekezdése egyértelműen minden további korlátozást vagy megkötést nélkülözően azt mondja ki, hogy „az (1) bekezdés alkalmazásában (vagyis a végkielégítés összege szempontjából) az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időnek kell tekinteni a jogutódlás esetén a jogelődnél töltött időt”.

[38] Ugyanakkor maga az alperes is hivatkozott az Eütv. 2022. december 3-tól hatályos 244/C. § (1) bekezdésére, mely szerint, a honvédelemért felelős miniszter irányítása alá tartozó egészségügyi szolgáltatónak minősülő Intézet4ből 2023.január 1. napjával kiválással jön létre a miniszter irányítása alatt egy új egészségügyi szolgáltató, amely jogutódként ellátja a Intézet4 egészségügyi szolgáltatóként végzett, egyes feladatait. A (3) bekezdés szerint, az új egészségügyi szolgáltatónál létrejövő egészségügyi szolgálati jogviszonnyá alakul át az addigi jogviszony, azaz nem új jogviszony létesül, hanem az előző átalakul.

[39] Előadta, hogy a „Kinevezés módosítás” nevű okiraton is csak azt található, hogy a hatályos kinevezése/kinevezés-módosítása közös megegyezéssel az alábbiak szerint módosul, azaz nem szűnt meg az addigi jogviszonya, hanem csupán módosult.

[40] Hivatkozott a Hajtv. 42. § (5) bekezdésére, mely szerint a végkielégítésre való jogosultság megállapításánál figyelembe kell venni a jogutódlás esetén a jogelődnél töltött időt.

[41] Előadta, hogy 2005. április 15-étől a felmondásától végig a alperes1ban dolgozott. Lehet, hogy annak többször megváltozott a neve is és a miniszteriális pozíciója is, az azonban vitán felül áll, hogy a későbbi alperes1 jogutódja a korábbi alperes1nak, következésképpen az ott töltött idő is beszámít végkielégítésbe.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[42] Az alperes harmadlagos fellebbezési kérelme megalapozott.

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

[44] 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. § (1) bekezdés a) – d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

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

Munkáltatói felmondás

[46] A másodfokú bíróság álláspontja szerint megalapozatlan az alperes fellebbezése, miszerint a munkáltató által kiadott felmondás jogszerű volt. A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a munkáltatói felmondás jogellenessége körében, annak helyes ténymegállapítása és jogi indokolása alapján a Pp. 386.§ (4) bekezdése alapján, helyes indokai alapján hagyta helyben, az elsőfokú ítélet indokolásának szükségtelen megismétlése nélkül.

Végkielégítés és felmondási idő

[47] Az Mt. 77. § (1) bekezdése rögzíti, hogy a munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha a munkaviszonya a munkáltató felmondása, a munkáltatói jogutód nélküli megszűnése, vagy a 63.§ (1) bekezdése d) pontja alapján szűnik meg. A (3) bekezdés szerint, a végkielégítés mértéke legalább 3 év esetén egyhavi távolléti díj összege.

[48] Az Eszjtv. 13.§ (1) bekezdése szerint, a végkielégítés összegét az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött idő alapján kell megállapítani azzal, hogy a Kormány rendeletében az Mt. 77. §-ában foglaltaktól az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyre kedvezőbb szabályokat állapíthat meg. A (2) bekezdés kimondja, hogy az (1) bekezdés alkalmazásában az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött időnek kell tekinteni jogutódlás esetén a jogelődnél töltött időt, a munkáltató egészének vagy egy részének átadása esetén az átadó munkáltatónál munkaviszonyban vagy közalkalmazotti jogviszonyban töltött időt.

[49] A Korm.rendelet 29.§ (1) és (2) bekezdése szerint az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy végkielégítésének mértéke, ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban töltött idő legalább három év, egyhavi távolléti díjnak megfelelő összeg. A (2) bekezdés szerint a végkielégítés (1) bekezdésben meghatározott mértéke négyhavi távolléti díj összegével emelkedik, ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy egészségügyi szolgálati jogviszonya a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 294. § (1) bekezdés g) pont ga) alpontja szerinti öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző öt éven belül szűnik meg.

[50] A másodfokú bíróság álláspontja szerint téves az elsőfokú bíróság azon megállapítása, hogy a felperes jogviszonya 2005 –2024. között jogfolytonos volt.

[51] A felperes a 2019. május 27-én kelt levelében kérte a Intézet4től, hogy intézkedjen a szolgálati jogviszonya közös megegyezéssel történő megszüntetéséről, mivel igénybe kívánja venni a nyugellátási szolgáltatást. A Intézet4 okirata 2019. november 7-én kelt, amely tartalmazza, hogy a felperes szolgálati jogviszonya közös megegyezéssel megszűnt 2019. október 31-ével, melyben rögzítésre került, hogy a felperes végkielégítésre nem jogosult.

[52] A Intézet4 2019. november 21-én kelt, „Kinevezés” elnevezésű okirata szerint a felperest kinevezte a Intézet4 honvédelmi alkalmazotti állományába a Szervezet1 irányítása alá tartozó szervezeti elemek, szervezeti egység1, szervezeti egység2, szervezeti egység3, szervezeti egység4, főorvosi munkakörbe 2019. november 1. hatállyal. Az okirat tartalmazza, hogy végkielégítés szempontjából figyelembe vehető idő 2019. november 1. Ugyanezen a napon, azaz 2019. november 21-én kelt az un.” Kinevezés módosítás” elnevezésű okirat, kizárólag az illetmény megállapításának paramétereit, az illetmény megállapítások kezdetét, az illetménypótlékok kezdetét tartalmazza.

[53] A fenti okiratok alapján tényként megállapítható, hogy a felperes hivatásos jogviszonya megszűnt 2019. október 31-én. Ezt követően pedig új jogviszony jött létre 2019. november 1-től honvédelmi alkalmazotti állományban. Ennek következtében a felperes jogviszonya nem volt jogfolytonos 2005-től kezdődően. A végkielégítés és a felmondási idő szempontjából kezdő időpontként a 2019. november 1. nap tekintendő.

[54] Az elsőfokú ítélet jogi indokolás nem volt helytálló az Eszjtv. 13.§ (1) – (2) bekezdésére hivatkozással, figyelemmel arra, hogy a munkáltatói felmondás kiadásának időpontjában nem történt jogutódlás. A jogutódlás 2023. január 1-jén történt az Eütev. tv. 244/C. §-a alapján. A felperes jogviszonya viszont már a jogutódlást követően, a 2024. május 2-án átadott munkáltatói felmondással szűnt meg, azaz nem a jogutódlás során.

[55] A fentiek alapján az alperes harmadlagos fellebbezése megalapozott volt, mely szerint a felperes jogviszonya nem tekinthető jogfolytonosnak 2005-től kezdődően, hanem az új kinevezésétől kezdődően 2019. november 1-jétől kell figyelembe venni a felmondási időt és a végkielégítést.

[56] Az alperes az Mt. 69. § (1) bekezdés és (2) bekezdés a) pontja alapján megfizette a felmondási időre járó 35 nap járó távolléti díjat, így azzal nem tartozik a felperesnek, ezért a másodfokú bíróság ezen kereseti kérelmet elutasította.

[57] A fentiekben rögzített irányadó jogszabályi rendelkezések szerint 1 + 4 havi végkielégítésre jogosult a felperes, így az alperes köteles az 528/2020. (XI.28.) Kormányrendelet 29. § (2) bekezdése szerint 5 havi végkielégítést (10.128.335 forintot) megfizetni a részére.

Záró rész

[58] Az elsőfokú eljárásban a pertárgy értéke 30.385.005 forint volt, a felperes 67 %-ban pervesztes lett, a fellebbezési eljárásban a pertárgy értéke 23.479.270 forint volt, a felperes 57 %-ban pervesztes lett. A másodfokú bíróság az első-, és másodfokú perköltséget a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3.§ (2) és (5) bekezdése alapján határozta meg, melyet a felperes a Pp.83.§-a alapján köteles az alperesnek megfizetni.

[59] A másodfokú bíróság a felperest az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39.§-a alapján kötelezte eljárási illeték, és az Itv. 46. §-a alapján kötelezte fellebbezési illeték megfizetésére.

[60] Tájékoztatja a bíróság a felperest, hogy a fellebbezési illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételi számlájára kell megfizetnie. Megfizetése során közleményként fel kell tüntetni az Ítéltábla megnevezését, az Ítéltábla e határozatának számát, és a fizetésre kötelezett adóazonosító számát.

[61] Az alperes az Itv. 5.§ (1) bekezdés c) pontja szerint személyes illetékmentességre jogosult, így a részéről felmerült fellebbezési illetéket az állam viseli.

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

Budapest, 2025. július 08.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
bíró