



Debreceni Ítéltábla

Mf.I.50.026/2023/5.

A Debreceni Ítéltábla a Dr. Tihanyi Ügyvédi Iroda (eljáró ügyvéd: dr. Tihanyi Péter - Cím4.;) által képviselt Felperes Cím2 alatti lakos felperesnek, a Szücsné dr. Kovács Katalin ügyvéd (Cím5) által képviselt Alperes Cím1 alatti székhelyű alperes ellen, végkielégítés megfizetése iránt indított perében a Debreceni Törvényszék 9.M.70.015/2023/7. számú ítélete ellen az alperes által 9. alszám alatt előterjesztett fellebbezés alapján indult másodfokú eljárásban – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Az ítéltábla kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 96 708 (kilencvenhatezer-hétszáznyolc) forint másodfokú perköltséget.

Az ítéltábla megállapítja, hogy a másodfokú eljárásban feljegyzett 309 466 (háromszázkilencezer-négyszázhatvanhat) forint fellebbezési illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen fellebbezésnek helye nincs.

I n d o k o l á s

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperesnek az alperesnél 1982. augusztus 1. napjától fennálló munkaviszonya, majd közalkalmazotti jogviszonya 2021. március 1. napjától egészségügyi szolgálati jogviszonnyá alakult át.

[2] A felperes 2022. március 31. napján írásban jelezte az alperesnek, hogy a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (a továbbiakban: Tny.) 18. § (2a) bekezdése szerinti – a nők 40 éves szolgálati ideje alapján járó – kedvezményes öregségi teljes nyugdíjat igénybe kívánja venni, erre tekintettel kérte az alperes hozzájárulását a jogviszony felmondással történő megszüntetéséhez úgy, hogy a megszűnés napja 2022.

augusztus 2. Az alperes a 2022. május 4. napján kelt intézkedésében a felperes egészségügyi szolgálati jogviszonyát az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (a továbbiakban: Eszjtv.) 12. § (6) bekezdésére hivatkozással, felmondással 2022. augusztus 2. napjával megszüntette. A távolléti díja ekkor 483 540 forint volt.

[3] A felperes ezt követően az alpereshez több alkalommal írt leveleiben kérte az őt megillető végkielégítés kifizetését, azonban az alperes azokra érdemben nem válaszolt.

[4] A felperes módosított keresetében 3 868 320 forint végkielégítés és annak 2022. augusztus 3. napjától számított törvényes késedelmi kamata, valamint perköltsége megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Keresete indokolása szerint a több mint 20 éve fennálló közalkalmazotti és egészségügyi szolgálati jogviszonya alapján kizáró jogszabályi rendelkezés hiányában az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény végrehajtásáról szóló 528/2020.(XI.28.) Korm.rendelet (Vhr.) 29. § (1) bekezdés g) pontja alapján 8 havi végkielégítésre jogosult, mivel jogviszonya munkáltatói felmondással szűnt meg.

[5] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását kérte. Magyarország Alaptörvénye (Alaptörvény) 28. cikkére utalással előadta, hogy az Eszjtv. preambuluma, valamint a megalkotására irányuló javaslat indokolása nem segíti a felperes keresetének alapjául szolgáló jogszabályok értelmezését. Az Alaptörvény 28. cikkével összhangban álló jogértelmezés viszont – a jogalkotói célra is figyelemmel – az, hogy a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 30. § (4) bekezdésével azonos tartalmú Eszjtv. 12. § (6) bekezdésén alapuló felmondás esetén az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állt személyt nem illeti meg végkielégítés annak ellenére sem, hogy az Eszjtv. nem vitásan nem tartamaz a Kjt. 37. § (2) bekezdés b) pontjának megfelelő, a végkielégítésre jogosultságot ilyen esetben kizáró rendelkezést. Az Eszjtv. 12. § (6) bekezdése szerinti kötelező felmondás ugyanis önálló, speciális megszüntetési jogcímnek, vagy legalábbis attól rendszertanilag mindenképpen elkülönülő megszüntetési módnak minősül az Mt. 65. § (1) bekezdésében írt – a munkáltató mérlegelésére bízott – felmondáshoz képest, ekként nem is tartozik az Mt. 77. § (1) bekezdés a) pontja által felhívott felmondás körébe. Miután viszont a szóban lévő speciális megszüntetési jogcímhez sem az Mt., sem az Eszjtv., sem más jogszabály nem társít végkielégítésre való jogosultságot, a felperes keresete alaptalan. Ezzel összhangban utalt arra, hogy jogalkotás-technikailag – szemben a Kjt. 37. § (2) bekezdés b) pontjával – azért nem volt szükség az Eszjtv.-ben a végkielégítésre jogosultság direkt kizárására, mert a felmondás ezen kötelező esetét nem az Mt., hanem az ahhoz képest már eleve speciális rendelkezéseket rögzítő Eszjtv. tartalmazza, mégpedig a munkáltatói felmondás olyan eseteként, amely az előzőekben írtak értelmében nem sorolható az Mt. 65. § (1) bekezdése szerinti intézkedés fogalmi körébe. Mindemelllett hivatkozott arra is, hogy a más jogállási törvények hatálya alá tartozó foglalkoztatottak helyzetéhez hasonlóan az Eszjtv. 12. § (6) bekezdése szerinti felmondás esetében sem lehet indokolt a végkielégítés fizetése, azt itt sem indokolhatja a jogintézményhez kapcsolódó általános jogpolitikai cél: nincs szükség ugyanis egzisztenciális bizonytalanság csökkentésére, mert a foglalkoztatott legkésőbb a felmondási ideje végén teljes öregségi nyugellátása válik jogosulttá, vagyis nem kerül anyagilag kiszolgáltatott helyzetbe. Utóbb rámutatott arra, hogy az „egyes egészségügyi, egészszbiztosítási és

gyógyszerészeti tárgyú törvények módosításáról” megnevezésű törvénytervezet (tervezet) 93. §-a rögzíti, hogy „Az Eszjtv. 13. §-a következő (5) bekezdéssel egészül ki: nem jogosult végkielégítésre az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy, ha egészségügyi szolgálati jogviszonyának megszüntetésére a 12. § (6) bekezdése alapján kerül sor.” Az ehhez a jogszabályhoz fűzött indokolásból majd kiderülhet, hogy eredetileg mi is volt az Eszjtv. 12. § (6) bekezdésével kapcsolatos valódi jogalkotói szándék.

[6] Az elsőfokú bíróság ítéletében kötelezte az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 3 686 320 forint végkielégítést, és annak 2022. augusztus 3. napjától a kifizetés napjáig félévente a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű kamatát, valamint 163 260 forint perköltséget. Megállapította, hogy a meg nem fizetett 261 112 forint eljárási illeték az állam terhére marad.

[7] Az elsőfokú bíróság az ítélet indokolásában elsődlegesen rögzítette, hogy Az Eszjtv.-nek a „Jogviszony megszüntetése” című 12. §-a, a „Végkielégítés” című 13. §-a, de más rendelkezése és a Vhr. sem tartalmaz az Mt.-től eltérő szabályt a munkáltatói felmondás esetére járó végkielégítés jogalapjával kapcsolatban. Az Eszjtv. 12. § (6) bekezdése – szemben az (1) bekezdésben írt áthelyezéssel és az alperesi állásponttal – az Mt. 64. § (1) bekezdésében taxatíve felsorolt három megszüntetési módhoz (közös megegyezés, felmondás, azonnali hatályú felmondás) képest nem önálló, az Mt. 65. § (1) bekezdésében írtaktól pedig „rendszerint” nem (vagy legalábbis nem az alperes megközelítése szerint) elkülönülő megszüntetési mód vagy jogcím. Az Eszjtv. 12. § (6) bekezdése ugyanis „csupán” az Mt. 66. § (2) bekezdésében írt felmondási indokokat bővíti, azaz az egészségügyi szolgálati jogviszonyban a felmondás indoka nemcsak a foglalkoztatott jogviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével, vagy a munkáltató működésével, hanem a nők 40 éves szolgálati ideje alapján a kedvezményes öregségi nyugdíj igénybevételének szándékára vonatkozó alapos kérelemmel összefüggő ok is lehet. Az kétségtelen, hogy ez utóbbi felmondási indok nem a munkáltató mérlegelésén alapul, de ettől függetlenül az egészségügyi szolgálati jogviszony megszüntetésének módja, jogcíme ebben az esetben is – és a perbeli jogvitában ez a lényeg – a felmondás; és mint ilyen – az Eszjtv. 1. § (9) bekezdése miatt és kizáró rendelkezés hiányában – minden további nélkül az Mt. 77. § (1) bekezdés a) pont hatálya alá tartozik. Az elsőfokú bíróság így arra a következtetésre jutott, hogy nem kellett külön további jogszabály, ami az Eszjtv. 12. § (6) bekezdésén alapuló felmondáshoz, végkielégítésre való jogosultságot társít, azt önmagában megalapozza az Eszjtv. 1. § (9) bekezdése folytán alkalmazandó Mt. 77. § (1) bekezdés a) pontja.

[8] Az alperesnek a jogalkotástechnikával kapcsolatos érveivel kapcsolatban kifejtette, hogy azt az Mt. és az Mt.-hez képest a Tny. 83/C. § (1) bekezdésében felsorolt többi jogállási törvény szabályozási logikája és a 6/A/1. alatt csatolt tervezet 93. §-a cáfolja meg. Kifejtette, hogy a munkaviszonyban nem érvényesül a kettős juttatás tilalmának elve, azaz a nők 40 éves szolgálati idő esetén igénybe vett nyugdíj folyósítható a munkaviszony fennállása esetén is, szemben a Tny. 83/C. § (1) bekezdésében írt és a nyugdíj kötelező szüneteltetését eredményező más jogviszonyokkal. Az Mt. nem is tartalmaz a Tny. 18. § (2a) bekezdésével összefüggő megszüntetési indokot, ugyanis a párhuzamosság lehetősége miatt ilyen esetekben a munkáltatónak még alapos munkavállalói kérelem közlésekor sincs felmondási

kötelezettsége. Amennyiben a munkavállaló a kedvezményes nyugdíjra jogosító szolgálati idő elérése esetén nem kíván tovább dolgozni, úgy más lehetőség hiányában neki kell felmondást közölnie a munkáltatóval.

[9] Rámutatott arra, hogy az Eszjtv. 12. § (6) bekezdésével tartalmilag teljesen azonos szabályt rögzít például a Kjt. 30. § (4) bekezdése, a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (Hszt.) 86. § (3) bekezdése és 288/F. § (3) bekezdése, a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény (Hajtv.) 30. § (7) bekezdése, a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (Kit.) 107. § (2) bekezdés e) pontja, a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény (NAV Szjtv.) 70. § (2) bekezdés e) pontja, valamint a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCIX. törvény (Kttv.) 63. § (2) bekezdés f) pontja is azzal, hogy valamennyi említett jogszabály egyidejűleg ki is zárja azt a foglalkoztatottat a végkielégítésre jogosultak köréből, akinek jogviszonyát alapos „nők40” kérelem miatt szünteti meg a munkáltató [sorrendben: Kjt. 37. § (2) bekezdés b) pont; Hszt.90. § (6) bekezdés b) pont és 288/I. § (5) bekezdés b) pont; Hajtv. 42. § (2) bekezdés b) pont; Kit. 112. § (10) bekezdés a) pont és 280. § (3) bekezdés d) pont; NAV Szjtv. 3. § (2) bekezdés d) pont és 74. § (7) bekezdés a) pont; Kttv. 7. § (1) bekezdés d) pont és 69. § (9) bekezdés b) pont].

[10] A fentiek alapján az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy amennyiben azt a jogalkotó szükségesnek tartja, minden esetben tudatosan és következetesen kapcsolódik végkielégítésre jogosultságot kizáró rendelkezés is és nemcsak az önálló jogállási törvényeknél, hanem annál a Kjt.-nél is, amelynek az Eszjtv.-vel azonosan szintén az Mt. a háttérjogszabálya és amely szintén az Mt.-hez képest önálló felmondási indokként szabályozza a „nők40” kérelmet. Ebből következően, amennyiben a jogalkotó az Eszjtv. 12. § (6) bekezdése szerinti esetben sem kívánt volna végkielégítésre való jogosultságot biztosítani a foglalkoztatottnak, úgy a fenti jogszabályoknak megfelelően kizáró szabályt kellett volna elhelyeznie az Eszjtv.-ben, ahogy azt egyébként a módosítás tervezet 93. §-a is tartalmazza.

[11] Az elsőfokú bíróság utalt arra is, hogy az egyéb jogállási törvényekben kivételt nélkül írt kizáró rendelkezések indoka a végkielégítés funkciójában keresendő, azaz „a munkakeresés időszakában az ismételt munkavállalásig terjedő időben egyfajta anyagi jellegű támogatást jelent és a megélhetés biztosítását célozza a nyugellátásra nem jogosult foglalkoztatottak számára, akiknek a jogviszonya önhibáján kívül, tehát nem szakmai alkalmatlanság, a szolgálatra való méltatlanná válás, stb. miatt kerül megszüntetésre” (174/B/1999.AB. határozat, ABH 2005. 870., 875.).

[12] Egyetértett az alperessel abban, hogy a bíróságoknak az Alaptörvény 28. cikke szerint jogértelmezési kötelezettsége van, azonban az Eszjtv. 12. § (6) bekezdésében szabályozott felmondási indokkal kapcsolatban egyetlen vonatkozó jogszabályi preambulum, vagy javaslati indokolás sem tartalmaz érdemi, a vizsgált jogszabályok céljának megállapítását segítő, vagy lehetővé tevő információt. Ezt követően vizsgálta, hogy az Eszjtv.-ben a kizárás hiánya a jogalkotó tudatos döntésén alapul-e, vagy az tévedés

(mulasztás, feledékenység) eredménye-e, azonban ezzel kapcsolatban arra mutatott rá, hogy bírói kezdeményezés csak jogszabály alkotmányellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányulhat, bíró a folyamatban lévő ügyben alaptörvény-ellenes mulasztás kimondását nem indítványozhatja (3135/2013. (VII.02.) AB határozat, 3418/2021. (X.15.) AB végzés).

[13] A joghézag kitöltésének egyik módjaként alkalmazható törvényi analógia alkalmazásának kizártságával kapcsolatban kifejtette, hogy az egyes foglalkoztatási jogviszonyokban a jogállási törvények eltérő jogkövetkezményeket alkalmaznak és alkalmazhatnak a jogviszony megszűntetése esetére is, így az eltérő munkajogi szabályozás alkotmányosan indokolt (ABH.1999.668.), ezért kizárólag analógia alkalmazásával az eljáró bíróságnak nincs lehetősége más jogállási törvényben foglalt jogkövetkezmények alkalmazására (Kúria Mfv.I.10.204/2013/12.).

[14] Az elsőfokú bíróság a 20/2017. (VII.18.) AB határozat és a 42/2005. (XI.14.) AB határozat alapján kifejtette, hogy „a bírói jogalkotás” csak addig terjedhet, amíg az kizárólag a jogszabályok értelmezésén alapul, azaz, amíg a bírói ítélkezési hatalom nem veszi át alapvetően és közvetlenül a jogalkotás funkcióját és nem kerül ellentétbe a hatalommegosztás elvével. A jogértelmezés során a jogszabály szövegétől nem lehet elszakadni, az értelmezés alapjának mindig a jogszabály nyelvtani tartalmának kell lennie, arra építhetők rá a további értelmezési módszerek (BH2022.282.). A nyelvtani értelmezés mellett a logikai jogértelmezés alapján kifejtette, hogy amennyiben már hasonló esetre vonatkozó norma ellenére jelen esetben ezt a jogalkotó mégsem szabályozta, ezt feltehetően azért tette, mert kifejezetten azt akarta, hogy arra ne legyen alkalmazható.

[15] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a perbeli időszakban irányadó jogszabályi környezetben a kereset elutasítása, azaz annak ítéletben történő kijelentése és megállapítása, hogy a felperest nem illeti meg végkielégítés, nyilvánvalóan az írott joggal és a római jogból is ismert, de az AB idézett döntéseiben is megjelenő praetorius facere non potest elvvel ellentétes jogalkotás lenne, amire nincs jogszerű lehetőség.

[16] A keresetben eredetileg érvényesített 4 351 806 forint követeléshez képest megállapította, hogy a felperes – a kereset leszállítása következtében – 89%-ban lett pernyertes, így ehhez igazítottan állapította az általános forgalmi adóval növelt, ügyvédi munkadíjat tartalmazó, felperest megillető perköltséget.

[17] A pervesztes alperes személyes illetékmentessége és a részben pervesztes felperes munkavállalói költségkedvezménye alapján rendelkezett arról, hogy az állam által előlegezett illeték az állam terhén marad.

[18] Az ítélettel szemben az alperes jelentett be fellebbezést, melyben kérte annak megváltoztatásával a kereset elutasítását és a felperesnek az első- és másodfokú perköltségben való marasztalását.

[19] Indokolása szerint az elsőfokú bíróság az irányadó tényállást helyesen állapította meg azonban a szintén helyesen felhívott jogszabályi rendelkezések téves értelmezésével jogellenesen marasztalta az alperest, ugyanis a jogszabályoknak az Alaptörvény 28. cikkével összhangban történő értelmezése eredményeként – kiemelt figyelemmel a jogalkotói célra – a felperest végkielégítés nem illeti meg. Hivatkozott az elsőfokú bírósági eljárásban kifejtett álláspontjára, mely szerint az Eszjtv. 12. § (6) bekezdés szerinti kötelező felmondás egy önálló, speciális megszüntetési jogcím, az így nem tartozik az Mt. 77. § (1) bekezdés a) pontja szerinti munkaviszony-megszüntetési módok körébe. A Kjt. 37. § (2) bekezdés b) pontjában szabályozottakkal ellentétben a végkielégítése való jogosultság direkt kizárására nem volt szükség, mert ezt a megszüntetési módot nem az Mt., hanem az ahhoz képest speciális rendelkezéseket rögzítő Eszjtv. tartalmazza. Utalt arra is, hogy a végkielégítés fizetését az ahhoz kapcsolódó általános jogpolitikai cél sem indokolja, nem követi a felmondást egzisztenciális bizonytalanság, hiszen öregségi nyugdíj-ellátásra vált jogosulttá a felperes.

[20] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását és az alperesnek másodfokú perköltségében való marasztalását kérte.

[21] A felperes szerint minden ténybeli és jogi alapot nélkülöz az alperes azon következtetése, mely szerint a jogalkotó hibásan alkotta meg a vonatkozó jogszabályt és azt az abban foglaltakkal ellentétesen, az alperes számára kedvező módon kellene értelmezni akként, hogy az Eszjtv. 12. § (6) bekezdésén alapuló felmondás esetén a munkavállalót végkielégítés nem illeti meg. Kifejtette, hogy az alperesnek az az érvelése, mely szerint a mindenki számára egyértelmű és világos jogszabályt annak tartalmával teljesen ellentétesen a jogalkotói célt találgatva egyoldalúan lehetne értelmezni, a jogrendszer és a jogbiztonság alapjait veszélyeztetné. Nem foghat helyt az sem, hogy a jogszabály módosításának tervezete már elkészült, az ugyanis a felperes jogosultságát nem befolyásolja, hiszen az Eszjtv.-nek a jogviszony megszüntetése idején hatályos tartalma szerint a felperes a végkielégítésre jogosult volt. Az elsőfokú bíróság indokolásában kifejtett jogértelmezéssel kapcsolatos álláspontjával teljes mértékben egyetértett.

[22] A fellebbezés az alábbi indokok szerint megalapozatlan.

[23] Az elsőfokú bíróság a felek által is egyezően előadott tényállást helyesen állapította meg és a hivatkozott jogszabályi rendelkezések megfelelő alkalmazásával jutott arra a következtetésre, hogy a felperes keresete alapos. Az ítéltábla az elsőfokú ítélet következtetéseit alátámasztó indokokkal teljes mértékben egyetértett, ezért azokra csupán visszautal a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 386. § (4) bekezdése alapján.

[24] Az ítéltábla alperes fellebbezésében foglaltakra tekintettel az ítéltábla az alábbiakra mutat rá:

[25] Az elsőfokú bíróság az ítéletében az alperesnek valamennyi jogi érvére részletesen indokolt, AB határozatokkal, kúriai döntésekkel alátámasztott választ adott, mellyel kapcsolatban az alperesi fellebbezés nem tartalmazza azt, hogy azokkal mennyiben és miért nem ért egyet, fellebbezésében lényegében az elsőfokú eljárásban kifejtett érveit ismételte meg az Alaptörvény 28. cikke alkalmazásának hangsúlyozásával.

[26] Ezzel kapcsolatban azonban az ítéltábla az elsőfokú bírósággal maradéktalanul egyetértve azt emeli ki, hogy az Alaptörvény 28. cikke valóban kifejezett és kötelező jogértelmezési szabály a bíróságok számára, azonban nem hagyható figyelmen kívül az, hogy a bíróságnak az adott tényálláshoz alkalmazandó jogszabályokat kell értelmeznie, minden döntésnél az az értelmezés tárgya. Erre utal a 28. cikk első mondata is, mely szerint a jogszabályok szövegét, a jogszöveget kell értelmezni azzal, hogy az értelmezési támpontok használata nem eredményezheti azok contra legem alkalmazását.

[27] Ebből követően az alperes által ezen értelmezési támpontok közül felhívott jogalkotói cél teleológiai, rendszertani értelmezése során és a józan észnek megfelelő erkölcsös és gazdaságos cél feltételezése során is csak a leírt szöveg vizsgálható, az azonban, ami az adott jogszabályban – jelen esetben az Eszjtv.-ben – nem jelent meg, nem lehet ezzel a módszerrel értelmezni, hiányzik ugyanis az értelmezés tárgya.

[28] Egyetértett azzal az ítéltábla, hogy a munkavállaló kérelmére alkalmazott munkáltatói felmondás az Mt.-hez képest egy speciális munkaviszony-megszüntetési lehetőség (ami a munkáltató számára kötelező), azonban az ítéltábla ebben lényegesnek tartja kiemelni azt is, hogy az alperes által is hivatkozott Kjt. – ugyanezen jogviszony-megszüntetési lehetőséget rögzítve – szintén speciális az Mt.-hez képest. Nem lehet így alapos az az alperesi hivatkozás, hogy jogalkotás-technikailag a Kjt.-hez képest azért nem volt szükség a végkielégítésre való jogosultság direkt kizárására, mert a felmondás ezen speciális kötelező esetét nem az Mt., hanem az Eszjtv. tartalmazza, hiszen ahogy az Eszjtv., úgy a Kjt. is speciális az Mt.-hez képest. A két jogszabály személyi hatálya eltérő, de egyaránt igaz mindkettőre az utaló szabályok alapján az, hogy ami ezekben a speciális jogszabályokban nincs benne, arra az Mt. alkalmazandó.

[29] Az Eszjtv. 12. § (6) bekezdésében szereplő, az Mt.-hez képest speciális jogviszony-megszüntetési mód csak annyira speciális, mint a Kjt. 30. § (4) bekezdése, így az ítéltábla álláspontja szerint a végkielégítésre való jogosultság direkt kizárására irányuló jogalkotói cél esetében ezt ugyanúgy ebben a speciális jogszabályban kellett volna

kifejezetten rögzíteni, mint ahogy az alperes által is hivatkozott Kjt. 37. § (2) bekezdés b) pontjában történt.

[30] Az ítéltábla szerint azonban jogszabályi rendelkezés hiányában, azaz a jogértelmezés tárgya hiányában annak Alaptörvény 28. cikk szerinti értelmezése sem végezhető el, nem létező jogszöveget nem lehet ugyanis értelmezni. Nem vizsgálható ebből következően az sem, hogy a végkielégítés fizetésének általános jogpolitikai célja indokolja-e ezt a szabályozást, hiszen abban az esetben a bíróság jogalkotói szerepbe kerülne. Ehhez kapcsolódóan a kúria Büntető-, Polgári-, és Közigazgatási Kollégiuma Joggyakorlat-elemző csoport 2020.El.II.JGY.E.1.szám alatt közzétett Összefoglaló véleményében is foglalkozott az Alaptörvény 28. cikk alkalmazásának korlátaival és megállapította, hogy az „a jogszabály értelmezéshez ad támpontot, jogszabály (bevonása) nélkül az értelmezési klauzula önmagában, a bírósági eljárásban nem alkalmazható a bíróság az Alaptörvény 28. cikke alapján nem alkothat jogot, a joghézag kitöltésére ez az alaptörvényi szabály nem nyújt lehetőséget, a kúriai gyakorlat szerint az alkotmányos felhatalmazás nélkül a normatartalomtól eloldódó, normatív alappal nem rendelkező jogértelmezés elfogadhatatlan ... a pozitív joggal szemben álló értelmezés a bírói gyakorlatban megengedhetetlen”.

[31] Azzal, hogy a Kjt.-vel ellentétben az Eszjtv. hatálya alá tartozó munkavállalókat a jogalkotó nem zárta ki a végkielégítésre való jogosultságból, a jogalkalmazó bíróság számára csak az a következtetés vonható le, amire az elsőfokú bíróság is jutott, hogy őket – és így a perben álló felperest – ez a juttatás megilleti, az ezzel ellentétes jogalkalmazói jogértelmezés contra legem lenne.

[32] Mindezekre tekintettel nem volt helye az elsőfokú ítélet megváltoztatásának, ezért azt – mint érdemben helyest – az ítéltábla helybenhagyta a Pp. 383. § (2) bekezdés első fordulata szerint.

[33] Az ítéltábla a perköltségről a Pp. 80-83. § alapján rendelkezett és kötelezte a pereszes alperest a felperesnek a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (1) bekezdés a) pontja, valamint (5) bekezdése alapján felszámított ügyvédi munkadíjból álló perköltség megfizetésére.

[34] A perben a feleket a költségmentesség és költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3.§ (1) bekezdés d) pontja alapján tárgyi költségfeljegyzési jog illette meg. Az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 39.§ (1) bekezdése alapján a pertárgy értéke 3 868 320 forint volt. Az Itv. 46. § (1) bekezdés szerint számított fellebbezési illeték az eredménytelenül fellebbező, így pereszes alperes helyett – annak az Itv. 5. § (1) bekezdés f) pontja és 5. § (2) bekezdése alapján biztosított személyes illetékmentessége miatt – a Pp. 101. § (1) és 102. § (6) bekezdésében foglaltak szerint az állam terhén marad.

[35] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

Debrecen, 2023. szeptember 4.

Dr. Tass Edina s. k. a tanács elnöke – előadó bíró, Dr. Bakó Pál s. k. bíró, Dr. Répássy Árpád s. k. bíró