



**A Kúria
mint másodfokú bíróság**

ítélete

Az ügy száma: Kf.VII.40.359/2020/9.

A tanács tagjai: Dr. Magyarfalvi Katalin

a tanács elnöke

Dr. Bérces Nóra

előadó bíró

Dr. Cséffán József

bíró

A felperes: felperes neve

(felperes címe)

A felperes képviselője: dr. T. Tóth Balázs ügyvéd

(címe)

Az alperes: alperes neve

(alperes címe)

Az alperes képviselője: ... kamarai jogtanácsos

(címe)

A per tárgya: végkielégítés és felmondási időre járó távolléti díj megfizetése

A fellebbezést benyújtó fél: alperes

A fellebbezéssel támadott határozat száma:

Fővárosi Törvényszék 50.K.702.228/2020/10.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 50.K.702.228/2020/10. számú ítéletét megváltoztatja és a felperes keresetét elutasítja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 450.000 (négy százötvenezer) forint együttes első- és másodfokú perköltséget.

A felperes külön felhívásra, az abban közölt módon és számlára köteles megfizetni 2.169.512 (kétmillió-százhatvankilencezer-ötszáz tizenkét) forint kereseti és fellebbezési eljárási illetéket.

Az ítélet ellen további jogorvoslatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

[1] A felperes 1996. augusztus 15-én létesített közalkalmazotti jogviszonyt az ...tal. 2007. július 1. napjától jogutódlással került az alpereshez, ahol főorvos munkakörben dolgozott, távolléti díja 1.192.040 forint volt.

[2] A honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény (a továbbiakban: Haj.tv.) 2019. január 1-jei hatálybalépésével az alperesnél fennálló közalkalmazotti jogviszonyok honvédelmi alkalmazotti jogviszonnyá alakultak át. Az átalakulást megelőzően az alperes a jogviszony folytatásának részleteivel, a juttatásokkal, az illetmény védelmével, a bérfejlesztés lehetőségével kapcsolatban tájékoztatókat bocsátott a közalkalmazottak rendelkezésére. A 2018. december 21-i tájékoztatás értelmében, ha az érintett az arra nyitva álló határidőn belül a kinevezés elfogadásáról nem nyilatkozik, vagy a kinevezést az arra nyitva álló határidőn belül nem fogadja el, akkor a jogviszonya a Haj.tv. 79. § (1) bekezdése alapján a nemleges nyilatkozattételt követő, vagy a nyilatkozattétel elmulasztását követő első munkanappal megszűnik. Ebben az esetben, figyelemmel arra, hogy a jogviszony nem felmentéssel, hanem a törvény erejénél fogva szűnik meg, az érintett felmentési időre vagy végkielégítésre nem válna jogosulttá.

[3] A felperes 2019. január 1-jét követően változatlanul ugyanabban a szervezeti egységben, ugyanabban a munkakörben látott el munkát, mint korábban. Új kinevezési okiratát 2019. január 18. napján vette át, azonban azt nem fogadta el. Az alperes a 2019. január 21-én kelt „Értesítés jogviszony megszüntetéséről” elnevezésű okiratban (a továbbiakban: értesítő okirat) az alábbiakat közölte a felperessel: „A Haj.tv. hatálybalépésével az e törvény hatálya alá tartozó honvédelmi szervezetnél foglalkoztatott közalkalmazottak közalkalmazotti jogviszonya honvédelmi alkalmazotti jogviszonnyá (Haj.tv. 97. § (1) bekezdés) alakul át. Az új jogviszony létrejöttét alátámasztó kinevezési dokumentumot Ön nem fogadta el, ezért a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyát megszüntetem.” Az értesítés tájékoztatást adott arról is, hogy a „megállapodással” szemben annak kézhezvételétől számított 30 napon belül keresetet lehet indítani a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságon. A 2019. január 29-i keltű honvédelmi alkalmazotti igazolás szerint a felperes jogviszonyának kezdete 2007. július 1., vége 2019. január 21.; a jogviszony megszüntetésének módjaként pedig a Haj.tv. 97. § (1) bekezdésére utalással „a törvény erejénél fogva” fordulat került feltüntetésre.

[4] A felperes 2019. március 1-jén a Semmelweis Egyetemen létesített közalkalmazotti jogviszonyt, klinikai szakorvos munkakörben.

A felperes keresete és az alperes védirata

[5] A felperes 2019. december 16-án terjesztett elő keresetet az alperessel szemben. Módosított keresetében 9.536.320 forint végkielégítés és 5.960.200 forint felmentési időre járó illetmény, valamint perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Azzal érvelt, hogy az alperesnél 2019. január 1-jét követően 2019. január 19-ig tovább dolgozott, munkaköre változatlan feladatokkal fennállt, és jogviszonya nem a törvény erejénél fogva, hanem az alperesi felmentésre tekintettel szűnt meg. A felmentés indoka nem helytálló, mivel a jogszabály nem ismer olyan megszüntetési okot, amely azon alapulna, hogy valaki a kinevezési okiratot nem írta alá. De ha lenne ilyen indok, a végkielégítést akkor is köteles lenne megfizetni az alperes a jogviszony megszüntetésére tekintettel. A felperes a keresetindítási határidő vonatkozásában a Haj.tv. 4. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó, a

munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 286. § (1) bekezdésében meghatározott elévülési időn belüli érvényesíthetőségre utalt.

[6] Az alperes védiratában elsődlegesen az eljárás megszüntetését kérte arra hivatkozással, hogy a felperes a 30 napos perindítási határidőt elmulasztotta. Érdemben a felperes keresetének elutasítását kérte, mivel a felperes jogviszonya nem munkáltatói felmentéssel szűnt meg, ezért a Haj.tv. 42. § (1) bekezdés a) pontja szerinti végkielégítés a felperesnek nem jár, ugyanígy nem illeti meg felmentési időre járó távolléti díj sem. Hangsúlyozta, hogy a Haj.tv. a felmentés lehetséges okai között nem szabályozta azt az esetkört, ha az érintett alkalmazott nem fogadja el a jogviszony átalakulását követően a Haj.tv. 97. § (2) bekezdés szerinti kinevezést. A Haj.tv. 14. § (1) bekezdése értelmében a honvédelmi alkalmazotti jogviszony a határozatlan időre történő kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre. Mivel a felperes úgy nyilatkozott, hogy a kinevezést nem fogadja el, a munkáltató eljárása nem lehetett más, mint hogy a jogviszonyt megszünteti, ez az intézkedés azonban nem felmentés volt.

Az elsőfokú bíróság döntése

[7] Az elsőfokú bíróság ítéletével kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 9.536.320 forintot végkielégítés címén és 5.960.200 forintot felmentési időre járó illetmény címén. Ezen felül az alperest perköltség megfizetésére is kötelezte és rendelkezett a kereseti illetékről is.

[8] Az elsőfokú bíróság mindenekelőtt azt vizsgálta, hogy helye van-e az eljárás megszüntetésének a keresetindítási határidő elmulasztása miatt. Kiemelte, hogy a felperes a keresetét nem a jogviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása és jogkövetkezményeinek alkalmazása iránt terjesztette elő, hanem a megszüntetett jogviszonyból eredő anyagi igények érvényesítése iránt, melyre az Mt. 287. § (3) bekezdése értelmében a 3 éves elévülési időn belül volt lehetősége.

[9] Érdemben a Haj.tv. 97. § (1)-(2) bekezdéseit, valamint 3. § (1) bekezdését és 14. § (1) bekezdését értelmezve megállapította, hogy a felperes korábbi közalkalmazotti jogviszonya a Haj.tv. hatálybalépésével a törvény erejénél fogva, „ipso iure” alakult át honvédelmi alkalmazotti jogviszonnyá, minden külön intézkedés nélkül. Az automatikus átalakulásra tekintettel nem volt szükség sem a kinevezés módosítására, sem annak az érintett által történő elfogadására. A törvény mindössze egy határidőt szabott, mely szerint 2019. január 18-ig volt köteles a munkáltató kinevezést adni. Arra azonban nem tartalmazott jogkövetkezményt, ha a volt közalkalmazott – 2019. január 1. után már honvédelmi alkalmazott – a kinevezést nem fogadja el, így nincs olyan jogszabályi rendelkezés sem, amely szerint ebben az esetben a jogviszony a törvény erejénél fogva szűnne meg, mint ahogyan olyan sem, hogy a munkáltató által volna megszüntethető a közalkalmazotti jogviszony. Erre figyelemmel alaptalan volt az alperes azon tájékoztatása, hogy a jogviszony létrejöttéhez a Haj.tv. 14. § (1) bekezdése szerint a kinevezés elfogadása szükséges, hiszen a felperes jogviszonya a Haj.tv. 97. § (1) bekezdése szerinti átalakulással a törvény erejénél fogva létrejött, és az nem a kinevezési dokumentum elfogadásától függött. Az elsőfokú bíróság rámutatott arra az ellentmondásra is, hogy az értesítő okirat egyrészt a törvény erejénél fogva megszűnő jogviszonyt, másrészt annak munkáltató általi megszüntetését rögzítette, melyek egymással ellentétes, egymást kizáró fogalmak.

[10] Az elsőfokú bíróság az értesítő okirat tartalmából és a megszüntetés tényéből arra következtetett, hogy a jogviszony megszüntetésének módja nem lehetett más, mint felmentéssel való megszüntetés. Az átalakult honvédelmi alkalmazotti jogviszonynak felmentéssel történő megszüntetése esetén pedig a felperes jogosult végkielégítésre és felmentési időre járó távolléti díjra is. Ezzel összefüggésben a Haj.tv. 42. § (1) bekezdésének a) pontjára, továbbá a Haj.tv. 38. § (1)-(2) bekezdéseire hivatkozott, és a Haj.tv. 99. § (1) bekezdése alkalmazásával megállapította, hogy a felperesnek 23 év folyamatos közalkalmazotti jogviszonya volt, erre tekintettel őt 8 havi végkielégítés és 5 hónap felmentési időre járó távolléti díj illeti meg.

[11] Az elsőfokú bíróság megállapította azt is, hogy az alperes nem a Haj.tv. 30. § (1) bekezdése szerinti felmentéssel szüntette meg a felperes honvédelmi alkalmazotti jogviszonyát, mivel mellőzte a felmentési időt, így a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés és ezen idő alatti bármely költségvetési szervnél való elhelyezkedés nem volt értelmezhető, ilyen elhelyezkedési korlátozás kikötésére a helyes felmentési forma hiányában nem került sor. Erre tekintettel a felperes részéről tájékoztatási kötelezettség nem állt fenn, és azon tény sem befolyásolta az alperesi marasztalás az összegét, hogy a felperes 2019. március 1-jétől új munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyt létesített.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[12] Az alperes fellebbezésében elsődlegesen a per megszüntetését kérte a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (a továbbiakban: Kp.) 81. § (1) bekezdés a) pontjára, 48. § (1) bekezdés i) pontjára, valamint az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontjára hivatkozással, mivel álláspontja szerint a felperes a keresetindítási határidőt elmulasztotta. Másodlagosan azt kérte, hogy a Kúria az elsőfokú ítéletet a Kp. 109. § (2) bekezdése alapján változtassa meg, a felperes keresetét utasítsa el. Harmadlagosan a fellebbezés arra irányult, hogy a Kúria az elsőfokú bíróság ítéletét a Kp. 110. § (2) bekezdése alapján helyezze hatályon kívül, és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítsa. Az alperes jelezte, hogy mindhárom esetben igényt tart az első- és másodfokú eljárásban felmerült perköltségre.

[13] A per megszüntetésével összefüggésben az alperes kiemelte, hogy a keresetet a nyilatkozatok tartalom szerinti elbírálásának Kp. 2. § (4) bekezdésében előírt elvét alkalmazva kellett volna értékelni, és mivel a felperes a végkielégítés és felmentési időre járó távolléti díj iránti igényét egyértelműen az értesítő okiratra alapította – egyidejűleg kifogásolva a jogviszonyt megszüntető intézkedés tartalmát és jogi hivatkozásait is –, arra a következtetésre kellett volna szükségképpen jutni, hogy a felperesi igényérvényesítés az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja körébe tartozik. Erre figyelemmel a felperesnek a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított 30 napon belül kellett volna előterjesztenie a keresetlevelet, ennek hiányában viszont a keresetlevelet vissza kellett volna utasítani a Kp. 48. § (1) bekezdés i) pontja alapján, illetve ennek elmaradása folytán a pert a Kp. 81. § (1) bekezdés a) pontja szerint meg kellett volna szüntetni. Az értesítő okirataból az is látható, hogy az alperes a keresetindítási határidőről megfelelő tájékoztatást adott, a felperes ennek ellenére mulasztotta el a keresetindítási határidőt. Utalt arra is az alperes, hogy a jelen per tényállásával teljesen azonos peres eljárásban a Fővárosi Törvényszék a 34.K.702.151/2020/6. számú végzésével az eljárást megszüntette, és ez a végzés jogerőre emelkedett.

[14] Azáltal, hogy a felperes a végkielégítés mellett a felmentési időre járó távolléti díj iránti követelését is érvényesítette, a keresete az Mt. 82. §-a szerinti jogalapi hivatkozáshoz – azaz a jogellenes jogviszony megszüntetés jogkövetkezményeihez – vált hasonlatossá. Ezzel összefüggésben felhívta a figyelmet a Kúria 4/2013. (IX. 23.) KMK véleményében írtakra is, mely szerint az Mt-ben meghatározott valamennyi olyan esetben, amikor az érvényesíteni kívánt jogként a fél a másik fél megszüntetésre irányuló jognyilatkozatának jogellenességét állítva kívánja érvényesíteni az ebből eredő jogkövetkezményeket, a keresetlevél benyújtásának határideje 30 nap.

[15] Érdemben a kereset elutasítását, illetve az ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra utasítását azért kérte az alperes, mert véleménye szerint az elsőfokú bíróság jogszabálysértően tett megállapításokat a jogviszony megszüntetésével kapcsolatosan. Bár az elsőfokú ítélet rögzítette, hogy a felperes nem a jogviszony-megszüntetés jogellenességét támadta, azonban nem tért ki arra, hogy ebben az esetben a munkáltatói jognyilatkozat jogi minősítését az elsőfokú bíróság miért tette a per tárgyává, és milyen jogi alapon származhatnának az alperesre nézve a nem vitatott jognyilatkozatra alapítottan hátrányos jogkövetkezmények.

[16] Ezen felül az elsőfokú bíróság – a Kp. 85. § (1) bekezdése ellenére – túl is terjeszkedett a felperes kereseti kérelmén, amikor az alperesi jognyilatkozat jogi minősítésébe is bocsátkozott. A felperes keresetét annak megalapozatlansága miatt a bíróságnak el kellett volna utasítania a Kp. 88. §-a alapján.

[17] Az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg azt is, hogy a felperes jogviszonyának megszüntetési módja felmentés lett volna. Nem is tért ki az elsőfokú ítélet annak jogszabályi megjelölésére, hogy a Haj.tv. mely rendelkezése alapján került volna sor a felmentésre és milyen okból. Ezáltal az elsőfokú bíróság az indokolási kötelezettségét sem teljesítette, és téves jogi következtetésre jutott a tekintetben is, hogy az alperest végkielégítés, illetve felmentési időre járó illetmény megfizetési kötelezettség terhelné.

[18] Az alperes hangsúlyozta, hogy a felperes jogviszonyának megszüntetéséről szóló értesítő okirat a jogszabályoknak megfelelt, az felmentésnek nem minősült. A Haj.tv. 97. § (1)-(3) bekezdéseit, továbbá a Haj.tv. 3. § (1) bekezdését és a Haj.tv. 14. § (1) bekezdését együttesen értelmezve az értesítés a Haj.tv.-nyel összhangban állt. Az alperes eljárása a Haj.tv. 97. § (2) bekezdése szerinti kinevezés átadásával arra irányult, hogy a felperes honvédelmi alkalmazottként továbbra is állományban legyen, foglalkoztatásra kerüljön, jogviszonya az alperesnél továbbra is fennálljon. Amennyiben a felperes a kinevezést elfogadta volna, jogviszonya a továbbiakban is fennállt volna. Ezzel szemben a felperes a kinevezést kifejezetten nem kívánta elfogadni, ezért arra tekintettel, hogy a honvédelmi alkalmazotti munkakört nem honvédelmi alkalmazott nem töltheti be, a felperes jogviszonyának megszüntetéséről szóló értesítést kellett kiállítani, mivel a honvédelmi alkalmazotti jogviszony emiatt nem volt fenntartható.

[19] Az alperes azzal is érvelt, hogy a Haj.tv. 42. § (1) bekezdése taxatív módon határozza meg a végkielégítésre való jogosultság feltételeit, és mivel a felperes jogviszonya nem a munkáltató általi felmentéssel szűnt meg, ezért végkielégítés őt nem illeti meg. Ezzel összefüggésben hivatkozott a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság azonos tárgyú, azonban más peres felek között folyt eljárás alapján meghozott 82.K.31.210/2019. számú döntésére, mely nem találta helytállónak a felperes azon érvelését, hogy a felmentés lett volna a követendő eljárás, mivel a Haj.tv. a felmentés lehetséges okai között sem szabályozza azt az esetkört, ha az érintett nem fogadja el a jogviszony átalakulását követően a kinevezését.

[20] Ezen felül fenntartotta az alperes azt a hivatkozását is, hogy a Haj.tv. 42. § (13) bekezdése alapján a felperes végkielégítésre azért sem nem jogosult, mert 2019. március 1. napjával közalkalmazotti jogviszonyt létesített.

[21] A felperes fellebbezési ellenkérelmében – tartalma szerint – az elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes másodfokú perköltségben való marasztalását kérte.

[22] A felperes szerint a per megszüntetésének feltételei nem álltak fenn, mivel a per tárgya soha nem volt a jogviszony megszüntetésének jogszerű vagy jogellenes volta, így az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontjának relevanciája jelen perben nincs, a keresetlevelet az Mt. 286. § (1) bekezdése szerinti 3 éves elévülési időn belül lehetett előterjeszteni. Az alperes által hivatkozott másik perben meghozott eljárást megszüntető végzés vonatkozásában utalt arra, hogy az abban eljáró felperest is jelen perben eljáró jogi képviselő képviselte és a döntést egyéb szempontokat szem előtt tartva nem fellebbezte meg. Kiemelte azonban, hogy a Kúria a Kpkf.VII.39.195/2020/3. számú végzésében az alperes által ismertetett törvényszéki jogértelmezéssel ellentétesen, azaz a felperesi állásponttal egyezően foglalt állást, amikor a permegszüntető végzést hatályon kívül helyezte.

[23] A felperes szerint nem helytálló az a hivatkozása sem az alperesnek, mely szerint az elsőfokú bíróság túlterjeszkedett a kereseti kérelmen. Az ítélet rendelkező része kizárólag olyan kötelezést tartalmazott, amelyre kereseti kérelem volt. Az indokolásból az alperes által kiemelt félmondat sem a jogviszony megszüntetésének jogi minősítését végezte el, csupán arra utalt, hogy nem lehet jogszerűen arra az álláspontra helyezkedni, hogy a jogviszony a törvény erejénél fogva megszűnt, mivel ilyen szabály nem létezik. Ennek kimondása jelen perben szükségszerű volt az indokolásban, hiszen ebből következett, hogy a perbeli jogviszony nem szűnhetett meg a Haj.tv. 21. § (1) bekezdésének d) pontjában foglalt indokkal, így – a contrario – annak más jogcíme volt, mégpedig a felmentés. Ezért volt jelentősége annak, hogy az értesítésben és a honvédelmi alkalmazotti igazolásban rögzített tény, mely szerint a Haj.tv. alapján megszűnt a felperes jogviszonya, valótlán tényállítás. Ez akkor is releváns, ha emiatt a jogviszony megszüntetésének jogellenességét nem állítja a felperes, és ezzel kapcsolatosan semmilyen igényt nem érvényesít, ugyanis ebből következik, hogy a bíróság nem tekintheti a törvény erejénél fogva megszűntnek a jogviszonyt.

[24] Érdemben azt a felperes nem vitatta, hogy jogviszonya nem a Haj.tv. 14. § (1) bekezdése alapján jött létre, hanem a 97. § (1) bekezdése alapján, érhetetlennek találta azonban, hogy ha az alperes szerint a honvédelmi alkalmazotti jogviszonya nem jött létre, akkor miért nem a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) alapján tartja eldöntendőnek a jelen jogvitát. Ennek oka az lehet, hogy a Kjt. alapján szintén járnának a keresettel érvényesített juttatások.

[25] A Haj.tv. 42. § (13) bekezdésével kapcsolatos érvelés sem lehet helytálló. Az alperes a jogviszony megszüntetésekor felmentési időt nem biztosított, így a felmentési idő alatti munkavégzés alóli mentesítésre sem kerülhetett sor emiatt, ennek okán a felperes új munkáltatója nem is ismert el végkielégítés szempontjából beszámítandó időt.

[26] A felperes hangsúlyozta, hogy jogviszonya a törvény erejénél fogva biztosan nem szűnt meg, így az alperes jogviszony megszüntetése tekintetében egyéb törvényi ok, mint a felmentés nem jöhet számításba. A perben csatolt értesítő okirat elnevezése és szövegezése szerint is az alperes megszüntette a felperes jogviszonyát. Az alperes nem fejtette ki, hogy ezt miért nem felmentésnek kell tekinteni, és ha nem felmentés, akkor minek minősül az adott jognyilatkozat, és milyen indokok alapján. A jelen perrel analóg perekben rögzítették a bíróságok, hogy a jogviszony megszüntetéséről szóló alperesi okirat tartalmából adódóan a jogviszony megszüntetésének módja felmentés (50.K.702.228/2020/10., 59.K.32.531/2019/9., 5.K.700.862/2020/8., K.31.210/2019/14.). Bár ezek a döntések a Kúriát nem kötik, azonban mutatják, hogy e körben egységes elsőfokú joggyakorlat látszik kialakulni, amely a felperesi indokokat látja megfelelőnek.

[27] Végül a felperes megjegyezte, hogy a pernek nem volt tárgya az, mi a helyes munkáltatói magatartás abban az esetben, ha a munkavállaló nem írja alá a jogviszony

létesítéséhez szükséges kinevezést, ha maga a jogviszony a törvény alapján átalakulással korábban létrejött. A jelen per tárgya kizárólag az, hogy megszűnt-e a felperes jogviszonya, ha igen, akkor az közalkalmazotti vagy honvédelmi alkalmazotti jogviszony volt, és a törvény erejénél fogva vagy felmentéssel, esetleg más okból került-e megszüntetésre. Abban a felek között nem volt vita, hogy a felperes honvédelmi alkalmazotti jogviszonya létrejött, ahogy abban sem, hogy a jogviszonya megszűnt, azt alperes a perben már nem is állította, hogy a jogviszony megszűnésére a törvény erejénél fogva került volna sor. Ugyanakkor az általa kiállított értesítő okiratban, sőt jelen fellebbezésben is úgy nyilatkozott, hogy ő maga szüntette meg a felperes jogviszonyát, ehhez képest azonban arra semmilyen érvelést nem adott elő, hogy a munkáltató általi jogviszony megszüntetést minek kellene tartalma szerint tekinteni, ha nem felmentésnek.

A Kúria döntése és jogi indokai

[28] A fellebbezés alapos, az alábbiak szerint.

[29] A Kúria az elsőfokú bíróság ítéletét a Kp. 108. § (1) bekezdésének megfelelően a fellebbezési kérelem és a fellebbezési ellenkérelem keretei között bírálta felül, és mindenekelőtt azt vizsgálta, hogy fennáll-e az alperes által hivatkozott pergátló akadály, azaz a felperes megtartotta-e a keresetindítási határidőt.

[30] Ezzel összefüggésben nem annak volt döntő jelentősége, hogy a felperes kereseti kérelme mire irányult, hanem annak, hogy min alapult. Végkielégítés és felmentési időre járó távolléti díj ugyanis megilletheti a honvédelmi alkalmazottat akkor is, ha jogviszonya a munkáltató felmentése alapján került megszüntetésre [Haj.tv. 42. § (1) bekezdés a) pontja, Haj.tv. 38. §], ez esetben az igényérvényesítésre az Mt. 286. § (1) bekezdésében meghatározott 3 éves elévülési idő irányadó; de megilletheti akkor is, ha a jogviszonya bármely okból jogellenesen szűnt meg [Haj. tv. 4. § (1) bekezdése folytán alkalmazandó Mt. 82. § (3) és (4) bekezdése], ez esetben azonban az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja alapján a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított 30 nap áll rendelkezésre a kereset megindítására.

[31] A felperes keresetlevelében – amelyben még csak végkielégítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest –, követelése alapjául egyértelműen a Haj.tv. 42. § (1) bekezdés a) pontját jelölte meg, majd a per során többször hangsúlyozta, hogy a jogviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatos igényt nem érvényesít. Amint arra a Kúria a felperes által is felhívott Kpkf.VII.39.195/2020/3. számú végzésében már rámutatott, ha a perbeli jogvita tárgya – a felperes keresete alapján – nem az, hogy jogellenes volt-e a jogviszony megszüntetése, hanem az, hogy milyen módon szűnt meg a jogviszony, a végkielégítés iránti igény az elévülési időn belül követelhető. Ugyanebben a határozatában a Kúria azt is kifejtette, hogy a Kp. 2. § (4) bekezdésében meghatározott tartalom szerinti elbírálás elvére hivatkozással nem lehet a felperes kifejezetten és egyértelműen megjelölt nyilatkozatától eltérő joga alapján elbírálni a keresetet, mert ez a rendelkezési és nyilatkozati elvet sérti.

[32] Mindezek alapján a felperes végkielégítés és felmentési időre járó távolléti díj iránti követelését az értesítő okirat átvételétől számított három éven belül érvényesíthette, annak nem szabott korlátot az Mt. 287. § (1) bekezdése. Erre figyelemmel a felperes a keresetindítási határidőt nem lépte túl, a keresetlevelével visszautasításának és az eljárás megszüntetésének nem volt helye, ezért az elsőfokú bíróság jogszerűen folytatta le a peres eljárást és döntött érdemben a kereseti kérelemről.

[33] A döntés érdemét tekintve a Kúria megállapította, hogy az elsőfokú bíróság helyesen rögzítette a tényállást – azt a Kúria is irányadónak tekintette –, azonban abból a jogszabályok helytelen alkalmazásával vont le jogi következtetést.

[34] Abban nem volt vita a felek között, hogy a felperes közalkalmazotti jogviszonya a Haj.tv. hatálybalépésével honvédelmi alkalmazotti jogviszonnyá alakult át, ezért arra a Haj.tv. rendelkezései vonatkoztak. A Haj.tv. rendelkezései szerint – hasonlóan más foglalkoztatási jogviszonyok szabályozásához – a végkielégítés és a felmentési idő szorosan a felmentéshez kapcsolódó juttatás. A Haj.tv. 38. § (1) bekezdése felmentés esetére határozza meg a minimális és maximális felmentési időt, a Haj.tv. 42. § (1) bekezdés a) pontja pedig akkor ad lehetőséget végkielégítés fizetésére, ha a honvédelmi alkalmazotti jogviszony felmentés következtében szűnik meg. Ebből következően a kereseti követelésként megjelölt végkielégítés és felmentési időre járó távolléti díj csak abban az esetben illethette meg a felperest, ha jogviszonya a Haj.tv. 21. § (2) bekezdés c) pontjában szabályozott felmentéssel szűnt meg.

[35] A felmentést megalapozó törvényi tényállásokat a Haj.tv. III. fejezet 7. pontjában szereplő Haj.tv. 30. § (1) bekezdése az alábbiak szerint tartalmazza:

A honvédelmi szervezet a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt – a 31-33. §-ban és a 37. §-ban foglalt korlátozással – felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha

- a) megszűnt a honvédelmi szervezetnek az a tevékenysége, amelyben a honvédelmi alkalmazottat foglalkoztatták,
- b) az Országgyűlés, a Kormány, a költségvetési fejezetet irányító szerv vezetője döntése alapján a honvédelmi szervezetnél létszámcsökkentést, illetve átszervezést kell végrehajtani, és emiatt a honvédelmi alkalmazott további foglalkoztatására nincs lehetőség,
- c) a munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált vagy munkáját nem végzi megfelelően,
- d) a honvédelmi alkalmazott legkésőbb a felmentési idő letöltésének napján nyugdíjasnak minősül [Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont].

[36] Az elsőfokú bíróság helyesen vizsgálta azt, hogy a felperes jogviszonyát a munkáltató felmentéssel szüntette-e meg, tévedett azonban akkor, amikor a fenti, a felmentést megalapozó törvényi tényállások meglétét nem vizsgálta, és nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy a jogviszonyt megszüntető intézkedés felmentésre utaló tartalmi elemeket nem tartalmaz. Az elsőfokú bíróság pusztán abból, hogy a jogviszony megszüntetése a munkáltató egyoldalú intézkedésével történt, és hogy az értesítő okirat megszüntetésre hivatkozott, tévesen vonta le azt a következtetést, hogy az felmentésnek tekinthető. A Kúria a Kfv.VII.37.651/2020/6. számú határozatában már állást foglalt abban a kérdésben, hogy a Haj.tv. jogviszony-megszüntetést szabályozó rendelkezései (III. fejezet 7. pont) kógens jogszabályi előírások, melyektől eltérni nem lehet. A törvényben szabályozott jogviszony megszűnési/megszüntetési módok Haj. tv. 21. § (1) és (2) bekezdésben szabályozott felsorolása taxatív, az a jogalkalmazó által nem bővíthető új jogviszony megszüntetési, megszűnési móddal.

[37] A kereset által megszabott korlátokra tekintettel abban a kérdésben nem lehetett állást foglalni a perben, hogy a munkáltató jogszerűen, vagy jogellenesen szüntette-e meg a felperes jogviszonyát, csak abban lehetett dönten, hogy az alperes jogviszonyt megszüntető intézkedése felmentés volt-e. A felperes jogviszonyát megszüntető értesítő okirat a Haj.tv. 30. § (1) bekezdése szerinti esetkörök közül egyiket sem tartalmazta, abban nem volt a jogviszony felmentéssel történő megszüntetésére irányuló munkáltatói akaratnyilatkozat, vagy más olyan (pl. felmentési idő biztosítására vonatkozó) rendelkezés sem, amelynek alapján az alperes intézkedése – annak tartalma szerint – felmentésnek minősülne. Ezt az

értelmezést támasztja alá az is, hogy az alperes már a 2018. december 21-i tájékoztatásában is jelezte: ha az érintett a kinevezést az arra nyitva álló határidőn belül nem fogadja el, jogviszonya nem felmentéssel szűnik meg, az érintett felmentési időre vagy végkielégítésre nem válik jogosulttá.

[38] Tekintettel arra, hogy a felperes jogviszonyát megszüntető intézkedést a fentiek alapján nem lehet a Haj.tv. 21. § (2) bekezdés c) pontja szerinti felmentésnek tekinteni, a felperest nem illeti meg sem a Haj.tv. 38. §-ában meghatározott felmentési időre járó távolléti díj, sem a Haj.tv. 42. § (1) bekezdés a) pontja szerinti végkielégítés.

[39] Mindezekre figyelemmel a Kúria az elsőfokú bíróság ítéletét a Kp. 109. § (2) bekezdése alapján megváltoztatta, és a felperes keresetét elutasította.

Záró rész

[40] A pervesztes felperes a Kp. 35. § (1) bekezdése útján alkalmazandó, a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 83. § (1) bekezdése alapján köteles az első- és másodfokú eljárásban felmerült alperesi perköltség (jogtanácsosi munkadíj) megfizetésére, melynek összegét a Kúria a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés b) pontja és (5) bekezdése figyelembe vételével állapította meg, és azt a (6) bekezdés alkalmazásával mérsékelte, tekintettel arra, hogy bár a pertárgyérték magas volt, azonban az az ügy viszonylag egyszerű tényállású volt, a perben kevés tárgyalást tartott a bíróság, s mindez a jogi képviselőktől sem igényelt túlzott idő- és munkaráfordítást.

[41] A Kúria a Kp. 35. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó Pp. 101. § (1) bekezdése, valamint 102. § (1) bekezdése alapján kötelezte a pervesztes felperest a költség-, valamint illetékfeljegyzési jog folytán le nem rótt 929.791 forint kereseti és 1.239.721 forint fellebbezési illeték megfizetésére az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 45/A. § (2) bekezdése alapján alkalmazandó 39. § (1) bekezdése, 42. § (1) bekezdés a) pontja és az Itv. 46. § (1) bekezdése alapján.

[42] A Kúria ítélete ellen sem fellebbezésnek, sem felülvizsgálatnak nincs helye [Kp. 99. § (1) bekezdése, 116. § d) pontja].

[43] A Kúria az alperes kérelmére a másodfokú eljárásban a Kp. 107. § (1) bekezdése alapján tárgyalást tűzött ki, azonban a veszélyhelyzet során érvényesülő egyes eljárásjogi intézkedések újbóli bevezetéséről szóló 112/2021. (III. 6.) Korm. rendelet 36. § (1), (2) és (7) bekezdése szerint a fellebbezés elbírálására – a szigorított védekezésre tekintettel – tárgyaláson kívül került sor.

Budapest, 2021. április 16.

Dr. Magyarfalvi Katalin s. k. a tanács elnöke, Dr. Bérces Nóra s. k.
előadó bíró, dr. Cséffán József s. k. bíró