



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.245/2022/6.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Dr. Zempléni Kinga Ügyvédi Iroda (cím4., ügyintéző: dr. Zempléni Kinga ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (cím7) **felperesnek** a dr. Takács György jogtanácsos által képviselt **Alperes1** (cím8) **alperes** ellen végkielégítés iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 11.M.70.249/2022/7. számú ítélete ellen a felperes által 8. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 30.000 (harmincezer) forint másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 237.204 (kettőszázharminchétezer-kettőszáznégyszáz) forint fellebbezési illetéket a Magyar Állam viseli.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] A felperes 1997. június 1-től állt az alperes alkalmazásában határozatlan idejű közalkalmazotti, majd 2021. március 1-től egészségügyi szolgálati jogviszonyban. Az alperes a felperes jogviszonyát 2021. október 12-én kelt felmondással azonnali hatállyal és végkielégítés nélkül megszüntette a koronavírus elleni védőoltás kötelező igénybevételéről szóló 449/2021. (VII. 29.) Korm. rendelet 1. § (9) bekezdése alapján arra hivatkozással, hogy a felperes a munkáltatói felszólításban szereplő végső határidőn belül sem vette fel az előírt védőoltást.

Kereset és ellenkérelem

[2] A felperes keresetében 2.965.048.- forint végkielégítés és kamatai megfizetésére kérte kötelezni az alperest a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 77. §-a és az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (a továbbiakban: Ejsztv.) 13. §-a, valamint annak végrehajtásáról szóló 528/2020. (XI. 28.) kormányrendelet 29. § (1) bekezdése alapján. Hivatkozásképpen előadta, hogy az irányadó kormányrendelet a végkielégítéstől megfosztotta, annak 1. § (10) bekezdése elfogadható indok nélkül vonta el az őt megillető jogos várományt, ezáltal megsértette az Emberi Jogok Európai Egyezménye (a továbbiakban: EJEE) Első Kiegészítő Jegyzőkönyvben rögzített jogát a tulajdon védelméhez. Indítványozta a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 126. § (1) bekezdés b) pontja alapján az Alkotmánybíróság eljárásának kezdeményezését a kormányrendelet végkielégítés szövegrészének megsemmisítése és a nemzetközi szerződésbe ütköző normaszöveget tartalmazó rendelkezés jelen ügyben történő alkalmazásának kizárása érdekében.

[3] Előjáróban rögzítette, hogy bár a munkaviszony megszüntetése azonnali hatállyal történt, a felmondás nem feleltethető meg az Mt. 64. § c) pontja szerinti azonnali hatályú felmondás törvényi tényállásának. A rendelet szerinti felmondás voltaképpen az Mt. 64. § b) pontja szerinti felmondás külön jogszabályban meghatározott alete, sui generis tényállása. A jogalkotó éppen azért alkotott szabályt a rendelet 1. § (10) bekezdésében a felmondás idő és a végkielégítés elvonására, mert ennek hiányában az elbocsátott oltatlan dolgozóknak ezek jártak volna.

[4] Előadása szerint az Egyezmény gyakorlatában a tulajdonhoz való jog a legtágabb értelemben a vagyoni értékű jogosultsághoz kapcsolódó megalapozott várakozást (legitimate expectation) védelmezi. Az EJEE 1. Kiegészítő Jegyzőkönyv 1. cikke nem keletkeztet ugyan jogot a tulajdonszerzéshez, de abban az esetben, ha a szerződő állam hatályos szabályozása jogot biztosít egy adott juttatásra, az tulajdoni igényt keletkeztet. A végkielégítést az EJEB már elismerte olyan vagyoni jogosultsággént, amely – jogos várományként – a tulajdonhoz való jog védelmét élvezzi az önkényes állami beavatkozással szemben. E körben hivatkozott az N.K.M. v. Hungary és a Gáll v. Hungary ügyekben hozott határozatokra. Az EJEB részletesen kidolgozta a tulajdonhoz való jog korlátozásának feltételrendszerét és ennek kapcsán leszögezte, hogy a jogkorlátozás feltételrendszerének a jogállamiság követelménye elidegeníthetetlen részét képezi. A törvényesség követelményének érvényesüléséhez nem elegendő, ha az adott norma formailag megfelelő eljárásban születik, ahhoz az is szükséges, hogy a jogszabály megfeleljen az EJEB gyakorlatában a „törvénnyel” szemben támasztott minimális követelményeknek, kellően hozzáférhető, pontos és előrelátható legyen az érintettek számára. Ha a tulajdoni beavatkozás törvényes, vizsgálni kell, hogy az legitim célra irányul-e és olyan eszközzel történik-e, amelyek a megvalósítani kívánt céllal arányosak. A tulajdonelvonás csak akkor van összhangban az Egyezménnyel, ha méltányos egyensúlyt teremt a közösség általános érdeke és az egyén alapjogainak védelme között.

[5] Mivel a támadott rendelkezés beavatkozást jelent a tulajdonhoz való jogba, ezért meg kell felelnie az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdésében lefektetett – az EJEB gyakorlatával összhangban alkalmazandó – szükségességi és arányossági követelményrendszernek.

[6] Rögzítette, hogy nem vonja kétségbe azt, hogy járványhelyzetben legitim indokul szolgál a betegek életének, egészségének védelme az egészségügyi dolgozók oltásra kötelezésére, vagyis nem vitatja, hogy a támadott rendelkezés alkotmányos célt szolgál. Ugyanakkor előadta, hogy a támadott rendelkezés nem felel meg a szükségesség tesztjének, ami azt jelenti, hogy az állam akkor nyúlhat az alapjogkorlátozás, jelen esetben a tulajdonelvonás eszközehez, ha annak „kényszerítő indoka” van, vagyis a legitim cél eléréséhez elengedhetetlen a tulajdonelvonás. Kényszerítő indok csak olyan jogkövetkezmény mellett szólhat, amely nemcsak elvileg, hanem ténylegesen is alkalmas arra, hogy a kötelezetteket visszatartsa a kötelezettségük megsértésétől. A végkielégítéstől való jogfosztás nem ilyen, nem alkalmas arra, hogy érdemben nyomást gyakoroljon az oltatlan dolgozókra. Ezt maga az Alkotmánybíróság jelentette ki a 3537/2021. (XII. 22.) AB határozatban, melyben rögzítette, hogy a végkielégítéstől történő elesés – bár adott esetben kétségtelenül jelentős összegű anyagi hátrányt jelenthet az érdekelt számára – messze nem tekinthető olyan súlyú szankciónak, mint a jogviszony megszüntetése. Az Alkotmánybíróság felfogásában tehát a végkielégítés elvonása érdemi nyomásgyakorlásra nem alkalmas szankció, melyből arra lehet következtetni, hogy a támadott rendelkezés feleslegesen rendeli el ezt, így a jogfosztás elkerülhetetlensége nem igazolható.

[7] Ugyancsak megbukik a rendelkezés az arányossági teszten. Amennyiben ugyanis a végkielégítés elvonása a többi szankcióhoz képest elhanyagolható hátrányt jelent, amely nem meghatározó az oltás felvételével kapcsolatos döntés tekintetében, akkor jellegét tekintve nem más, mint egy megtorló, büntető jellegű szankció, amely nem gyakorol érdemi hatást a döntésre, de tovább nehezíti a pályájukon ellehetetlenült, kifejezetten nehéz helyzetbe kerülő egészségügyi dolgozók helyzetét. Ennek folytán szükségképpen túlmegy azon, amit a közösség általános érdeke és az egyén alapjogainak védelme közötti méltányos egyensúly biztosításának egyezményes követelménye megenged. Megtorló, büntető jellegű szankció alkalmazásának eleve csak a jogsértés elkövetőjének vétkes magatartása esetén lehet helye, az oltás felvételének elutasítása azonban nem ilyen. Akik a védőoltástól elzárkóznak, alapvető jogukat, az egészségügyi önrendelkezési jogukat gyakorolják, amely az emberi méltósághoz való jog védelmi körébe tartozik. Egy alapjog gyakorlását az állam nem minősítheti – sem közvetlenül, sem közvetve – vétkes magatartásnak. A rendelet közvetlenül nem is minősíti így az oltás elutasítását, legalábbis erre enged következtetni, hogy a megszüntetésre nem az Mt. azonnali hatályú (rendkívüli) felmondásra vonatkozó szabályainak alkalmazását rendelte el. Ez a speciális szabályozás azonban jogi szempontból pontosan ugyanolyan jogi helyzetbe hozta az oltást elutasító egészségügyi dolgozókat, mint amilyen helyzetbe a munkaviszonnyal kapcsolatos lényegi kötelezettségüket vétkesen megszegő dolgozók hozzák saját magukat. A jogalanyok e két csoportjának azonos módon történő kezelése az emberi méltóságot is érintő méltánytalan bánásmód. A végkielégítés olyan jogos váromány, amit a dolgozók értékteremtő munkájukkal és lojalitásukkal vívnak ki és amelynek funkciója a munkáltató érdekkörére visszavezethető felmondással előidézett egzisztenciális válság kompenzálása.

[8] Fontos szempontként jön szóba a foglalkoztatott személy közrehatása a munkaviszony megszüntetéséhez vezető ok kialakulásában. Kétségtelen, hogy a végkielégítés fogalmilag a munkáltató érdekkörére visszavezethető felmondás esetére járó juttatás, és ehhez képest a támadott rendelkezés szerinti felmondás olyan okból történik, amely nem kizárólag a munkáltató érdekkörére vezethető vissza, ezért a csökkentett összegű végkielégítés kevésbé lehetne vitatható. A végkielégítés teljes mértékű elvonása esetében azonban a méltányos egyensúlyról nincs szó. Hivatkozott arra, hogy az EJEB által kidolgozott arányossági szempontrendszer fontos része az előreláthatóság, az, hogy az állampolgárok bízhatnak jogszerűen szerzett és gyakorolt jogaik tiszteletben tartásában, így abban is, hogy az Egyezményben részes állam nem alkot olyan jogszabályokat, amelyek rendelkezéseit a hatályba lépésüket megelőzően létrejött jogviszonyokra is alkalmazni kell. A rendelet támadott rendelkezései ezt a követelményt sem teljesítik, a jogosultság hordozója által előre nem voltak láthatóak, hiszen azt egyik pillanatról a másikra vezették be. Mindezek alapján a kifogásolt szabályozás szükségtelen és aránytalan alapjog korlátozást valósít meg.

[9] Hivatkozott arra is, hogy az Alaptörvény 54. cikk (1) bekezdésében szereplő jogkorlátozás nem úgy értendő, mint amely a veszélyhelyzet ideje alatt bevezetett, a különleges jogrend részét képező összes alapjog korlátozás tekintetében megtűri a szükségtelen vagy aránytalan korlátozást. Az Alaptörvény 54. cikk (1) bekezdésében meghatározott speciális jogkorlátozási mérce akkor és annyiban engedi meg az általános alapjogi teszt szerinti megengedettnél súlyosabb korlátozást, ha és amennyiben a súlyosabb korlátozás elkerülhetetlen a veszélyhelyzet megfelelő kormányzati kezeléséhez.

[10] Az alperes alaki védekezésében a keresetindítási határidő elmulasztása folytán kérte az eljárás megszüntetését, érdemi védekezésében kérte a kereset elutasítását és hivatkozott a perbeli kormányrendelet kapcsán született 3537/2021. (XII. 22.) és 3192/2022. (IV. 29.) AB határozatban foglaltakra. Előadta, hogy mindezekben az Alkotmánybíróság arra a következtetésre jutott, hogy a végkielégítés a foglalkoztatási jogviszonyok egyedi sajátosságai alapján érvényesíthető követelés, nem közjogi váromány, nem hozható kapcsolatba az Alaptörvény XIII. cikk (1) bekezdésében foglalt tulajdonhoz való joggal.

Az elsőfokú bíróság döntése

[11] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította és 100.000 forint perköltség megfizetésére kötelezte a felperest. A határozat indokolása szerint a jelen perben érvényesíteni kívánt jog nem a jogviszony megszüntetés jogellenességéhez kapcsolódik, vagyis nem az Mt. 82. § (3) bekezdéséből következő igény, hanem kizárólag a végkielégítés megfizetésre irányul és az Mt. 77. §-án alapul. Ebből következően a felperes igényérvényesítésére nem a harminc napos, hanem az általános keresetindítási határidő, a három éves elévülési idő az irányadó, melyet a felperes nem késett el.

[12] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a perbeli esetben a tulajdon védelméhez való jog nem terjed ki a felperes végkielégítés iránti igényére, figyelemmel arra, hogy a felperes ténylegesen soha sem birtokolta a szóban forgó végkielégítést. Ilyenkor a Kiegészítő Jegyzőkönyv 1. cikkével kapcsolatos ügyekben rendszerint az a vizsgálandó kérdés, hogy az adott konkrét ügy körülményei a maguk összességében jogcímet ruháztak-e a kérelmezőre, valamely, az 1. cikk alapján védett anyagi jogi érdekhez. Olyan kérelmekkel összefüggésben, amelyek nem meglévő javakkal kapcsolatosak, az EJEK esetjoga nyújt eligazítást, hogy milyen követelmények teljesülése esetén irányadó rájuk a tulajdon védelméhez való jog. Így az EJEK egyes esetekben vizsgálta, hogy a kérelmezők „olyan igénnyel rendelkeztek-e, amelyek kellően konkrét volt ahhoz, hogy kikényszeríthető legyen”. Ez alapján a jogos várakozásnak a pusztán reménynél konkrétabbnak kell lennie és jogszabályi rendelkezésen vagy jogi aktuson – például bírósági határozaton – kell alapulnia (Gratzinger és Gratzingerová v. Cseh Köztársaság). Más ügyekben azt vizsgálta, hogy a kérelmezők bizonyították-e, hogy a nemzeti jog alapján állítható joggal rendelkeztek valamely jóléti juttatásra (Stek és mások v. Nagy Britannia). Végül azokban az esetekben, mikor a jogosultság megszerzése feltételekhez volt kötve, azt vizsgálta, hogy az érintettek megfeleltek-e a hazai jogban az adott juttatásban való részesüléshez előírt jogi feltételeknek (Richardson v. Egyesült Királyság). Az EJEK a Kopeczký ügyben foglalta össze a jogos várakozás fogalmával kapcsolatos esetjogát. E szerint amennyiben valamely tulajdonosi érdek igény formájában létezik, akkor az csak abban az esetben tekinthető „vagyonelemnek”, ha a nemzeti jogban kellő alappal rendelkezik, pl. ha fennállását bevett hazai bírósági esetjog erősíti meg. Így például amikor az érintett személyek megalapozottan bízhatnak abban, hogy azokat a jogi aktusokat, amelyek alapján pénzügyi kötelezettségeket vállaltak, nem fogják utólag, számukra hátrányos módon érvénytelenné nyilvánítani.

[13] A felperes az Mt. 77. §-át jelölte meg olyan jogszabályhelyként, amely megteremtette a szerzett jogát, illetve várományát a végkielégítésre. Megállapítható, hogy a felhívott normák tartalma kellően konkrét, ugyanakkor a végkielégítés feltételhez kötött, hiszen az Mt. 77. §-a csak meghatározott jogviszony megszüntetési módok tekintetében rendelte el a végkielégítés fizetését. Az elsőfokú bíróság szerint nem alapos a felperes azon hivatkozása, hogy a kormányrendelet 1. § (9) bekezdésében szabályozott megszüntetési mód a felmondás egyik alelete lenne. A hivatkozott rendelkezéssel a jogalkotó egy új, sui generis megszüntetési módot vezetett be, melyhez a végkielégítésre való jogosultságot nem írta elő. Következésképpen e jogviszony megszüntetési esetre nézve a felperes végkielégítéssel ésszerűen nem is számolhatott. Önmagában abból, hogy a jogalkotó kifejezetten kimondta, hogy ebben az esetben nem jár végkielégítés, még nem következik szükségszerűen az, hogy a megszüntetést a felmondás aleseteként kívánta meghatározni, legfeljebb az, hogy egyértelmű helyzetet kíván teremteni.

[14] Az elsőfokú bíróság a szabályozás megváltoztathatatlanságára irányuló bizakodás kapcsán utalt arra, hogy az EJEK maga is rámutatott, hogy a szociálpolitika megváltoztatása esetén lehetőség van a végkielégítéssel kapcsolatos törvényi vállalások módosítására, s ilyen esetekben az állam széles mérlegelési jogkörrel rendelkezik, az EJEK ezért tiszteletben tartja a jogalkotó azt illető ítéletét, hogy mi áll a köz érdekében, kivéve, ha az ilyen ítélet mindennemű ésszerű alapot nélkülöz (James és mások kontra Egyesült

Királyság). Az Alkotmánybíróság ugyancsak megállapította, hogy mivel a végkielégítéshez való jog a fentiek alapján nem Alaptörvény által biztosított alapjog, ekként a közszolgálati vagy más jogviszonyokat szabályozó törvényeken alapul, ezért a jogalkotót a végkielégítésben való részesítésre irányuló döntése esetén annak feltételei meghatározása során széleskörű mérlegelési jog illeti meg, és alkotmányellenesség csak egészen szélsőséges esetben állapítható meg. A szabályozás megváltoztatásának ésszerű alapja körében a bíróság irányadónak tekintette az Alkotmánybíróság 3537/2021. (XII. 22.) AB határozatában az azonnali hatályú elbocsátással összefüggésben a legitim cél, alkalmasság, szükségesség és arányosság körében kifejtetteket, és azon körülményt, hogy az új szabályozás hátterében nem gazdasági megfontolások, hanem a közegészség érdekében történő nyomásgyakorlás állt.

[15] Még amennyiben helytálló is lenne a felperes azon érvelése, hogy a kormányrendelet 1. § (9) bekezdésében szabályozott intézkedés egy sajátos felmondás, az Mt. 77. § (5) bekezdés b) pontja okán továbbra sem állja meg a helyét azon érvelés, mely szerint a felperes a felmondás esetére nézve megalapozottan számolhatott azzal, hogy automatikusan jogosulttá válik a végkielégítésre. E körben hivatkozott a 3053/2022. (II. 11.) AB határozatban, valamint a 174/B/1999. AB határozatban foglaltakra a végkielégítés funkcióját tekintve, és rögzítette, hogy a munkáltató végkielégítés fizetési kötelezettsége csak azokban az esetekben áll fenn, amikor a munkavállaló magatartása és a munkaviszony megszüntetése között nincs okozati összefüggés. Utalt az Alkotmánybíróság azon megállapítására, hogy a védőoltás felvétele a munkavégzésre való alkalmasság körében értelmezhető (3537/2021. (XII. 22.) AB határozat [73] bekezdés). A perbeli esetben ezért az is feltétlen értékelést érdemlő körülmény, hogy a felperes jogviszonya nem a munkáltató oldalán felmerülő okból szűnt meg, hanem a munkavállaló saját döntésének következményeként azon magatartásával összefüggésben, hogy a munkaalkalmassági feltételeket nem kívánta teljesíteni. A támadott szabályozás hagyott mérlegelési lehetőséget a felperesnek az oltás felvételében és ezáltal a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban, mely döntés meghozatalakor a felperes már azzal is pontosan tisztában volt, hogy a munkaviszonya megszüntetése esetén nem lesz jogosult a végkielégítésre. A bíróság utalt az Alkotmánybíróság azon megállapítására, hogy a vonatkozó jogszabályi rendelkezések alapján a meghatározott védőoltás felvétele még normál jogrendben is előírható a foglalkoztatottak számára, az új szabályozással a jogviszony speciális tartalma csak élesedett, nem pedig új, addig nem ismert kötelezettség jött létre.

[16] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság szerint nem létezik sem olyan jogszabályhely, sem pedig olyan bírói gyakorlat, amely alapján a munkavégzésre való alkalmasság körében megkövetelt védőoltás megtagadására alapított munkáltatói felmondással történő megszüntetés esetén járna a végkielégítés. A végkielégítés egy feltételhez kötött juttatás, mely feltételek a felperes esetében nem valósultak meg. Rámutatott arra, hogy a jelen ügy és a felperes által hivatkozott N.K.M. v. Magyarország és Gál v. Magyarország közötti esethez képest alapvető különbség, hogy azokban az ügyekben nem volt vitatott, hogy a kérelmezők jogosultak a végkielégítésre, vagyis a végkielégítés már megkeresett, illetve kétségkívül kifizetendő összegnek minősült.

[17] Az elsőfokú bíróság szükségtelennek tartotta, hogy a támadott rendelkezés nemzetközi szerződésbe ütközése okán az Alkotmánybírósághoz forduljon. Döntését azzal indokolta, hogy az Alkotmánybíróság a 3053/2022. (II. 11.) AB határozatában egyértelművé

tette, hogy gyakorlata az EJEE-ben foglaltakkal és az EJEB ítélkezési gyakorlatával összhangban álló felfogást alakított ki az alapjogi szintű tulajdonvédelem terén, továbbá a 3192/2022. (IV. 29.) AB határozatában egyértelműen állást foglalt arról a kérdésről, hogy a végkielégítésre vonatkozó igény nem képezi a tulajdonvédelemhez való jog tárgyát.

[18] Az elsőfokú bíróság 100.000.- forint perköltség megfizetésére kötelezte a felperest a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (6) bekezdése alapján. A perköltség meghatározása során az elsőfokú bíróság figyelembe vette az alperesi jogi képviselő által ténylegesen kifejtett jogi tevékenységet, azt, hogy a peres eljárásban nem került sor hosszadalmas bizonyítási eljárás lefolytatására és a jogvita alapvetően jogkérdés volt.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[19] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, kérve az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a keresetnek való helytadást, másodlagosan kérte a megítélt perköltség mérséklését 50.000.- forintra.

[20] Hivatkozásképpen előadta, hogy vitatja azt, hogy a per tárgyává tett jogviszony keretében a felperes nem volt várományosnak tekinthető a végkielégítés vonatkozásában, mert a jogviszonya egy újonnan bevezetett sui generis jogcímen szűnt meg. Az elsőfokú bíróság azon megállapítása, hogy ha a jogalkotó egy új jogviszony megszüntetési okot vezet be, az adott okból történő jogviszony megszüntetés esetére csak akkor és csak annyiban jár végkielégítés a munkavállalóknak, ha és amennyiben az adott új jogcímmel a jogalkotó végkielégítés igényt is kapcsol, kiüresíthetővé teszi a tulajdonhoz fűződő jog védelmét a végkielégítés intézménye vonatkozásában, mert kiszolgáltatja azt a jogalkotói önkénynek. Ezen értelmezés elfogadása megengedi, hogy a törvényhozó két lépésben bármely munkavállalót bármikor megfoszthasson a végkielégítéstől, ehhez nem kell mást tennie, csak hogy törvénybe iktat egy jogviszony megszüntetést megalapozó, sui generis tényállást, majd az adott tényállás vonatkozásában kizárja a végkielégítésben részesülést. Ezen megkülönböztetés visszasságát az elsőfokú bíróság maga is észlelte, máskülönben nem vizsgálta volna a szabályozás megváltoztathatatlanságába vetett bizakodás kérdését.

[21] Előadta, hogy a végkielégítés jogos várományként való elismerése nem azon múlik, hogy a felperes láthatta-e előre, hogy jogalkotó a jogviszony megszüntetéséről rendelkezik, ha nem veszi fel a covid-19 védőoltást. A jogos várományként való elismerhetőség annak vizsgálatán kell, hogy múljon, hogy a jogalkotó által sui generis felmondási tényállássá tett jogviszony megszüntetési indok olyan indok-e, amelyre tekintettel a jogviszony munkáltatói megszüntetése megalapozta volna a végkielégítésben való részesülést akkor, ha a jogalkotó azt külön – normatív aktussal – ki nem zárja. Vagyis azt kell vizsgálni, hogy a felperes alappal számíthatott-e arra, hogy bármely kötelezővé tett oltás felvételének elutasítása, amennyiben az a jogviszony megszüntetéséhez vezet, olyan – az Mt.

77. § (1) bekezdése szerinti – felmondást alapoz meg, amelyhez végkielégítés kifizetése is kapcsolódik. Amennyiben az erre adott válasz igenlő, akkor a kormányrendelet szabályai beavatkozást jelentenek a tulajdonhoz való jogba. Vitatta, hogy az oltások felvételének megtagadása olyan indok, amely nem tartozik az Mt. végkielégítésre jogosító szabályainak hatálya alá. Ezzel szemben megállapítható, hogy a felperes a végkielégítésben azért nem részesült, mert a rendelet így rendelkezett.

[22] Önmagában pedig az a tény, hogy a munkavállaló munkaviszonya megszüntetésében van munkavállalói közrehatás, nem jelenti szükségképpen azt, hogy nem válik a munkavállaló jogosulttá végkielégítésre. A munkavállalói közrehatás nem azonosítható azzal, hogy a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása. A felmondásra egy egyoldalúan bevezetett, a munkáltató saját érdekkörére visszavezethető okból került sor. Ezen nem változtat az a tény, hogy a munkavállaló nem járult hozzá a koronavírus oltáshoz. Az Mt. 77. § (5) bekezdés b) pontját megszorítóan kell értelmezni, az nem ölelhet fel mindenfajta munkavállalói közrehatást a munkaviszony megszüntetésében. A végkielégítés az Mt. 77. § (5) bekezdés b) pontja alapján csak akkor tartható vissza, ha a felmondásra egyértelműen és kizárólagosan a munkavállaló ad okot és pedig saját felróható magatartásával. Ez azonban a perbeli esetben nem teljesült. Az elsőfokú bíróság szem elől tévesztette azt, hogy a felmondáshoz az a körülmény vezetett, hogy a továbbfoglalkoztatás feltételeként a jogszabályban bevezetésre került egy olyan munkaalkalmassági feltétel, amely a jogviszony létesítésénél még nem állt fenn és ezt a feltételt nem a felperes kérte bevezetni. Szem elől tévesztette azt is az ítélet, hogy a munkáltató meg kívánt felelni a vele szemben támasztott jogszabályi követelményeknek, amikor a munkaalkalmassági feltételt számon kérte és a feltétel teljesülésének hiányára előírt szankciót alkalmazta. Nem lehet azt állítani, hogy a felmondás nem állt a munkáltató érdekében.

[23] Nem mellőzhető annak vizsgálata sem, hogy az oltás felvételének megtagadása a munkaviszonnyal összefüggő felróható magatartásnak minősül-e. Az elsőfokú ítélet erre hivatkozik is, méghozzá az Alkotmánybíróság határozatára utalással és annak idézésével, hogy a végkielégítés intézménye azok számára alapoz meg anyagi támogatást, akiknek a foglalkoztatási jogviszonya önhibáján kívül került megszüntetésre. Az, hogy a felperes számolhatott a jogviszonya létesítésekor azzal, hogy különféle védőoltások felvételére kötelezhetik, illetve a kötelezés teljesítésének megtagadása esetén a munkáját elveszítheti, nem jelenti azt, hogy azzal is számolnia kellett, hogy a jogviszonya ilyen indokból történő megszüntetéséhez nem kapcsolódik majd végkielégítés. Határozott álláspontja szerint az oltás felvételének megtagadása nem értékelhető felróható magatartásként, mert annak során a felperes egy alapvető jogát, az egészségügyi önrendelkezési jogát gyakorolta. Egy alapjog gyakorlása demokráciában nem minősülhet vétkes, felróható magatartásnak. Megismételte, hogy a rendelet közvetlenül nem is minősítette az oltás elutasítását vétkes kötelezettségszegésnek, legalábbis erre enged következtetni az, hogy nem az Mt. azonnali hatályú felmondásra vonatkozó szabályainak az alkalmazását rendelte el. Ugyanakkor az a körülmény, hogy a jogalkotó a végkielégítést elvonta az oltatlan dolgozóktól, értékelhető úgy, hogy az állam szemében az oltás felvételének megtagadása az egészségügyi dolgozók részéről mégiscsak vétkes magatartás, ez azonban nem determinálhatja a bíróság értékelését a felróhatóság vizsgálata során. Az EJEK követelményrendszere szerint az államok valóban nincsenek ab ovo elzárva attól a lehetőségtől, hogy a huzamos ideig fennálló jogviszonyokra

a jogosultság keletkezését követően alkossanak szabályokat. Ugyanakkor a beavatkozás arányossága azon is múlik, hogy a jogosultság tartalmát módosító, illetve azt megszüntető állami beavatkozás az érintettek számára mennyire váratlan, azt ők mennyiben láthatták előre és mennyiben készülhettek fel rá. A végkielégítés tekintetében nehéz konkretizálni azt az időt, amit a jogalkotónak biztosítani kell egy ilyen jellegű változtatáshoz való igazodáshoz. Álláspontja szerint előre láthatónak minősülne egy ilyen változás akkor, ha reális lehetőséget – ehhez szükséges időt – teremtené a foglalkoztatottak számára ahhoz, hogy a felszámolt váromány helyett saját erőből felhalmozhassanak egy olyan alapot, amely a munkaviszony váratlan megszűnéséből következő egzisztenciális bizonytalanság esetére anyagi biztosítékként szolgálhat.

[24] A perköltségre vonatkozó fellebbezési kérelem körében előadta, hogy az alperesi jogi képviselő összesen egy, négy oldalas ellenkérelmet terjesztett elő és részt vett a 2022. augusztus 30-án tartott 19 perces tárgyaláson. Az utolsó tárgyaláson meg sem jelent. Mindezekre tekintettel a 100.000.- forint perköltséget eltúlzottnak találta és kérte annak mérséklését 50.000.- forintra.

[25] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy teljes mértékben osztja az elsőfokú ítélet azon megállapítását, hogy a hivatkozott rendelet egy sui generis megszüntetési módot rendelt alkalmazni. A felperes jogviszonyát megszüntető rendeletben foglalt rendkívüli szabályok alkotmányos és a nemzetközi szerződéseknek is megfelelő megalapozottságát ugyanis a jogviszony megszűnésének időpontjában fennálló rendkívüli jogszabályi környezet adta, mely a Magyarország társadalmi rendjét is súlyosan érintő világjárványra vezethető vissza. A rendelet megalkotása mögötti jogalkotói cél – figyelemmel az Alaptörvény 28. cikkére – egyértelműen a járvány letörése, az állampolgárok egészségének védelme. E cél megvalósításához szükséges és arányos intézkedésül szolgált az oltások felvétele és azoknak a járvány leküzdésében kiemelt szerepet vállaló egészségügyi dolgozók számára történő kötelezővé tétele. A jogalkotó által meghatározott sui generis megszüntetési okra tekintettel tehát az Mt. rendelkezései nem alkalmazhatók. A rendelet szabályai, mint speciális szabályok értelmezendők elsődlegesen. Utalt az Alkotmánybíróság 3192/2022. (IV. 29.) AB határozatában és a 3537/2021. (XII. 22.) AB határozatban a végkielégítés tekintetében tett megállapításokra.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[26] A fellebbezés – az alábbiak szerint – megalapozatlan.

[27] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a megfelelő jogszabályi rendelkezések helytálló alkalmazásával érdemben helyes döntést hozott, melyet az EJEB esetjogának részletes elemzésével is alátámasztott, ezért azt a polgári

perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján – helyes indokainál fogva – hagyta helyben.

[28] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletében foglaltak szükségtelen megismétlése nélkül az alábbiakra mutat rá:

[29] Az EJEE értelmezése során az EJEB úgy foglalt állást, hogy az Egyezmény garanciái nem terjednek ki valamely tulajdon megszerzésére, hanem kizárólag a fennálló tulajdoni rend védelmét szavatolják. Az Alkotmánybíróság alapjogi tulajdonvédelemre vonatkozó gyakorlata az Emberi Jogok Európai Egyezményében foglaltakkal és az EJEB ítélkezési gyakorlatával összhangban álló felfogást alakított ki az alapjogi szintű tulajdonvédelem terén, miszerint az elsődlegesen a már megszerzett tulajdon védelmét szolgálja, és jellemzően nem terjed ki a tulajdonszerzéshez való jog alapjogi védelmére is (3209/2017. (IX. 13.) AB határozat, Indokolás [19]).

[30] Mindezek alapján a perben eldöntendő elsődleges jogkérdés az volt, hogy a konkrét esetben a végkielégítés jogos várománynak minősült-e. Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a végkielégítés a munkaviszonyban feltételhez kötött juttatás, jogi természetét érintően ideiglenes jövedelempótló funkciója is van. A végkielégítést az 1991. évi XLVIII. törvény szabályozta elsőként és iktatta be a Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvénybe. A törvény indokolása a végkielégítéssel összefüggésben annak „szociális indokait” hangsúlyozza. A 174/B/1999. AB határozatban (ABH 2005, 870, 875.) az Alkotmánybíróság megállapította: „rendeltetését tekintve a végkielégítés a munkakeresés időszakában, az ismételt munkavállalásig terjedő időben egyfajta anyagi jellegű támogatást jelent és a megélhetés biztosítását célozza azon nyugellátásra nem jogosult foglalkoztatottak számára, akiknek a jogviszonya önhibájukon kívül (tehát nem szakmai alkalmatlanság, a szolgálatra való méltatlanná válás, stb. miatt) kerül megszüntetésre”. A jogintézményről az Alkotmánybíróság a 68/2006. (XII. 6.) AB határozatban rögzítette, hogy a végkielégítés funkciója a tisztességes végelbánás egyik eszközeként az, hogy a munkáltató oldalán felmerült okból az adott foglalkoztatási jogviszonyból kikerülő személy újraalkalmazásáig anyagi biztonságban legyen (ABH 2006, 740, 758.). A 600/B/2000. AB határozatban és a 257/B/2009. AB határozatban a testület megállapította, hogy „a végkielégítés, mint a tisztességes végelbánás eszköze valóban olyan jogintézmény, amelynek funkcióját illetően kimutatható az anyagi elismerés, az adott munkáltatónál viszonylag hosszabb ideje fennálló jogviszony felszámolásakor a foglalkoztatási jogviszonyra vonatkozó követelményeknek megfelelően teljesített munkavégzés honorálása is”. Az 3053/2022. (II. 11.) AB határozatban az Alkotmánybíróság azt is megállapította, hogy a közsféra foglalkoztatottjait megillető végkielégítés viszonylag magasabb összegét a sajátos munkajogi kötelek (béralku visszafogottsága, sztrájkjog korlátozottsága, túlmunka speciális szabályai stb.) akár egyfajta ellensúlyaként is lehet értelmezni. Mindezek alapján a végkielégítés anyagi elismerést is magában foglal.

[31] A végkielégítésre való jogosultság egyrészt a munkaviszony megszüntetés módjától, azon belül is a felmondás indokától, másrészt a munkaviszonyban töltött időtől

függ. A munkavállalót az Mt. 77. § (1) bekezdése szerint végkielégítés csak akkor illeti meg, ha a munkáltató felmondása, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése vagy a 63. § (1) bekezdés d) pontja alapján szűnik meg a munkaviszonya. Az (5) bekezdés folytán pedig nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

[32] Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyekre vonatkozó végkielégítés szabályai tekintetében az Ejsztv. 13. §-a a végkielégítésre jogosító idő számításával kapcsolatban, míg az 528/2020. (XI. 28.) kormányrendelet a végkielégítés mértéke tekintetében tartalmaz speciális rendelkezéseket, egyébiránt azonban a végkielégítés jogalapja az Mt. 77. §-a. A felperes keresetében is az Mt. 77. §-át jelölte meg olyan jogszabályhelyként, amely megteremtette a szerzett jogát, illetve várományát a végkielégítésre, azt állítva, hogy a rendelet szerinti felmondás voltaképpen az Mt. 64. § (1) bekezdés b) pontja szerinti felmondás külön jogszabályban meghatározott alosaete, sui generis tényállása.

[33] A felperes egészségügyi szolgálati jogviszonya azonban nem az Mt. 64.§ (1) bekezdés b), 65. § (1) bekezdése szerinti felmondással szűnt meg, hanem a 449/2021. (VII. 29.) Korm.rendelet 1. § (9) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondással. A másodfokú bíróság e tekintetben kiemeli, a Kormány jogszabályban rendelkezett – közegészségügyi okokból – az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állók kötelező védőoltásáról. A 449/2021. (VII. 29.) Korm.rendelet 2021. augusztus 15-én lépett hatályba, a védőoltás, illetve annak első dózisa felvételének határidejét 2021. szeptember 15. napjánban határozta meg, majd arra az esetre, ha a foglalkoztatott a védőoltást nem vette fel a meghatározott határidőig, előírta a munkáltató felhívását 15 napos határidővel a kötelezettség teljesítésére. Mindez igazolja, hogy sui generis felmondási okról van szó. Azonnali hatályú felmondás esetén nem jár végkielégítés, emellett azonban a felmondás indoka az Mt. 66. § (2) bekezdésében meghatározott indokok közül egyikbe sem sorolható bele. Az Mt. 66. § (2) bekezdése szerint a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével, vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állók részére jogszabályban előírt kötelező oltás felvételének elmulasztása részben a munkáltató működésével összefüggő ok, amennyiben egészségügyi szolgáltatók esetében irányadó, részben azonban a munkavállaló képességével és magatartásával összefüggő ok is. Miként arra az Alkotmánybíróság is rámutatott, a felmondás indoka az egészségügyi alkalmatlansággal összefüggő indokok körébe sorolható, azzal azonban, hogy a munkavállaló nem rajta kívül álló okokból, hanem egészségügyi önrendelkezési joga alapján hozott saját döntése folytán nem felel meg a munkaalkalmassági követelményeknek. A munkavállaló maga határozott arról a jogkövetkezmények egyértelmű ismeretében, hogy nem veszi fel az oltást, ezért valóban fennáll a munkavállaló közrehatása is, azaz a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása. Irreleváns az érvelés a munkavállaló felróható magatartására, a munkaviszony megszüntetését ugyanis nemcsak vétkes, kötelezettségszegő magatartás idézheti elő, ez éppen hogy csak a felperes által hivatkozott Mt. 64.§ (1) bekezdés b) pontja, 65.§ (1) bekezdése szerinti felmondás esetében irányadó. A munkavállaló felróhatóságtól független, nem kötelezettségszegő magatartása adott esetben a munkaviszony objektív lehetetlenülését vonhatja maga után, mely az Mt. 78.§ (1) bekezdés b) pontja szerinti azonnali hatályú felmondást vonhat maga után. Ezen jogszabályhely szerint ugyanis a munkáltató vagy a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali

hatályú felmondással megszüntetheti, ha a másik fél egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. Így sem a munkaviszony megszüntetés módja, sem az indoka nem felelt meg az Mt. 64.§ (1) bekezdés b) pontja szerinti felmondásnak.

[34] Mindezek alapján helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a 449/2021. (VII. 29.) Korm.rendelet 1. § (9) bekezdése egy új, sui generis megszüntetési módot vezet be, a végkielégítésre jogosító feltételek a felperes esetében nem valósultak meg, így a felperes nem vált jogosulttá a végkielégítésre, nem volt jogos várománya. Ugyancsak helyesek az elsőfokú bíróság megállapításai a tartós jogviszonyokra vonatkozó szabályozás megváltoztatása kapcsán. A jogalkotónak a konkrét esetben volt lehetősége új felmondási indokot létrehozni és ezzel kapcsolatosan dönteni arról, hogy ezen új felmondási indok esetében végkielégítés nem illeti meg az egészségügyi szolgálati jogviszonyban állókat. Miként azt az Alkotmánybíróság több határozatában is megállapította, a végkielégítéshez való jog - a munkához, az egyenlő munkáért egyenlő bérhez, a munkához igazodó jövedelemhez való jog alkotmányos garantálásával szemben - nem szerepel az Alkotmány XII. fejezetében felsorolt alapvető jogok között (ABH 1996, 589, 590). Az Alkotmánybíróság állandó gyakorlata szerint a végkielégítés feltételeinek meghatározásánál a jogalkotót széleskörű mérlegelési jog illeti meg, alkotmányellenesség csak egészen szélsőséges esetben állapítható meg (174/1999. AB határozat, 3053/2022. (II. 11.) AB határozat, 3192/2022 (IV. 29.) AB határozat).

[35] Ugyanakkor nem helytálló a felperes azon hivatkozása, hogy a fenti eljárás visszaélészerű joggyakorláshoz vezet a perbeli esetben. A per tárgyát képező kormányrendeletet az Alkotmánybíróság az Alaptörvény több cikke alapján is megvizsgálta és elutasította az Alaptörvényellenesség megállapítása iránti indítványokat.

[36] Mindezekre tekintettel helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az EJEE 1. Kiegészítő Jegyzőkönyv 1. cikke szerinti tulajdonhoz való jog sérelme nem állapítható meg.

[37] Alaptalan a felperes fellebbezése a perköltség tekintetében is. Az általános szabályok, a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3.§ (5) bekezdése szerinti perköltség mintegy 150.000.- forint lett volna, ezt az elsőfokú bíróság mérsékelte, és a mérséklés során az indokolásban rögzítette a mérlegelés során figyelembe vett körülményeket, melyben okszerűtlen, logikátlan életszerűtlen megállapítás nem volt. A másodfokú bíróság utal arra, hogy a perköltség körébe tartozik a tárgyalásra való felkészülés, valamint a peranyag, azok között a részletesen kidolgozott, nagy terjedelmű keresetlevél megismerése is. Mindezekre tekintettel alaptalan a mérséklés iránti kérelem, a megítélt perköltség arányos a kifejtett jogi tevékenységgel.

[38] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján – helyes indokainál fogva – helybenhagyta.

Záró rész

[39] A másodfokú bíróság a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján a sikertelenül fellebbező felperest kötelezte a pernyertes alperes másodfokú perköltségének megfizetésére, melynek összege a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5)-(6) bekezdésén alapul. A másodfokú bíróság a másodfokú perköltség összegét mérsékelte figyelemmel a fellebbezés tárgyaláson kívüli elbírálására.

[40] A felperes munkavállalói költségkedvezményre jogosult, ezért a le nem rótt fellebbezési illetéket a Pp. 95. § (1) bekezdése alapján a Magyar Állam viseli. A fellebbezési illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi CXIII. törvény 46. § (1) bekezdésén alapul.

[41] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[42] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése kizárja.
Budapest, 2022. december 15.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kulisity Mária s.k.
előadó bíró

dr. Kovács Edit s.k.
bíró