



**A Kúria
mint másodfokú bíróság**

ítélete

Az ügy száma: Kf.VII.45.054/2021/5.

A tanács tagjai: Dr. Magyarfalvi Katalin

a tanács elnöke, előadó bíró

Dr. Farkas Katalin

bíró

Dr. Cséffán József

bíró

A felperes: felperes neve

(felperes címe)

A felperes képviselője: Dr. Tóth Balázs ügyvéd

(címe)

Az alperes: alperes neve

(alperes címe)

Az alperes képviselője: Dr. Majoros Melinda kamarai jogtanácsos

A per tárgya: végkielégítés és felmentési időre járó távolléti díj

A fellebbezést benyújtó fél: felperes

A fellebbezéssel érintett határozat:

Fővárosi Törvényszék 33.K.707.147/2020/12.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 33.K.707.147/2020/12. számú ítéletét a per fő tárgyára és a perköltségre vonatkozó részében helybenhagyja, az elsőfokú eljárási illeték összegére vonatkozó rendelkezés tekintetében hatályon kívül helyezi és az elsőfokú eljárás illetékét 77.195 (hetvenhétezer-százkilencvenöt) forintban állapítja meg.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 15 napon belül 40.000 (negyvenezer) forint másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 102.927 (százkétezer-kilencszázhuszonhét) forint fellebbezési eljárási illeték a magyar állam terhén marad.

Az ítélet ellen további jogorvoslatnak nincs helye.

Indokolás

Tényállás

[1] A peres felek között 2012. október 1-től fennállt közalkalmazotti jogviszony a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény (a továbbiakban: Hajtv.) 97. § (1) bekezdésének rendelkezése folytán 2019. január 1-től honvédelmi alkalmazotti jogviszonnyá alakult át. Ezt megelőzően, 2018. decemberében az alperes – a ... által a honvédelmi szervezetnél közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatott ún. civil alkalmazottak részére elkészített, 2018. december 21-én kelt „Tájékoztató a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló törvény bevezetésével kapcsolatban” című iratban – egyebek mellett arról tájékoztatta az érintetteket, hogy közalkalmazotti jogviszonyuk 2019. január 1-től a törvény erejénél fogva honvédelmi alkalmazotti jogviszonnyá alakul át. Az átalakulás menetéről azt a tájékoztatást adta, hogy a munkáltatói jogkört gyakorló legkésőbb 2019. január 18-ig egy új, honvédelmi alkalmazotti jogviszonyról szóló kinevezést ad át az érintetteknek, amelynek elfogadásáról legkésőbb a kézhezvételt követő négy naptári napon belül írásban kell nyilatkozniuk. A kinevezést elfogadják 2019. január 1-től a Hajtv. szerinti

illetményre és juttatásokra válnak jogosulttá, azoknak a jogviszonya pedig, akik a megadott határidőben nemleges választ adnak, vagy nem nyilatkoznak, a Hajtv. 97. § (1) bekezdése alapján az ezt követő első munkanappal megszűnik, mivel honvédelmi munkakört nem honvédelmi alkalmazott nem tölthet be. A tájékoztató szerint a megszűnő jogviszony keretében, figyelemmel arra, hogy a jogviszony nem felmentéssel, hanem a törvény erejénél fogva szűnik meg, az érintett felmentési időre és végkielégítésre sem válik jogosulttá.

[2] A felperes az alperes által a Hajtv. 97. § (2) bekezdése alapján elkészített kinevezést nem írta alá, 2019. január 19-én úgy nyilatkozott, hogy azt nem fogadja el. Az alperes a 2019. január 23-án kelt és közölt, „Értesítés a jogviszony megszüntetéséről” című intézkedésével a jogviszonyt a Hajtv. 97. §-ára hivatkozással, „a törvény erejénél fogva” 2019. január 21. napjával „megszüntette”. Az intézkedésben rögzítette, hogy a jogviszonyt azért szünteti meg, mert a felperes az új jogviszony létrejöttét alátámasztó kinevezési dokumentumot nem fogadta el; tájékoztatta továbbá a felperest, hogy a „jelen megállapodással” szemben 30 napon belül fordulhat keresettel a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz.

A felperes keresete és az alperes védirata

[3] A felperes 2020. február 14-én keresetet terjesztett elő a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságon. A per során módosított keresetében a Hajtv. 42. § (1) bekezdés a) pontja és (6) bekezdés b) pontja alapján 643.294 forint végkielégítés és a Hajtv. 38. § (1) bekezdése alapján 643.294 forint felmentési időre járó távolléti díj megfizetésére kérte kötelezni az alperest arra hivatkozva, hogy a jogviszonya – ez irányú jogszabályi rendelkezés hiányában – a törvény erejénél fogva nem szűnt meg, a jogviszony megszüntetésére felmentéssel került sor, amelynek indoka nem helytálló, a törvény ugyanis nem teszi lehetővé a jogviszony megszüntetését amiatt, mert a Hajtv. szerinti átalakulással érintettek a kinevezést nem írják alá.

[4] Az alperes a kereset elutasítását kérte arra hivatkozva, hogy a jogviszonyt nem felmentéssel szüntette meg, ezért a felperes végkielégítésre és felmentési időre sem jogosult. A Hajtv. a felmentési okok között nem szabályoz olyan esetkört, hogy a közalkalmazott a jogviszony átalakulását követően nem fogadja el a kinevezést. A honvédelmi alkalmazotti jogviszony a Hajtv. 14. § (1) bekezdése értelmében határozatlan időre szóló kinevezéssel és annak elfogadásával jön létre; a felperes a kinevezést nem fogadta el, ezért a munkáltatónak meg kellett szüntetnie a jogviszonyt, intézkedése azonban nem minősül felmentésnek.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[5] Az elsőfokú bíróság a keresetet – a Kúria Kpkf.VII.39.195/2020/3. számú végzésével elrendelt eljárásban – elutasította.

[6] Az ítélet indokolása szerint a bíróságnak, miután a felperes a Hajtv. 42. § (1) bekezdés a) pontja és 38. § (1) bekezdése alapján, nem pedig a jogviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatban kívánt igényt érvényesíteni, arról kellett döntenie, hogy a jogviszony milyen, végkielégítésre és felmentési időre járó távolléti díjra jogosító módon szűnt-e meg. Az ítéleti érvelés szerint abban nem volt vita a felek között, hogy az átalakult

jogviszonyra a Hajtv.-t kellett alkalmazni, amely törvény szerint a végkielégítés és a felmentési idő szorosan a felmentéshez kapcsolódó juttatások. Az alperes a 2018. december 21-én kiadott okiratban arról is tájékoztatta a felperest, hogy a kinevezés el nem fogadása esetén felmentési időre és végkielégítésre nem válik jogosulttá, figyelemmel arra, hogy a jogviszony nem felmentéssel, hanem a törvény erejénél fogva szűnik meg.

[7] A Hajtv. 38. § (1) bekezdése felmentés esetére határozza meg a minimális és maximális felmentési időt, a 42. § (1) bekezdés a) pontja alapján végkielégítés akkor jár, ha a jogviszony felmentéssel szűnik meg. A felperest ebből következően csak akkor illette volna meg végkielégítés és felmentési időre járó távolléti díj, ha a jogviszonya a Hajtv. 21. § (2) bekezdés c) pontban (helyesen e) pontban) szabályozott felmentéssel szűnt volna meg. A felmentést megalapozó törvényi tényállásokat a Hajtv. III. fejezet 7. pontjában szereplő 30. § (1) bekezdése tartalmazza, annak alapján a bíróság vizsgálta, hogy a jogviszonyt megszüntető intézkedésben felmentésre utaló tartalmi elemek szerepeltek-e.

[8] Az elsőfokú bíróság leszögezte, hogy az alperesi értesítést pusztán amiatt, mert a jogviszony megszüntetésére tett egyoldalú munkáltatói intézkedést tartalmazott, nem lehet felmentésnek tekinteni. A honvédelmi alkalmazotti jogviszony megszüntetése nem amiatt minősül a Hajtv. 21. § (2) bekezdés szerinti felmentésnek, mert az a munkáltató egyoldalú akaratnyilatkozata, hanem amiatt, hogy az megfeleltethető a Hajtv. 30. § (1) bekezdésben foglalt esetköröknek.

[9] Az elsőfokú bíróság – a Kúria Kpkf.VII.39.195/2020/3. számú végzése és az egységes bírói gyakorlat alapján – rámutatott, hogy Hajtv. III. fejezet 7. pontban foglalt jogviszony megszüntetést szabályozó rendelkezések kógens előírások, amelyekről nem lehet eltérni. A jogviszony megszüntetési/megszűnési módok Hajtv. 21. § (1)-(2) bekezdésben szabályozott felsorolása taxatív, a jogalkalmazó által új megszüntetési/megszűnési módokkal nem bővíthető.

[10] A felperessel közölt jogviszonyt megszüntető okirat a Hajtv. 30. § (1) bekezdés szerinti törvényi tényállások közül egyiket sem tartalmazza, az okiratban a jogviszony felmentéssel való megszüntetésére irányuló munkáltatói akaratnyilatkozat, vagy más olyan (pl. felmentési idő biztosítására vonatkozó) rendelkezés, amelynek alapján az intézkedést, annak tartalma szerint felmentésnek lehetne minősíteni, nem szerepel. Ezt az értelmezést támasztja alá az is, hogy az alperes az előzetesen kiadott tájékoztatásban kifejezetten jelezte, hogy a kinevezést el nem fogadó alkalmazottak jogviszonya nem felmentéssel szűnik meg, felmentési időre, végkielégítésre nem válnak jogosulttá.

[11] Mivel a felperes jogviszonya megszüntetésére nem a Hajtv. 30. § (1) bekezdésben meghatározott okból, azaz nem felmentéssel került sor, a Hajtv. 42. § (1) bekezdés a) pontja és 38. § (1) bekezdése nem alkalmazható.

A fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem

[12] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést a Hajtv. 42. § (1) bekezdés a) pontja, 38. § (2) bekezdés a) pontja, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 82. §-a és a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 346. § (5) bekezdés megsértésére, valamint arra hivatkozva, hogy az ítélet jogkérdésben eltér a Kúria BH2021.93. számon közzétett határozatától. A felperes az indokolási kötelezettség megsértése, az ítélet formai hiányossága miatt elsődlegesen az ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára

utasítását, másodlagosan az ítélet megváltoztatását, a keresetének helyt adó határozat meghozatalát és az alperes költségeiben való marasztalását kérte.

[13] Az felperes, idézve a Kúria Kfv.VII.37.422/2020/8. számú, BH2021.93. számon közzétett ítélete [35] – tartalma alapján helyesen [34] – bekezdésében foglaltakat, állította, hogy az elsőfokú bíróság tévesen és a kúriai döntéssel ellentétesen állapította meg, hogy a jogviszonya nem felmentéssel szűnt meg. Az ítéletből hiányzik annak rögzítése, hogy ha a felperes jogviszonya az egyoldalú, jogviszony megszüntetésre irányuló és ténylegesen azt eredményező munkáltatói akaratnyilatkozat következtében nem felmentéssel szűnt meg, akkor az a Hajtv. 21. § (2) bekezdésben szereplő taxatív felsorolásban rögzített melyik módon szűnt meg és miért. Az „Értesítés a jogviszony megszüntetéséről” című dokumentumban foglaltak a felperes szerint akként értelmezhetők, hogy az alperes a munkavállalói kötelezettség megszegése (a kinevezési dokumentum el nem fogadása) miatt, vagyis a munkaviszonnyal összefüggő magatartásra hivatkozással szüntette meg a jogviszonyt. Ennél fogva téves az a következtetés, hogy az alperes egyoldalú akaratnyilatkozata azért sem tekintendő felmentésnek, mert nem tartalmaz felmentéssel való megszüntetésre vonatkozó indokot, hiszen a Hajtv. 30. § (1) bekezdés c) pont második fordulata szerint a munkavállaló kötelezettség megszegése az egyik lehetséges felmentési ok. Külön kérdés, hogy a Hajtv. fenti rendelkezésének milyen okból nem felel meg a felperessel közölt indok, amely szerint nem írta alá az új kinevezését, hiszen az megfeleltethető a „munkáját nem végzi megfelelően” fordulathoz. Az elsőfokú bíróság erre kérdésre, megsértve a Pp. 346. § (5) bekezdésében írt indokolási kötelezettségét, nem adott választ. Az ítélet orvosolhatatlan formai hiányosságban szenved, érdemi felülbírálatra alkalmatlan, ugyanis a kúriai döntés értelmében a perbeli jogviszony megszűnt, mégpedig egyoldalú munkáltatói jognyilatkozat útján, így megválaszolatlan marad a kérdés, hogy a megszüntetést a Hajtv. taxatív rendjében minek kell tekinteni, ha nem felmentésnek.

[14] A felperes – megismételve perbeli álláspontját – kiemelte, hogy a Hajtv. alperesi intézkedésben felhívott 97. §-ának egyik bekezdése sem tartalmaz rendelkezést a honvédelmi alkalmazottak jogviszonyának megszűnéséről, ezért a „Tájékoztató” és a „Honvédelmi alkalmazotti igazolás” címmel kiadott okiratokban szereplő „törvény erejénél fogva” fordulat mint jogviszony megszűnési ok értelmezhetetlen és valótlan. A Hajtv. olyan rendelkezést sem tartalmaz, amely szerint az átmeneti rendelkezésekben szabályozott kinevezést el nem fogadó korábbi közalkalmazott honvédelmi alkalmazotti jogviszonya a törvény erejénél fogva megszűnne. Mindezek miatt a felperes jogviszonya az „Értesítés jogviszony megszűnéséről” elnevezésű okirat kiadásával szűnt meg, ami tartalma szerint munkáltatói felmentésnek minősül, ezért a felperesnek végkielégítés és felmentési időre járó távolléti díj is jár. Az alperes az „Értesítés”-ben háromszor is a jogviszony megszüntetéséről tájékoztatta a felperest, míg a második tájékoztatóban a kinevezés el nem fogadása esetére a megszűnést helyezte kilátásba. E két önálló, egymástól elkülönülő jogcím egymást kizárja; jelen esetben a felperes jogviszonya – ilyen tartalmú rendelkezés hiányában – felmentéssel, egyoldalú jogviszony megszüntetést követően szűnt meg.

[15] A felperes, idézve az ítélet – álláspontja szerint téves megállapításokat tartalmazó – [20]-[21] bekezdését és a Hajtv. 30-33. §-aihoz fűzött indokolást, kiemelte, hogy a honvédelmi alkalmazotti jogviszony megszűnése és megszüntetése eseteinek Hajtv. 21. §-ában történő taxatív felsorolásával a jogalkotó szándéka az volt, hogy az érintetteket védelemben részesítse azzal, hogy a jogszerű felmentés eseteit szűkre szabja. Amikor a munkáltató a felsoroltakon kívüli okból szünteti meg felmentéssel a jogviszonyt, az jogellenesnek minősül. A felperessel közölt „Értesítés a jogviszony megszűnéséről” felmentésnek minősül annál fogva, hogy az a munkáltató egyoldalú nyilatkozata, amelynek folytán a felperes jogviszonya megszűnt. A Kúria a Kfv.VII.37.103/2020/5. számú ítéletében

megállapította, hogy „a felmondás olyan egyoldalú munkaviszony megszüntetési mód, amelynek közlésével a munkaviszony a másik fél bármilyen tevőleges magatartása nélkül megszűnik”, a perbeli esetben éppen ez történt. Jogellenesnek pedig azért minősül a felmentés, mert nem szerepel a jogalkotó által jogszerűként nevesített felmentési okok között az, hogy a közalkalmazott nem fogadta el, írta alá az új kinevezést. Az egyoldalú munkáltatói intézkedés tehát nem attól minősül felmentésnek, hogy megfeleltethető a Hajtv. 30. § (1) bekezdésben foglalt esetköröknek, a megfelelés csak jogszerűvé teheti az egyoldalú, a jogviszony megszűnéséhez vezető intézkedést. A munkáltató valótlan, megtévesztő tájékoztatásának a bíróság döntése meghozatala során nem lehet jelentősége, a bíróság az ítéletben nem azt állapította meg, hogy a jogviszony a törvény erejénél fogva szűnt meg, valótlan tényekből érvényes jogi következtetéseket levonni nem lehet. Az ítélet indokolás [17] és [20] bekezdései nincsenek összhangban a felperes által előadott tényállással, miszerint a jogviszony felmentéssel szűnt meg: a felperes a Hajtv. 21. § (1) bekezdés c) pontban szabályozott okra, a lemondásra a per során nem hivatkozott.

[16] A felperes szerint jogot szerzett arra, hogy ha a jogviszonya az akaratán kívüli munkáltatói döntés alapján szűnik meg és az nem rendkívüli jogviszony megszüntetés, úgy végkielégítés és felmentési időre járó távolléti díj illesse meg. Az a bírói értelmezés, amely szerint a jogviszony egyoldalú megszüntetésére irányuló munkáltatói jognyilatkozat nem minősül felmentésnek, ha nem „nevezi magát annak” és nem hivatkozik a felmentés törvényi szabályaira, egy tulajdonjogi védelmet élvező jogosultságot korlátoz. Ez az értelmezés kiüresíti a felmentés törvényi fogalmát és a három év után jogszerű felmentés esetén is érvényesíthető végkielégítéshez és felmentési időre járó távolléti díjra való, tulajdonjogi védelmet élvező, alkotmányos védelemmel járó jogosultságot. Ez alapvető jelentőségű kérdés, a felmentéshez kapcsolódó törvényi védelem ugyanis nem függhet a munkáltatói jognyilatkozat megfogalmazásától. Az ítéletben szereplő jogértelmezés elfogadása esetén a bíróság nem kötelezhetné a munkáltatókat végkielégítés fizetésére, ha a felperesek az arra nyitva álló határidőn belül kizárólag a tulajdoni igényüket szeretnék érvényesíteni, de a jogviszony megszüntetésének jogellenességével kapcsolatos pert nem kívánnak indítani és olyan igényt nem kívánnak érvényesíteni, amely túlmegy a szerzett jog alapján járó juttatásokon. A szerzett jogok kényszerítő, vagy akár csak észszerű indok nélküli korlátozása alkotmányos értelemben tulajdonjogi sérelmet eredményez.

[17] A felperes szerint az egyenlő bánásmódhoz való jog vonatkozásában alkotmányjogi jelentőségű kérdésként merül fel az is, hogy a bíróság megvonhatja-e a tulajdoni védelmet élvező jogosultságot a közszférában évtizedek óta dolgozó egészségügyi dolgozótól attól függően, hogy a jogviszonyt megszüntető irat a felmentés megnevezést tartalmazza-e és utal-e a felmentésre vonatkozó törvényi szabályokra, vagy ezeket nélkülözve rendelkezik a jogviszony egyoldalú megszüntetéséről. Az alkalmazott megkülönböztetésnek nemhogy szükséges és arányos indoka nincs, de az egyenesen önkényes, mert önkényes joggyakorlásra ad lehetőséget. Ennek az álláspontnak azért sincs észszerű indoka, mert a közszférában a Hajtv.-n kívül minden más ágazati jogszabály a munkavállalók kötelező felmentését írja elő, így a jogrendszer egészében érvényesülő szabályozásra tekintettel felmerül a kérdés, hogy lehetséges-e az alperes intézkedését felmentésnek tekinteni.

[18] A felperes – idézve a Fővárosi Törvényszék 50.K702.228/2020/10., a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 59.K.32.531/2019/9. és a Veszprémi Törvényszék 5.K.700.862/2020/8. számú ítéleteiben foglalt megállapításokat – hivatkozott arra, hogy az irányadó jogszabályoknak van olyan értelmezése, amely szerint a munkáltató egyoldalú nyilatkozata felmentésnek minősül. Idézte továbbá a jelen ügygel – álláspontja szerint – analóg Kfv.VII.37.422/2020/8. számú határozat [11] bekezdését, amelyben a Kúria – az elsőfokú ítélet ismertetése során, azzal a megállapítással, hogy „mivel a felperes honvédelmi

alkalmazotti jogviszonyának megszüntetésére nem a Hajtv. 30. § (1) bekezdésében meghatározott okból felmentéssel került sor, a Hajtv. 42. § (13) bekezdése alkalmazására nem volt lehetőség (...)”, kimondta, hogy az alperes a jogviszonyt – nem jogszerű okra hivatkozva – felmentéssel szüntette meg.

[19] Végül a felperes, arra az esetre, ha a Kúria a „bevett és elfogadott” jogértelmezési módszerekkel nem tudna arra a következtetésre jutni, hogy az alperes a jogviszonyt felmentéssel szüntette meg, az alkotmányellenes szabályozási környezetre tekintettel indítványozta a Kúria eljárásnak felfüggesztését, „a jogszabály” alkotmányos kontrollja érdekében az Alkotmánybíróság eljárásnak kezdeményezését, tekintettel arra, hogy a Hajtv. nem definiálja, hogy mi minősül felmentésnek, és ezzel nem biztosítja a tulajdoni védelmet; továbbá mert az a szabályozás, amely a védett joggal kapcsolatban semmilyen definíciót nem tartalmaz, sérti a jogbiztonságot, az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdését; végül mert a jogalkotó elmulasztotta rögzíteni annak az esetnek a következményét, amikor a munkavállaló nem fogadja el és írja alá a Hajtv. hatályba lépése után részére átadott kinevezési okmányt.

[20] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását, a felperes költségeiben való marasztalását kérte arra hivatkozva, hogy a fellebbezés nem felel meg a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (a továbbiakban: Kp.) 99. § (1) bekezdésének, illetve mert az ítélet érdemben helyes, és összhangban áll a Kúria Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett határozataival (Kf.VII.40.359/2020/9., Kf.VII.39.098/2021/8.).

[21] Az alperes szerint az Mt. 82. §-a megsértését a felperes a fellebbezésében, tekintve, hogy a rendelkezésre az elsőfokú eljárásban nem hivatkozott, a Kúria Kf.III.38.310/2019/5. számú határozatával is alátámasztottan, nem kifogásolhatja. A Kúria gyakorlata szerint a fellebbezési eljárásban új jogszabálysértésre nem lehet hivatkozni, kereset kiterjesztésre kizárólag a Kp. 43. § keretei között van lehetőség.

[22] Az alperes – ismertetve a Kúria Kpkf.39.195/2020/3. számú, az elsőfokú bíróságot új eljárás és új határozat meghozatalára utasító végzése meghozatalára vezető eljárás mozzanatait –, kiemelte, hogy a felperes a perben nem a honvédelmi alkalmazotti jogviszonya jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként követeli az alperes marasztalását, e vonatkozásban ugyanis a keresetindítási határidőt elmulasztotta. A felperes az Mt. 82. §-a megsértésére emiatt sem hivatkozhat, e rendelkezés megsértésének vizsgálatára ezért nincs lehetőség. A felperes hivatkozása a Kp. 43. § (1) bekezdésébe is ütközik; a jogellenes jogviszony megszüntetésre való hivatkozás a késedelmes igényérvényesítés miatt egyébként is a per Kp. 81. § (1) bekezdés a) pontján alapuló megszüntetését eredményezte volna.

[23] A felperes tévesen értelmezi a Kp. 99.§ (1) bekezdését, megalapozatlanul hivatkozik a BH2021.93. számon közzétett döntésre, amely ítélet jogellenes jogviszony megszüntetés és jogkövetkezményei tárgyában indult ügyben született, amely iránt a felperes igényt nem érvényesített. Az elbírált keresetek eltérő tárgyúak, az ítéletek összhangját nem lehet számon kérni. A felperes ugyanakkor nem említette az azonos tényállású perekben hozott Kf.VII.40.359/2020/9. és Kf.VII.39.098/2021/8. számú ítéleteket, amelyek a Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett határozatoknak minősülnek; az elsőfokú bíróság helyesen hivatkozott ítéletében a következetes bírói gyakorlatra. Az alperes utalt arra is, hogy a fellebbezésben megjelölt, azonos tényállású ügyekben a Kúria a kereseteknek helyt adó elsőfokú ítéleteket megváltoztatta és a felperesek keresetét elutasította.

[24] Az alperes – idézve az elsőfokú ítélet megállapításait – kiemelte, hogy a bíróság érdemben helytálló, az egységes ítélkezési gyakorlatnak megfelelő döntést hozott. Az ítéletből megállapítható, hogy a felperes érvelését mely okból nem osztotta, a felperes ezért alaptalanul kifogásolta az indokolási kötelezettség megsértését is. Az ítélet alappal nem támadható amiatt sem, mert nem tartalmazza, hogy ha a jogviszony nem felmentéssel szűnt

meg, akkor arra milyen módon került sor, az elsőfokú bíróság ugyanis a Kp. 2. § (4) bekezdése alapján a felperes tényállításait és a keresetét bírálja el, a felperes pedig nem a megszüntetést támadta, hanem az állította, hogy a jogviszonya felmentéssel szűnt meg, amit a bíróság elbírált. A felperes fellebbezésének azért sem lehet helyt adni, mert a perben két havi végkielégítés összegének 81,5%-át, összesen nettó 524.285 forintot és kéthavi felmentési időre járó távolléti díj címén összesen további 524.285 forintot követelt az alperestől, amely összegek helyett a fellebbezésben tévesen követelte ezen összegek kétszeresét.

A Kúria döntése és jogi indokai

[25] A fellebbezés nem megalapozott.

[26] A Kúria az elsőfokú bíróság ítéletét – a Kp. 108. § (1) bekezdésének megfelelően – a fellebbezési kérelem és a fellebbezési ellenkérelem keretei között bírálta felül.

[27] A felperes fellebbezésében megjelölte az álláspontja szerint megsértett jogszabályokat és a Kúria közzétett határozatát, amellyel kapcsolatban jogkérdésben való eltérést kifogásolt, ezért a fellebbezés elbírálásának az alperes hivatkozásával ellentétben a Kp. 99. § (1) bekezdése alapján nem volt akadálya. A felperes fellebbezésében az Mt. 82. §-ának a jogellenes jogviszony megszüntetés jogkövetkezményeit szabályozó rendelkezése megsértését nem indokolta, a felek között a megismételt eljárásban, a Kpkf.VII.39.195/2020/3. számú végzés meghozatala után a rendelkezés ügyre vonatkoztatott értelmezése, alkalmazása tárgyában nem volt vita. Mindezek miatt az Mt. 82. §-a megsértése vizsgálatának nem volt helye.

[28] A felperes a Hjt. 42. § (1) bekezdés a) pontja és 38. § (2) bekezdés a) pontja elsőfokú bíróság általi megsértését azonos okból, amiatt állította, mert a bíróság az alperes 2019. január 23-án kelt, a honvédelmi alkalmazotti jogviszony megszüntetésére tett egyoldalú akaratnyilatkozatáról tévesen állapította meg, hogy nem minősül felmentésnek, a Pp. 346. § (5) bekezdésének megsértésére pedig az ítélet orvosolhatatlan formai hiányossága okán, azért hivatkozott, mert a bíróság nem adott választ arra a kérdésre, hogy amennyiben az intézkedés nem tekinthető felmentésnek, úgy a felperes jogviszonya milyen módon, a Hjt. mely rendelkezése alapján került megszüntetésre.

[29] A Pp. 346. § (5) bekezdése szerint az ítélet jogi indokolása tartalmazza az ítélet alapjául szolgáló jogszabályokat és szükség esetén azok értelmezését, a megállapított tényekre vonatkozó bizonyítékokat azokkal a körülményekkel együtt, amelyeket a bíróság a bizonyítékok mérlegelésénél irányadónak vett, a tények megállapításának egyéb körülményeit, továbbá azokat az okokat, amelyek miatt a bíróság valamely tényállítást nem talált bizonyítottnak, vagy amelyek miatt a felajánlott bizonyítást mellőzte. A jogi indokolás tartalmazza azokat az okokat is, amelyek miatt a bíróság jogkérdésben eltért a Kúriának a Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett határozatától, vagy az arra irányuló indítványt elutasította.

[30] A Kúria megállapította, hogy az elsőfokú bíróság ítéletének – korábban részletesen ismertetett – indokolása a Pp. 346. § (5) bekezdésében felsorolt elemeket tartalmazza, az ítéletnek nincs olyan hiányossága, ami az érdemi felülbírálatra alkalmatlanná tenné. Ilyennek – a felperes hivatkozásával ellentétben – nem minősül az, hogy a bíróság az ítéletben nem rögzítette, hogy a jogviszony megszüntetésére álláspontja szerint milyen, felmentésnek nem minősülő egyéb – a Hjt. által szabályozott, vagy nem szabályozott – módon került sor.

[31] A Kúria már több határozatában kimondta: önmagában a Pp. 346. § (5) bekezdésének megjelölése nem teremt lehetőséget arra, hogy a felek között felmerült vitás kérdésekben elfoglalt bírói álláspont jogszerűsége, valamely jogszabály alkalmazhatósága, vagy értelmezésének helyessége a jogorvoslati eljárásban vizsgálható legyen. Az indokolási kötelezettség megsértését – a következetes bírói gyakorlat szerint – nem lehet megállapítani azon az alapon, hogy a fél a támadott ítéletben szereplő érvekkel és jogértelmezéssel nem ért egyet (Kf.VII.39.301/2020/3., Kf.VII.39.245/2020/4., Kfv.VII.37.573/2020/5., stb.). A Kúria a fellebbezésben szereplő, az érdemi döntés helyességét érintő kifogásokat erre tekintettel a Pp. 346. § (5) bekezdése alapján nem vizsgálhatta.

[32] Az elsőfokú bíróság a peres felek között vitás kérdés eldöntése során helyesen indult ki abból, hogy a jogviszonyt megszüntető intézkedés minősítését a tartalmi elemek vizsgálatával kell elvégezni és ennek a vizsgálatnak az eredményeként helyesen jutott arra a következtetésre, hogy a felperes jogviszonyának megszüntetésére tett intézkedés nem tekinthető a Hajtv. 21. § (2) bekezdés – az ítéletben elírás folytán az ügyben fel nem merült, lemondást szabályozó c) pont helyett helyesen – e) pontjában szabályozott felmentésnek. A bíróság helytállóan vizsgálta, hogy fennálltak-e ténylegesen a felmentés alkalmazásának Hajtv.-ben szabályozott feltételei, a 30. § a)-d) bekezdéseiben szereplő okok, illetve hogy a törvényhozó a közalkalmazotti jogviszonyok átalakításáról rendelkező 97. §-ban, vagy más rendelkezésben lehetővé tette-e az átalakulással érintett, a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyban történő foglalkoztatást 2019. január 1-től vállalni nem kívánó alkalmazottak jogviszonyának felmentéssel, vagy más, végkielégítésre és felmentési időre jogosító módon való megszüntetését.

[33] A Kúria a fellebbezésben foglaltak alapján kiemeli, hogy a Hajtv. a hatályba lépésekor a közalkalmazotti jogviszonyok átalakításának szabályozásában nem adott lehetőséget az érintetteknek a választásra: a jogviszonyok honvédelmi alkalmazotti jogviszonnyá, a munkakörök honvédelmi alkalmazotti munkakörökké való alakulása ipso iure, a Hajtv. 97. § (1) bekezdés rendelkezése folytán következett be; a felek között a jogviszony 2019. január 1-től nem a Hajtv. 14. § (1) bekezdése alapján jött létre. A Hajtv. – ahogyan az elsőfokú bíróság is rámutatott – a 97. § (2) bekezdés szerinti kinevezés elfogadását elutasító alkalmazottak jogviszonyának felmentéssel, vagy más, végkielégítésre, felmentési időre jogosító módon történő megszüntetésére nem adott lehetőséget: a Hajtv. 31. § (1) bekezdés a)-d) pontjaiban a felmentési okok között ilyen ok (a kinevezés elfogadásának elutasítása, továbbfoglalkoztatáshoz való hozzájárulás hiánya) nem szerepel. A törvény a jogviszonyban bekövetkező változáshoz hozzájárulást nem adó alkalmazott részére – ahogyan pl. a Hajtv. 22. § (5)-(6) bekezdésében szabályozott esetben, amikor is a honvédelmi alkalmazottat foglalkoztató szervezet egésze, vagy része az Mt. hatálya alá tartozó munkáltató részére kerül átadásra –, nem biztosít felmentés esetén járó járandóságokat (végkielégítést).

[34] A felperes alaptalanul hivatkozott arra is, hogy a jogviszonya valójában a Hajtv. 30. § (1) bekezdés c) pont második, a honvédelmi alkalmazott a „munkáját nem végzi megfelelően” fordulatában szereplő okból került megszüntetésre. Az alperes a jogviszonyt nem a végkielégítésre egyebekben nem jogosító [Hajtv. 42. § (2) bekezdés] megszüntetési ok, a munkavégzés nem megfelelő minősége, vagy mennyisége miatt, hanem a Hajtv. hatályba lépését megelőzően kiadott, a Hajtv. 14. § (1) bekezdése és a 97. §-a együttes és téves értelmezésén alapuló „Tájékoztató”-ban foglaltak alapján, a 97. § (2) bekezdés szerinti kinevezés elutasítása miatt szüntette meg.

[35] A jogviszony fenti módon és indokkal történt megszüntetésének törvényességéről – az alperes ellen jogviszony megszüntetés jogellenessége és jogkövetkezményei tárgyában indult perekben – a Kúria elsőként a BH2021. 93. számon közzétett Kf.VII.37.422/2020/8. számú, majd a Kfv.VII.37.651/2020/6. számú határozatában is állást foglalt. A Kúria

megállapította, hogy az alperes maga alakított ki egy olyan jogviszony megszüntetési módot, amely a Hjt. jogviszony megszűnését és megszüntetést szabályozó kógens rendelkezései között nem szerepel. A Kúria kimondta, hogy az alperes, erre vonatkozó kifejezett jogszabályi rendelkezés hiányában alaptalanul hivatkozott arra, hogy a jogviszony a törvény erejénél fogva szűnik meg, az alperes a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt azonnali hatállyal, felmentési idő nélkül szüntette meg, az intézkedésben indokként az szerepelt, hogy a felperes a kinevezést nem fogadta el. A Kúria megállapította, hogy nincs törvényi előírás arra, hogy a munkavállalónak a Hajtv. 97. § (2) bekezdés szerinti kinevezést el kellene fogadnia, tekintettel arra, hogy ez esetben nem tényleges kinevezésről, hanem csupán az új jogállás szerinti jogviszony rögzítéséről van szó. A Hajtv. nem ismer olyan megszüntetési okot, amely a Hajtv. 97. § (2) bekezdése szerinti kinevezési okirat alá nem írását a jogviszony törvény erejénél fogva történő megszűnésével szankcionálná. Erre tekintettel a Kúria helytállónak ítélte az eljáró bíróságok döntéseit, amelyek szerint az alperes jogviszonyt megszüntető intézkedése jogellenes volt, ami miatt az alperes a Hajtv. 4. § (1) bekezdése folytán alkalmazandó, a jogellenes jogviszony megszüntetés jogkövetkezményeit szabályozó Mt. 82. §-a alapján tartozik helytállni. A felperesek végkielégítésre és felmentési időre való jogosultsága ezekben az ügyekben tehát az Mt. 82. § (3) bekezdés a) pontján, illetve (4) bekezdésén alapult, a Hajtv. rendelkezései alapján csupán azok mértékét kellett meghatározni.

[36] A jelen ügyben az Mt. 82. §-a nem volt alkalmazható, ezt a felperes a jogviszonya megszüntetését követő több mint egy év után benyújtott keresetében nem is kérte. Az elsőfokú bíróság a perben rendelkezésre álló bizonyítékok alapján helyesen jutott arra a következtetésre, hogy a felperes jogviszonya nem felmentéssel szűnt meg, ezért az ennek jogkövetkezményeként járó végkielégítés és felmentési időre járó távolléti díj nem illeti meg. A felperes olyan egyéb jogszabályi rendelkezést sem jelölt meg, amelynek alapján a kért juttatásokra jogosulttá vált volna. A felperes tévesen hivatkozott arra, hogy a jogviszony egyoldalú munkáltatói megszüntetésének ténye önmagában megalapozza a végkielégítésre és a felmentési időre való jogosultságot: a végkielégítésre és felmentési időre (vagy utóbbi helyett a jogviszonyok megszüntetéséhez kapcsolódó más juttatásra) való jogosultságot a törvényhozó a Hajtv. szabályozásában a jogviszony felmentéssel való megszüntetése és a törvényben kifejezetten szabályozott egyéb, a honvédelmi szervezet változásával, jogviszonyváltásokkal kapcsolatos más tényállásokat tartalmazó esetekben (Hajtv. 22. §, 25. §), valamint – a fent bemutatottak szerint – a jogellenes jogviszony megszüntetés jogkövetkezményeként biztosította.

[37] A felperes megalapozatlanul kifogásolta, hogy a bíróság a BH2021.93. számon közzétett döntéstől jogkérdésben eltért volna. A felperes a Kúria határozata [34] bekezdésében írtakat félreérti, az ítéletben nem szerepel olyan megállapítás, hogy a felperes – jelen per felperesével azonos módon megszüntetett – jogviszonya felmentéssel szűnt meg. Az alperes a felperes jogviszonyát – ahogyan a fenti perekben elbírált esetekben is – a Hajtv. által nem szabályozott módon szüntette meg, ennek jogkövetkezményeként azonban – a Hajtv. ez irányú rendelkezése hiányában, egyezően a Kúria Kf.VII.40.359/2020/9. és a Kf.VII.39.098/2021/8. számú ítéleteiben foglaltakkal – a felmentés jogkövetkezményei alkalmazására nincs lehetőség. A Hajtv.-től eltérő, abban nem szabályozott módon történt jogviszony megszüntetés esetén az érintettek, ahogyan pl. a Kúria előtt folyamatban volt, BH2021.93. számon közzétett határozat alapjául szolgáló, valamint a Kfv.VII.37.651/2020/6. számú ügyekben is, a jogviszony megszüntetés jogellenessége és jogkövetkezményei tárgyában indított perben érvényesíthetik az ennek folytán őket ért jogsérelem miatti igényeket. Erre az Mt. 287. § (1) bekezdés b) pontja alapján a keresetindításra nyitva álló 30 napos határidőn belül van lehetőség; a határidő elmulasztása nem jelenti azt, hogy a honvédelmi alkalmazott más, az anyagi jogszabályban, a Hajtv.-ben végkielégítésre, felmentési időre jogosítóként nem szabályozott tényállások fennállása, a jogviszony

munkáltató általi, bármely módon történő megszüntetése esetén is előterjesztheti az ezzel kapcsolatos anyagi igényeit.

[38] A Kúria itt utal arra is, hogy a felperes által hivatkozott, azonos tényállású ügyekben hozott elsőfokú bírósági ítéleteket a Kf.VII.40.359/2020/9. és a Kf.VII.39.098/2021/8. számú ítéletekkel megváltoztatta és a felperesek keresetét elutasította, az elsőfokú bíróság jelen ügyben felülvizsgált döntése ezen határozatokban foglaltaknak mindenben megfelel. Az elsőfokú bíróság és a Kúria fenti határozatai nem állnak ellentétben a felperes által felhívott Kfv.VII.37.103/2020/5. számú ítélettel sem, amely – eltérő tényállású – ügyben a Kúriának arról kellett állást foglalnia, hogy a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésének tekinthető-e, ha a munkáltató a „munkavállalói felmondás” és „munkavállalói azonnali hatályú felmondás” elnevezéssel benyújtott, a munkavállaló jogviszony megszüntetésre irányuló egyoldalú jognyilatkozatait tudomásul vette azzal, hogy a felmondás esetén irányadó teljes felmondási idő letöltésétől eltekintett.

[39] A Kúria nem osztotta a felperes azon álláspontját, hogy a bíróság az ítéletben szereplő értelmezéssel tulajdonjogi védelmet élvező jogosultságát korlátozná alaptörvény-ellenesen. A felperes a keresetében megjelölt jogalapon, a Hajtv. 42. § (1) bekezdés a) pontjában és 38. § (1) bekezdésében írt feltétel, a jogviszony felmentéssel történő megszüntetése hiányában nem szerzett jogot végkielégítésre és felmentési időre, ezért a bíróság az Alaptörvény XIII. cikk (1) bekezdése által garantált tulajdonhoz való jogát nem sérthette meg. A felperesnek – az általa is hivatkozott per felperesével azonosan – módjában állt a jogviszonya megszüntetése kapcsán igényt érvényesíteni, ennek, valamint végkielégítést és felmentési időre való jogosultságot megalapozó tények keresetben állított fennállása (jelen esetben felmentés) hiányában a bírói jogértelmezés téves voltára alappal nem hivatkozhat. A felperes nem csupán a közalkalmazotti jogviszonyban töltött ideje, hanem a törvény kógens rendelkezéseiben meghatározott jogviszony megszüntetési módok alkalmazása, a jogviszony megszűnését eredményező tényállások esetén, illetve a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeként válhat jogosulttá felmentési időre és végkielégítésre, ez utóbbi feltételek hiányában a szerzett jogok bíróság általi korlátozására vonatkozó hivatkozása sem fogadható el.

[40] A Kúria nem értett egyet a felperes azon álláspontjával, hogy az egyenlő bánásmód követelménye alapján a bíróságnak – a felperes perbeli érvelése elfogadásával – az alkalmazott jogszabályoknak olyan értelmezést kellett volna adnia, hogy a közszférában évtizedek óta dolgozó, egyoldalú jogviszony megszüntetéssel érintett személyek azonos feltételekkel váljanak jogosulttá a végkielégítésre és a felmentési időre. A törvényhozó mind a jogszerű, mind a jogellenes jogviszony megszüntetés jogkövetkezményeként járó juttatásokhoz való hozzáférést részletesen, kógens jogszabályi rendelkezésekben szereplő feltételek előírásával szabályozta, annak vizsgálata, hogy a jogviszony megszüntetéséről a munkáltató a jogosultságot megalapozó módon rendelkezett-e (pl. felmentéssel), nem mellőzhető. Az elsőfokú bíróság – a fentiekben és a Kúria korábbi határozataiban kifejtettek szerint – helytállóan, megfelelő kritériumok alapján vizsgálta a jogosultságot megalapozó feltételeket és helyesen minősítette az alperes intézkedését; az a körülmény, hogy a felperes az általa megjelölt jogalapon nem érvényesíthet végkielégítés és felmentési időre járó távolléti díj iránti igényt, az egyenlő bánásmód sérelmét nem veti fel. A Kúria a BH2021.23. számú döntéstől eltérésre való felperesi hivatkozás kapcsán itt utal arra is, hogy az azonos munkáltatói intézkedéssel érintett, ennél fogva összehasonlítható helyzetű csoportba tartozó jogalanyok esetében vizsgálendő az is, hogy az érintettek a bíróság előtt keresetükkel azonos jogokat érvényesítettek-e; ennek alapján pedig a felperes és a jogellenes jogviszony megszüntetés jogkövetkezményeit érvényesítő személyek nem hasonlíthatók össze.

[41] Az Alkotmánybíróság a Hajtv. és más törvények (a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény, a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény módosításáról szóló 2018. évi CXV. törvény) rendelkezései alaptörvény-ellenességét országgyűlési képviselők indítványa alapján a 3116/2021. (IV.16.) AB határozatában (a továbbiakban: ABH) vizsgálta. Az Alkotmánybíróság a Hajtv. 97. §-a alaptörvény-ellenességét a törvény közjogi érvénytelensége, az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdése, a kellő felkészülési idő követelményének és a IX. cikk (1) bekezdése, a szabad véleménynyilvánításhoz való jog érvényesülése körében vizsgálta, az indítványokat elutasította. Az Alkotmánybíróság a jogállásváltozások elrendelésével kapcsolatos kifogások kapcsán kifejtette: a „törvényhozó hatalomnak lehetősége van az egyes jogállási törvény átfogó felülvizsgálatára és újra szabályozására. Ennek keretében pedig a munkaidő, pihenőidő, szabadságok mértékét, kiadási rendjét és az ezekkel összefüggő valamennyi egyéb szabály megváltoztatásához is joga van. Az újonnan kialakított szabály alkotmányosságának megítélése során azonban soha nem annak lesz döntő jelentősége, hogy a korábbi vonatkozó szabályozáshoz képest az új törvényi rendelkezések milyen irányú változást eredményeztek. Nem lesz eleve alkotmányos ugyanis egy munkavállalóra nézve pozitív irányú változás, és nem lesz feltétlenül alaptörvény-ellenes egy a munkavállaló jogaira nézve szűkítő jellegű módosítás sem. Az új szabályozást mindig a maga egészében és önállóságában kell vizsgálni, és ez alapján dönteni annak alkotmányosságáról.”

[42] A felperes – az Alkotmánybíróság eljárása kezdeményezésének indokaként – a Hajtv. szabályozási hiányosságaival kapcsolatban olyan, jogalkalmazói jogszabály értelmezéssel meg nem oldható problémákat, illetve kérdéseket vetett fel, amelyek megválaszolása mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenesség vizsgálatát igényli. Ennek indítványozására az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény, vagy más jogszabály nem biztosít lehetőséget, ezért az indítvány teljesítését a Kúria mellőzte. A Kúria ezzel összefüggésben kiemeli: az abból eredő sérelem, hogy a törvényhozó a Hajtv. hatályba lépésekor a közalkalmazotti jogviszony 97. § szerinti, honvédelmi alkalmazotti jogviszonnyá való átalakítását nem kötötte az érintettek beleegyezéséhez, és a Hajtv. hatálya alatti foglalkoztatást nem kívánó közalkalmazottak jogviszonyának felmentéssel, vagy más, végkielégítésre, felmentési időre jogosító módon való megszüntetéséről, megszűnéséről nem rendelkezett, jogalkalmazói (bírói) jogértelmezéssel nem orvosolható.

[43] A Kúria egyetértett a felperes azon érvelésével, hogy az alperes megtévesztő tartalmú tájékoztatása a bírósági döntés indokául nem szolgálhat, az elsőfokú ítélet ezen megállapítását az indokolásból mellőzi.

[44] A Kúria észlelte, hogy az eljárási illeték összegét az elsőfokú bíróság tévesen határozta meg. A keresettel – végkielégítés és felmentési időre járó távolléti díj címén – érvényesített összeg alapján a per tárgyának értéke 1.286.588 forint, az elsőfokú eljárás illetéke – az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 45/A. § (2) bekezdése folytán alkalmazandó 42. § (1) bekezdés a) pontja alapján – helyesen – 77.195 forint.

[45] Mindezekre figyelemmel a Kúria az elsőfokú ítéletet a per főtárgya tekintetében helybenhagyta, az elsőfokú bíróság által – feltehetőleg számítási hiba folytán – tévesen meghatározott, az állam által viselendő elsőfokú eljárási illeték összegére vonatkozó rendelkezés tekintetében hatályon kívül helyezte és az elsőfokú eljárás illetékét 77.195 forintban állapította meg [Kp. 109. § (1)-(2) bekezdés].

A döntés elvi tartalma

[46] *A végkielégítésre való jogosultságot a törvényhozó a Hajtv. szabályozásában a jogviszony felmentéssel való megszüntetése és a törvényben kifejezetten szabályozott egyéb, a honvédelmi szervezet változásával, jogviszonyváltásokkal kapcsolatos tényállásokat tartalmazó esetekben (Hajtv. 22. §, 25. §), valamint a jogellenes jogviszony megszüntetés jogkövetkezményeként biztosította. A honvédelmi alkalmazotti jogviszony egyoldalú munkáltatói megszüntetésének ténye önmagában nem alapozza meg a végkielégítésre és a felmentési időre való jogosultságot. Az abból eredő sérelem, hogy a törvényhozó a Hajtv. hatályba lépésekor a közalkalmazotti jogviszony 97. §-a szerinti, honvédelmi alkalmazotti jogviszonnyá való átalakítását nem kötötte az érintettek beleegyezéséhez, és a Hajtv. hatálya alatti foglalkoztatást nem kívánó közalkalmazottak jogviszonyának felmentéssel, vagy más, végkielégítésre, felmentési időre jogosító módon való megszüntetéséről, megszűnéséről nem rendelkezett, jogalkalmazói (bírói) jogértelmezéssel nem orvosolható.*

Záró rész

[47] Az alperes másodfokú eljárásban felmerült költségét a felperes a Kp. 35. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó Pp. 82. § (1)-(2) bekezdése, valamint a 32/2003 (VIII.22.) IM rendelet 4. § (1) bekezdése és 3. § (5) bekezdése alapján viseli.

[48] A felperes – a Kp. 35. § (4) bekezdése alapján alkalmazandó Pp. 525. § (1)-(2) bekezdése alapján – munkavállalói költségkedvezménye folytán mentesül az illeték megfizetése alól, ezért az Itv. 46. § (1) bekezdése szerint le nem rótt 102.927 forint fellebbezési illetéket a Kp. 35. § (1) bekezdése folytán alkalmazandó Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam viseli.

[49] A Kúria ítélete ellen fellebbezésnek és felülvizsgálatnak sincs helye [Kp. 99. § (1) bekezdés, 116. § d) pont].

[50] A Kúria a fellebbezést tárgyaláson bírálta el a Kp. 107. § (1) bekezdése alapján.

Budapest, 2021. december 8.

Dr. Magyarfalvi Katalin s. k. a tanács elnöke, előadó bíró, Dr. Farkas Katalin s. k.
bíró, Dr. Cséffán József s. k. bíró