



*A Jpe.III.60.013/2024/14. számú végzéssel kijavítva.

Budapest, 2024. december 2.

Böszörményiné dr. Kovács Katalin s.k.
a tanács elnöke

A Kúria

Jogegységi Panasz Tanácsa 13/2024. Jogegységi határozat (Jpe.III.60.013/20234*/11. szám)

a felmentési idő alatt elhunyt honvédelmi alkalmazott végkielégítésre jogosultságáról

A Kúria Jogegységi Panasz Tanácsa a Kúria K.VII. tanácsának előzetes döntéshozatali indítványa alapján a felmentési idő alatt elhunyt honvédelmi alkalmazott végkielégítésre jogosultsága tárgyában meghozta a következő

jogegységi határozatot:

1. A honvédelmi alkalmazott a jogviszonya felmentéssel történő megszüntetése esetén a felmentési idő leteltével szerzi meg a végkielégítésre jogosultságot. Ha a felmentési idő alatt honvédelmi alkalmazotti jogviszonya a halálának tényével szűnik meg, végkielégítésre nem jogosult.
2. A Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett Mfv.10.567/2012/4. és Mfv.10.097/2019/3. számú határozatoktól a Kúria K.VII. ítélkező tanácsa eltérhet.

Indokolás

I.

[1] A Kúria előtt Kfv.45.135/2023. számon folyamatban lévő felülvizsgálati eljárásban eljáró tanács (a továbbiakban: indítványozó tanács) a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény (a továbbiakban: Bszi.) 33. § (1) bekezdés b) pontjában biztosított jogkörében eljárva a 32. § (1) bekezdés b) pontja alapján előzetes döntéshozatali indítványt terjesztett elő a jogegység érdekében, mert el kíván térni a Bírósági Határozatok Gyűjteményében (a továbbiakban: BHGY) Mfv.10.567/2012/4. és Mfv.10.097/2019/3. számon közzétett határozatoktól.

[2] Az indítványozó tanács a következő kérdésekben kérte a Jogegységi Panasz Tanács állásfoglalását:

- 1.) A honvédelmi alkalmazott a honvédelmi alkalmazotti jogviszonya felmentéssel történő megszüntetése esetén a végkielégítésre jogosultságot a felmentés közzétételének napján, vagy a jogviszony megszűnése időpontjában (a felmentési idő utolsó napján) szerzi-e meg?
- 2.) Ügydöntő jelentősége van-e a honvédelmi alkalmazott végkielégítésre jogosultsága szempontjából annak, hogy honvédelmi alkalmazotti jogviszonya nem felmentéssel, hanem a felmentési idő alatt a halálának tényével szűnt meg?

II.

- [3] Az indítványozó tanács előtt folyamatban lévő ügy tényállása szerint a perben nem álló örökhatyó honvédelmi alkalmazotti jogviszonyát – kérelmére – az alperes jogelődje a 2021. október 11-én kelt felmentéssel egészségügyi alkalmatlanságra hivatkozással 2022. május 27-ei hatállyal megszüntette. A felmentést tartalmazó iratban – a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény (a továbbiakban: Haj. tv.) 42. § (6) bekezdés h) pontja és (7) bekezdés alapján – 14 havi távolléti díjnak megfelelő összegű végkielégítésre jogosultságot állapított meg az örökhatyó részére, illetve mentesítette a munkavégzési kötelezettség alól a felmentési idő tartamára. Az örökhatyó 2021. november 12-én – a felmentési idő lejártá előtt – meghalt. Az I., II. és III. rendű felperesek az örökhatyó örökösei 1/3-1/3-1/3 arányban. Az alperes jogelődje a 2021. december 17-én kelt honvédelmi alkalmazotti igazolásban megállapította, hogy az örökhatyó honvédelmi alkalmazotti jogviszonya a Haj. tv. 21. § (1) bekezdés b) pontja alapján a halála napján megszűnt. Az alperes nem fizette ki a felperesek részére a végkielégítést.
- [4] A felperesek keresetükben a Haj. tv. 42. § (1) bekezdés a) pontjára, valamint a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 7:1. §-ára hivatkozva 19.851.538 forint végkielégítés és annak 2022. május 28-tól számított késedelmi kamata megfizetésére kérték kötelezni az alperest. Előadták, hogy a Haj. tv. 42. § (2) bekezdése taxatív felsorolást tartalmaz arra vonatkozóan, hogy mely esetekben nem jár végkielégítés. Ezek közül az örökhatyóra nézve egyik sem áll fenn, ezért végkielégítésre jogosultak, amely a hagyaték része, és őket illeti meg. Hivatkoztak az Mfv.10.097/2019/3. számon közzétett döntésre, amelyben a Kúria – állításuk szerint – azonos tényállás alapján arra a következtetésre jutott, hogy a végkielégítésre való jogosultság megszerzésének időpontja a tényleges kifizetés esedékességével nem feltétlenül esik egybe.
- [5] Az elsőfokú bíróság ítéletében a kereseti kérelem szerint marasztalta az alperest. Döntését a Haj. tv. 21. § (1) bekezdés b) pontjára, 30. § (1) bekezdés c) pontjára, 42. § (1) bekezdés a) pontjára és (11) bekezdésére, az Mfv.10.097/2019/3. számon közzétett kúriai döntésre alapította. Megállapította, hogy a végkielégítés megfizetésének feltétele a jogviszony felmentéssel történő megszüntetése; a perbeli esetben a végkielégítésre jogosultság a felmentés közlésével nyílt meg, azonban attól a végkielégítés tényleges kifizetésére való kötelezettség időpontja elvált, a jogviszonyban töltött utolsó napra (a felmentési idő utolsó napjára) esett. Tekintettel arra, hogy az örökhatyó számára a végkielégítésre jogosultság a felmentés közlésével megnyílt, ezt a jogosultságot a felperesek vagyoni jogként örökölték.
- [6] Az alperes fellebbezése folytán eljáró másodfokú bíróság jogerős ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. A Kúria Jpe.I.60.002/2021/7. és Jpe.I.60.005/2021/5. számú határozataiban foglaltak alkalmazásával megállapította, hogy az Mfv.10.097/2019/3. számú ítélet azonos jogkérdést érint, azonban a teljes körű ügyazonosság nem állapítható meg. A kúriai döntésben a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.), míg a perbeli esetben a Haj. tv. rendelkezéseit kellett alkalmazni. Megállapította azt is, hogy a perben releváns jogkérdést érintően a Kttv. és a Haj. tv. azonos rendelkezéseket tartalmaznak, és azonos szabályozási struktúrát követnek, ezért az elsőfokú bíróság a tartalmi kérdések tekintetében a Kúria Mfv.10.097/2019/3. számú ítéletét helytállóan alkalmazta, az attól való eltérésre nincs lehetőség. A másodfokú bíróság a közzétett kúriai határozatban foglalt elvi tartalmat tekintette irányadónak, amelynek értelmében, ha a kormánytisztviselő a vele szemben közölt felmentést követően a felmentési idő alatt meghal, örököse jogosult az elhunytat megillető végkielégítés összegének megfelelő juttatásra. A jogosultság megszerzése szempontjából az adott esetben nem a jogviszony megszűnésének, hanem a felmentés közlésének van jelentősége.

[7] Az alperes felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését, az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a felperesek keresetének az elutasítását, másodlagosan a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését, a másodfokú bíróság új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasítását kérte. Álláspontja szerint a jogerős ítélet jogszabálysértő, mert az örökhagyó jogviszonya nem felmentéssel, hanem a halál tényével szűnt meg, ezért a Haj. tv. 42. § (1) bekezdése alapján végkielégítés nem illette meg. Ezzel összefüggésben az eljáró bíróságok a megszüntetési módok egymásra gyakorolt hatásával kapcsolatos kúriai gyakorlattól (Mfv.10.125/2019/5., megjelent BH 2020.154. számon is) eltértek. Hangsúlyozta, hogy a Haj. tv. 42. § (1) bekezdés a) pontja alapján a honvédelmi alkalmazotti jogviszony halál bekövetkezése folytán történt megszűnése esetén nem állnak fenn a végkielégítés fizetését megalapozó törvényi feltételek, mert a jogviszony nem felmentéssel szűnik meg. Ha a honvédelmi alkalmazotti jogviszony a felmentési idő letelte előtt a honvédelmi alkalmazott halálával szűnik meg, a végkielégítés megfizetésére alapot adó törvényi feltétel sem következik be.

[8] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (Kp.) 118. § (1) bekezdésének alkalmazásával 2024. január 9-én befogadta.

III.

A jogerős ítélet felülvizsgálata során irányadó és az eldöntendő jogkérdés elbírálása szempontjából releváns jogszabályi rendelkezések:

[9] Haj. tv.

21. § (1) A honvédelmi alkalmazotti jogviszony megszűnik:

- a) a kinevezésben foglalt határozott idő lejártával,
- b) a honvédelmi alkalmazott halálával,
- c) a honvédelmi szervezet jogutód nélküli megszűnésével, vagy
- d) a 16. § (16) bekezdésében és a 22. § (1) bekezdésében meghatározott esetben, továbbá ha törvény így rendelkezik.

30. § (1) bekezdés c) A honvédelmi szervezet a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt – a 31-33. §-ban és a 37. §-ban foglalt korlátozással – felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha a munkaköri feladatainak ellátására tartósan alkalmatlanná vált vagy munkáját nem végzi megfelelően.

42. § (1) Végkielégítés illeti meg a honvédelmi alkalmazottat, ha honvédelmi alkalmazotti jogviszonya

- a) felmentés,
- b) rendkívüli lemondás,
- c) a honvédelmi szervezet jogutód nélküli megszűnése következtében vagy
- d) a (3) bekezdés szerint szűnik meg.

(2) Nem jogosult végkielégítésre a honvédelmi alkalmazott, ha felmentésére – az egészségügyi okot kivéve – tartós alkalmatlansága vagy nem megfelelő munkavégzése miatt került sor. Nem jár továbbá végkielégítés a honvédelmi alkalmazottnak, ha

- a) legkésőbb a honvédelmi alkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül [Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont],
- b) felmentésére a 12. § (9) bekezdése vagy 30. § (7) bekezdése alapján kerül sor,

c) honvédelmi alkalmazotti jogviszonya a 22. § (7) bekezdése vagy a 25. § (9) bekezdése szerint alakult át.

(3) Ha a honvédelmi alkalmazottal ugyanazon honvédelmi szervezet legalább két alkalommal határozott időre szóló honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt létesít, és a korábbi honvédelmi alkalmazotti jogviszony megszűnése, valamint az újabb honvédelmi alkalmazotti jogviszony létesítésének időpontja között hat hónapnál hosszabb idő nem telt el, a honvédelmi alkalmazott végkielégítésre jogosult, feltéve, hogy honvédelmi alkalmazotti jogviszonya a 27. § (2) bekezdés szerinti eljárásban, a 30. § (1) bekezdés a) pont vagy b) pontjában foglalt okok alapján kerül megszüntetésre, vagy a 21. § (1) bekezdés a) pontja szerint szűnik meg. Kettőnél több határozott idejű honvédelmi alkalmazotti jogviszony esetén a hat hónapnál hosszabb megszakítás előtt fennállt jogviszonyok időtartamát nem lehet figyelembe venni. A végkielégítésre való jogosultság megállapításakor a (6) bekezdést kell alkalmazni azzal, hogy az e bekezdés szerinti jogcímen megszűnt vagy megszüntetett határozott idejű jogviszonyok időtartamát kell összeszámítani. Ha az első mondatban szereplő okokra alapított megszüntetés vagy megszűnés alapján a honvédelmi alkalmazott végkielégítésre vált jogosulttá, az azonos felek közötti újabb határozott idejű kinevezés esetén a végkielégítésre való jogosultság megállapításakor figyelmen kívül kell hagyni azon honvédelmi alkalmazotti jogviszonyok időtartamát, amelyekre tekintettel a korábbi végkielégítés kifizetése megtörtént.

[...]

(11) Ha a honvédelmi alkalmazotti jogviszony felmentés következtében szűnik meg, a végkielégítést a honvédelmi szervezet a felmentési idő utolsó napján köteles a honvédelmi alkalmazott részére kifizetni.

[...]

(13) Ha a honvédelmi alkalmazott a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt bármely költségvetési szervvel vagy költségvetési szerv legalább többségi befolyása alatt álló bármely gazdálkodó szervezettel teljes vagy részmunkaidős jogviszonyt létesít,

a) ezt a ténytet korábbi honvédelmi szervezetének haladéktalanul köteles írásban bejelenteni,

b) a felmentési időből hátralevő idő tekintetében távolléti díjra nem jogosult,

c) végkielégítésre nem jogosult, azonban új jogviszonyában a végkielégítés alapjául szolgáló időszak számítása során a felmentéssel megszüntetett jogviszony alapján végkielégítésre jogosító idejét is számításba kell venni.

IV.

[10] Az indítványozó tanács megítélése szerint ugyan a Kúria a Haj. tv. végkielégítést szabályozó rendelkezéseit még nem értelmezte, azonban a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) és a Kttv. – a Haj. tv.-ben foglalt rendelkezésekkel tartalmilag azonos – rendelkezéseinek értelmezésére és alkalmazására közzétett határozataiban már iránymutatást adott, amely a perbeli ügyben felmerült jogkérdések eldöntése során is követendő a döntésektől eltérés engedélyezése hiányában.

[11] Az Mfv.10.567/2012. számú ügy tényállása szerint az örökhagyó közalkalmazotti jogviszonyát az alperes 2009. augusztus 7-én felmentéssel megszüntette. A felmentési idő utolsó napját 2010. január 7-ében határozta meg, és a munkavégzési kötelezettség alól 2009. augusztus 8-tól mentesítette. A felmentési okiratban rögzítette, hogy a közalkalmazott hat havi végkielégítésre jogosult. Az örökhagyó 2009. október 26-án meghalt. A felperes örökösök keresetükben kérték részükre a végkielégítés megfizetésére kötelezni az alperest. Az elsőfokú bíróság a kereset szerint marasztalta az alperest, majd az alperes fellebbezése folytán eljáró másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, és a felperesek keresetét elutasította. A felperesek felülvizsgálati kérelme folytán eljáró Kúria a jogerős ítéletet

hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. A perbeli időszakban hatályos Kjt. 37. § (1) bekezdés a) pontja, (10) bekezdése és a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: régi Mt.) 95. §-a, 97. § (2) bekezdése összevetése alapján megállapította, hogy a végkielégítésre jogosultság megszerzésének az időpontja és a végkielégítés kifizetésének az esedékessége nem feltétlenül esik egybe: az eltér egymástól a Kjt. hatálya alá eső munkavállalók esetén a Kjt. 37. § (10) bekezdésében foglaltak szerint. A végkielégítésre jogosultság szempontjából azonban nem a jogviszony megszűnésének van jelentősége. A régi Mt. szerint a kifizetésnek nem a tényleges jogviszony megszűnéskor, hanem az utolsó munkában töltött napon kell megtörténnie, ami azt támasztja alá, hogy a végkielégítésre jogosultság megszerzése és az annak kifizetésére vonatkozó kötelezettség egymástól eltérő jogi kategóriák. A végkielégítésre jogosultság ahhoz kapcsolódik, hogy a munkavállalóval, közalkalmazottal rendes felmondást, felmentést közölt-e a munkáltató. A Kúria rögzítette, hogy a Kjt. szerint bekövetkezhet olyan esemény, amely a végkielégítésre jogosultság megszerzését követően is mentesíti a munkáltatót a kifizetési kötelezettség alól. Ilyen szabály a Kjt. 37. § (12) bekezdése, amikor a közalkalmazott a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt bármely költségvetési szervvel vagy költségvetési szerv legalább többségi befolyása alatt álló bármely gazdálkodó szervezettel teljes vagy részmunkaidős jogviszonyt létesít. A közalkalmazott ebben az esetben ténylegesen nem veszíti el a végkielégítésre jogosultságát, hanem ahhoz később, az új jogviszonyának felmentéssel történő megszüntetése esetén jut hozzá a korábbi jogviszonyában megszerzett jogosító idő beszámításával. Ettől az esettől eltérnek azok, amikor a felmondási/felmentési idő alatt derül fény olyan körülményre, amelyek a jogviszony azonnali hatályú megszüntetését teszik indokolttá. Ilyen esetben a közalkalmazott a végkielégítésre jogosultságát elveszíti. Ez az eset valósul meg akkor is, amikor a munkáltató a munkavállaló felmondási ideje alatt rendkívüli felmondással él, mert például a munkaviszony akár egy napig történő fenntartása is lehetetlenné válik. A felmentési idő alatti haláleset ezzel azért nem összehasonlítható, mert a közalkalmazottat megillető végkielégítésre jogosultság nem vész el: ha az elhunytak vannak örökösei, azt a hagyaték részeként mint az elhunytat megillető követelést öröklik. A közalkalmazotti jogviszony a halál időpontjában valóban megszűnt, azonban ez nem változtat azon a tényen, hogy a közalkalmazottal szemben az alperes felmentéssel élt, és a halála időpontjáig felmentési idejét töltötte.

[12] Az Mfv.10.567/2012. számú ügyben eljáró bíróságok által a felmerült jogkérdések eldöntése során figyelembe vett hatályos jogszabályok:

A Kjt. 37. § (1) bekezdés a) pontja szerint végkielégítés illeti meg a közalkalmazottat, ha közalkalmazotti jogviszonya felmentés következtében szűnik meg.

A Kjt. 37. § (10) bekezdése szerint amennyiben a közalkalmazotti jogviszony felmentés következtében szűnik meg, a végkielégítést a munkáltató a felmentési idő utolsó napján köteles a közalkalmazott részére kifizetni.

A Kjt. 37. § (12) bekezdés c) pontja szerint, ha a közalkalmazott a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt bármely költségvetési szervvel vagy költségvetési szerv legalább többségi befolyása alatt álló bármely gazdálkodó szervezettel teljes vagy részmunkaidős jogviszonyt létesít, végkielégítésre nem jogosult, azonban új jogviszonyában a végkielégítés alapjául szolgáló időszak számítása során a felmentéssel megszüntetett jogviszony alapján végkielégítésre jogosító idejét is számításba kell venni.

[13] Az Mfv.10.097/2019. számú ügyben az örökhagyó kormányzati szolgálati jogviszonyát az alperes 2017. február 28-án kelt felmentésével 2017. április 30-ai hatállyal, a felperes egészségi alkalmatlanságára hivatkozással megszüntette. A munkáltató a felmentésben 4.290.000 forint végkielégítés megfizetéséről rendelkezett. Az örökhagyó 2017. március 25-

én a felmentési idő alatt elhunyt. Az alperes 2017. március 27-én a felmentését visszavonta, és végkielégítést nem fizetett az örökös felperes részére. A felperes keresete folytán eljáró elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 4.290.000 forint végkielégítést. Az alperes fellebbezése folytán eljáró másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét annak helyes indokai alapján helybenhagyta. Az alperes felülvizsgálati kérelme folytán eljáró Kúria a jogerős ítéletét hatályában fenntartotta. A Kúria határozatának indokolása szerint: „Az alperes megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy a végkielégítésre való jogosultság megszerzése szempontjából a jogviszony megszűnésének van jelentősége. A jogszabályi rendelkezések összevetéséből megállapítható, hogy a végkielégítésre való jogosultság megszerzésének az időpontja és a tényleges kifizetésének az esedékessége nem feltétlenül esik egybe. A Kttv. hatálya alá tartozó személyek esetén ez eltér egymástól tekintettel a 69. § (8) bekezdésére. Az Mt. 77. § (1) bekezdése, valamint a Kttv. 69. § (1) bekezdése egymással egyezően a jogviszony megszűnését említi mint a végkielégítés megfizetésének feltételét. A végkielégítésre való jogosultság megszerzése és annak kifizetésére vonatkozó kötelezettség azonban egymástól eltérő jogi kategóriák. A végkielégítésre való jogosultság megszerzése ahhoz kapcsolódik, hogy a munkavállalóval vagy a kormánytisztviselővel felmondást, illetve felmentő intézkedést közölt-e a munkáltató.” (Indokolás [18]) „Az a körülmény, hogy a halál ténye a jogviszonyt annak időpontjában megszünteti, nem keletkeztet sem jogosultságot, sem kötelezettséget a felmentés egyoldalú visszavonására.” (Indokolás [19]). Kimondta továbbá, hogy „A Kttv. szerint bekövetkezhet olyan esemény, amely a jogosultság megszerzését követően is mentesíti a munkáltatót a kifizetési kötelezettség alól. Ilyen szabályozást tartalmaz a Kttv. 69. § (10) bekezdése, amikor a kormánytisztviselő a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt bármely költségvetési szervvel vagy költségvetési szerv legalább többségi befolyása alatt álló bármely gazdálkodó szervezettel teljes vagy részmunkaidős jogviszonyt létesít. A kormánytisztviselő ebben az esetben ténylegesen nem veszíti el a végkielégítésre jogosultságát, hanem ahhoz később, az új jogviszonyának felmentéssel történő megszüntetése esetén jut hozzá a korábbi jogviszonyában megszerzett jogosító idő beszámításával.” (Indokolás [20]).

[14] Az Mfv.10.097/2019. számú ügyben eljáró bíróságok által a felmerült jogkérdések eldöntése során figyelembe vett hatályos szabályozás:

A Kttv. 69. § (1) bekezdése szerint a kormánytisztviselőt – a (9) bekezdésben foglalt kivétellel – végkielégítés illeti meg, ha a kormányzati szolgálati jogviszonya felmentés vagy az államigazgatási szerv jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg.

A Kttv. 69. § (8) bekezdése szerint a végkielégítést a felmentési idő utolsó napján kell kifizetni. A Kttv. 69. § (9) bekezdése szerint végkielégítésre nem jogosult a kormánytisztviselő, ha a felmentés a gyakornoki idő alatt történt; legkésőbb a kormányzati szolgálati jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül; felmentésére a 63. § (2) bekezdés b) pontjában meghatározott okból (nem megfelelő munkavégzés miatt) került sor; kormányzati szolgálati jogviszonya a 72. § vagy 72/A. § szerint (jogviszonyváltás miatt) alakult át; méltatlanság vagy bizalomvesztés címén mentették fel.

A Kttv. 69. § (10) bekezdése szerint ha a kormánytisztviselő a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt bármely költségvetési szervvel vagy költségvetési szerv legalább többségi befolyása alatt álló bármely gazdálkodó szervezettel teljes vagy részmunkaidős jogviszonyt létesít, a) ezt a tényt korábbi munkáltatójának haladéktalanul köteles írásban bejelenteni, b) a felmentési időből hátralevő idő tekintetében illetményre nem jogosult, c) végkielégítésre nem jogosult, azonban új jogviszonyában a végkielégítés alapjául szolgáló időszak számítása során a felmentéssel megszüntetett jogviszony alapján végkielégítésre jogosító idejét is számításba kell venni.

- [15] Az indítványozó tanács szerint a Kúria Jogegységi Panasz Tanácsának következetes gyakorlata (Jpe.I.60.002/2021/7., Jpe.I.60.055/2022/10., Jpe.I.60.039/2023/3., Jpe.I.60.021/2023/3., Jpe.II.60.019/2021/18., Jpe.II.60.044/2022/10.) alapján az Mfv.10.567/2012., az Mfv.10.097/2019. és a Kfv.45.136/2023. szám alatti ügyek között az ügyszakosság fennáll függetlenül attól, hogy a tágabb értelemben vett közszerében eltérő anyagi jogi jogszabályok – Kjt., Kttv., Haj. tv. – alkalmazandók az egyes jogviszonyokban, mert egyezően rendelkeznek a végkielégítésre való jogosultság feltételeiről és a jogviszonyok megszűntetéséről, illetve megszűnéséről, a végkielégítésre való jogosultság feltételeiről.
- [16] Ugyanakkor e jogállási törvények nem tartalmazznak egyértelmű, kifejezett rendelkezést arra a jogkérdésre vonatkozóan, hogy a végkielégítésre jogosultság szempontjából a jogviszony felmentési idő alatti, a halál tényére tekintettel történt megszűnésének milyen jöghatása van.
- [17] Az indítványozó tanács szerint – szemben az Mfv.10.567/2012/4. és az Mfv.10.097/2019/3. számú határozatokban (a továbbiakban: referenciahatározatok) foglaltakkal – a foglalkoztatottak végkielégítésre akkor jogosultak – kizáró tényező bekövetkezése hiányában –, ha jogviszonyuk felmentés következtében szűnik meg, és a végkielégítés kifizetésére való jogosultságuk a felmentési idő utolsó napján nyílik meg. Ha a jogviszony a felmentési idő alatt a halál bekövetkezésére tekintettel szűnik meg, a végkielégítésre jogosultság egyik törvényi feltétele – a jogviszony felmentés következtében történő megszűnése – hiányzik. A Kúria két referenciahatározatában alkalmazott jogszabályhelyek helyes értelmezése alapján ugyanis a végkielégítésre jogosultságot teremtő jogi tény a jogviszony felmentéssel megszűnése, nem a felmentés közlése. A felmentés esetén a közalkalmazotti, a kormányzati, illetve honvédelmi alkalmazotti jogviszony egyaránt a felmentési idő utolsó napján szűnik meg. A felmentési idő tartama alatt a jogviszony fennáll. Ha a felmentési idő tartama alatt a foglalkoztatott meghal, a jogviszony a halál tényével a Kjt. 25. § (1) bekezdés b) pontja, Kttv. 60. § (1) bekezdés b) pontja, Haj. tv. 21. § (1) bekezdés b) pontja szerinti megszűnési ok folytán, nem pedig a felmentésre tekintettel szűnik meg. A Kjt. 37. § (12) bekezdés c) pontja, a Kttv. 69. § (10) bekezdés b) pontja és a Haj. tv. 42. § (13) bekezdése szerinti szabályozás a referenciahatározatoktól eltérően az indítványozó tanács szerint nem a felmentés közlését követően bekövetkezett olyan „eseményről” rendelkezik, amelyre tekintettel a jogalkotó a végkielégítésre jogosultság megszerzését követően mentesíti a munkáltatót a kifizetési kötelezettség alól, hanem a végkielégítésre jogosultság hiányát (akadályát) állapítja meg. Az indítványozó tanács szerint az általa javasolt jogértelmezést támasztják alá a végkielégítésnek az Alkotmánybíróság 3053/2022. (II. 11.) AB határozatában és a 3192/2022. (IV. 29.) AB határozatában említett szociális, tisztességes végelbányást biztosító funkciói is.
- [18] Mindezekre tekintettel az indítványozó tanács kezdeményezte: a Jogegységi Panasz Tanács mondja ki, hogy az Mfv.10.567/2012/4. és az Mfv.10.097/2019/3. számú kúriai ítéletekben foglaltak – miszerint az érintett foglalkoztatottak a végkielégítésre jogosultságot a felmentés közlésének napján megszerzik, és részükre a végkielégítés abban az esetben is jár, ha a jogviszony a felmentési idő alatt a halál tényével megszűnik – a továbbiakban nem alkalmazhatóak. Kezdeményezték továbbá ezen jogértelmezés elfogadásával e két referenciahatározattól mint a BHGY-ban közzétett határozatoktól való eltérés lehetőségének biztosítását.
- V.
- [19] A legfőbb ügyész nyilatkozatában rögzítette: a végkielégítésre való jogosultságot a Haj. tv. 42. §-a a jogviszony megszűnésének jogalapjától teszi függővé. A honvédelmi alkalmazott a felmentése esetén a Haj. tv. 42. § (1) bekezdésének a) pontja értelmében a jogviszonya megszűnésével válik végkielégítésre jogosulttá, nem a felmentés közlésével. A felmentést

tartalmazó egyoldalú jognyilatkozat ugyanis olyan, joghatás kiváltására (a jogviszony megszüntetésére) irányuló akaratnyilatkozat, amely a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 15. § (4) bekezdése értelmében a közléssel hatályossá válik ugyan, de a jogviszony megszüntetésére csak további jogszabályi előírásoknak, illetve a felmentés tartalmának figyelembevételével alkalmas. Így felmentés esetén a jogviszony megszüntetéséhez szükség van a felmentés szerint irányadó felmentési idő elteltére. A felmentés közlése és a honvédelmi alkalmazotti jogviszony közötti időben tehát a honvédelmi alkalmazotti jogviszony továbbra is fennáll, a feleket ez idő alatt is a honvédelmi alkalmazotti jogviszonyból származó jogok és kötelezettségek illetik, illetve terhelik.

[20] A honvédelmi alkalmazottnak a felmentési idő utolsó napján még fennáll a jogviszonya, ezért erre a napra is illetmény vagy távolléti díj illeti meg. A felmentés közlésének abból a szempontból van jelentősége, hogy a Haj. tv. 82. § (2) bekezdése alapján alkalmazandó Mt. 148. § (1) bekezdésének a) pontjára és a (2) bekezdésének b) pont ba) alpontjára tekintettel a végkielégítés címén járó összeg alapját képező havi távolléti díj meghatározásához szükséges illetményelemeknek ebben az időpontban (esedékesség) érvényes mértékét kell figyelembe venni. Ez a rendelkezés tehát nem azt jelenti, hogy a honvédelmi alkalmazott végkielégítésre a felmentés közlése időpontjában válna jogosulttá, azt pusztán a távolléti díjának számításához kell figyelembe venni.

[21] A legfőbb ügyész álláspontja szerint a honvédelmi alkalmazotti jogviszony felmentéssel történő megszüntetése esetén a honvédelmi alkalmazott a felmentés leteltével szerzi meg a végkielégítésre jogosultságot, amely végkielégítési összeg kifizetésének kötelezettsége a felmentési idő utolsó napján terheli a munkáltatót. Ha a honvédelmi alkalmazott jogviszonya nem felmentéssel, hanem más jogcímen, a felmentési idő alatt bekövetkező halálának tényével szűnt meg, végkielégítésre jogosultságát a törvény nem írja elő.

VI.

[22] A felperesek a referenciahatározatok alkalmazhatóságának fenntartását kérték. Álláspontjuk szerint az elhalálozás nem változtathat azon a tényen, hogy a végkielégítésre való jogosultság a felmentés/felmondás közlésével nyílik meg.

[23] Az előzetes döntéshozatali indítványra az alperes nem tett nyilatkozatot.

VII.

[24] A Jogegységi Panasz Tanács mindenekelőtt az vizsgálta, hogy a referenciahatározatok és az eldöntendő elvi jelentőségű jogkérdést felvető közigazgatási ügy között az ügyazonosság megállapítható-e.

[25] A Kúria Jogegységi Panasz Tanácsa több határozatában kifejtette, hogy a jogegység fogalmát az egyes eljárási törvények nem definiálják, a Bszi. jogegységi eljárásra és jogegységi panasz eljárásra vonatkozó rendelkezéseiből, annak egyes eseteiből vonható le – negatív oldalról – következtetés, amelynek értelmében a jogegység hiányát a korábbi döntéstől való indokolatlan eltérés okozza. A jogegység követelménye nem absztrakt, mindig konkrét ügyekhez köthető, csak meghatározott és megjelölt bírói döntések tekintetében merülhet fel. A jogegység követelményén belül az az elvárás, hogy ugyanazon jogkérdést felvető ügyekben a jogértelmezés is azonos legyen. Ha nincs meg az ügyek közötti azonosság, mert eltérő háttérűek a bírói döntések, akkor sem jogilag, sem tágabb értelemben nem értelmezhető a jogegység (Jpe.I.60.002/2021/7., Jpe.I.60.005/2021/5., Jpe.II.60.019/2021/18., Jpe.II.60.044/2022/10.).

[26] A Kúria Jogegységi Panasz Tanácsának következetes gyakorlata (Jpe.I.60.055/2022/10., Jpe.I.60.021/2023/3., Jpe.I.60.039/2023/3.) szerint az ügyazonosság több tényező által befolyásolt összetett jogfogalom, amelyet mindig esetről esetre kell vizsgálni. Ennek során szigorúan kell venni az összehasonlított bírói döntésekben az alkalmazott anyagi jogszabály

egyezőségét (hatály, normatartalom) és a jogértelmezés szempontjából releváns tények lényegi hasonlóságát. A Jogegységi Panasz Tanács gyakorlatában az ügyazonosság, a határozatok összevethetőségének vizsgálata során kiemelt jelentősége van az alkalmazott jogszabályok egyezőségének.

[27] Az indítványozó tanács helytállóan rögzítette, hogy a referenciahatározatok, valamint az előtte folyamatban lévő ügy alapjául szolgáló eltérő anyagi jogi jogszabályok egységes, azonos szabályozást tartalmaztak arra vonatkozóan, hogy

1. a közalkalmazottat, a kormánytisztviselőt, illetve a honvédelmi alkalmazottat (a továbbiakban: foglalkoztatott) – főszabály szerint – végkielégítés illeti meg, ha jogviszonya a munkáltató felmentése folytán szűnik meg;
2. a végkielégítést a felmentési idő utolsó napján kell kifizetni;
3. a jogviszony a foglalkoztatott halálával a felek akaratától függetlenül, a halál bekövetkezése időpontjában megszűnik;
4. a jogviszonynak a foglalkoztatott halálával történő megszűnése esetén végkielégítés nem jár.

[28] A hivatkozott különböző jogállási törvények tehát a végkielégítésre való jogosultság feltételeiről és a jogviszonyok megszüntetéséről, illetve megszűnéséről, a végkielégítés kifizetésének esedékességéről azonos szabályozást tartalmaznak. Emellett az alkalmazott jogállási törvények szabályozási struktúrája is azonos. Erre tekintettel a Jogegységi Panasz Tanács álláspontja szerint az ügyazonosság fennáll az alkalmazott anyagi jogszabályok lényegi egyezőségére tekintettel a referenciahatározatokban és a folyamatban lévő közigazgatási ügyben felmerült jogkérdés összevethetősége szempontjából.

[29] A Jogegységi Panasz Tanács a Haj. tv. végkielégítésre vonatkozó rendelkezéseinek alkalmazása során Magyarország Alaptörvénye (a továbbiakban: Alaptörvény) 28. cikkének jogértelmezési előírása alapján figyelemmel volt a végkielégítés céljára, amellyel kapcsolatban az Alkotmánybíróság következetes álláspontot alakított ki (174/B/1999. AB határozat, 3053/2022. (II. 11.) AB határozat, 3192/2022. (IV. 29.) AB határozat). Eszerint 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 végkielégítés funkciója a tisztességes végelbánás eszközeként tehát az, hogy a munkáltató oldalán felmerült okból az adott foglalkoztatási jogviszonyból kikerülő személy az újra alkalmazásáig anyagi biztonságban legyen. Ezért a jogviszonynak a foglalkoztatott halálával történő megszűnése nem von maga után (a jogállási törvények rendelkezése szerint) végkielégítést.

[30] A hivatkozott jogállási törvények szabályozási logikája alapján ugyanis a foglalkoztatott végkielégítésre akkor jogosult, ha jogviszonya a munkáltató oldalán felmerült okból (felmentéssel mint a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatával, vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével mint jogi ténnyel) szűnik meg. A jogviszonynak a foglalkoztatott oldalán felmerült okból (lemondással mint a foglalkoztatott egyoldalú jognyilatkozatával, nyugdíjazás miatti munkáltatói felmentéssel, vagy a halál tényének bekövetkeztével) történő megszűnése a végkielégítésre jogosultságot nem alapozza meg. A referenciahatározatokban és az indítványozó tanács előtt folyamatban lévő ügyben a munkáltató egyoldalú nyilatkozatával, felmentéssel, az ő oldalán felmerült okból kívánta megszüntetni a jogviszonyt. A jogviszony megszűnésére azonban nem az ő jognyilatkozata folytán került sor, hanem a foglalkoztatott oldalán felmerült okból: a halál tényének bekövetkezésével.

- [31] A hivatkozott jogállási törvények különbséget tesznek a jogviszonyok jognyilatkozattal történő megszüntetése és valamely jogilag releváns tény bekövetkezésével történő megszűnése között [Kjt. 25. § (1)-(2) bekezdés, Kttv. 60. § (1)-(2) bekezdés, Haj. tv. 21. § (1)-(2) bekezdés].
- [32] Mindhárom hivatkozott jogállási törvény a jogviszony megszűnés esetei között nevesíti a foglalkoztatott halálát [Kjt. 25. § (1) bekezdés b) pont, Kttv. 60. § (1) bekezdés b) pont, Haj. tv. 21. § (1) bekezdés b) pont], míg a jogviszony (jognyilatkozattal történő) megszüntetése között a felmentést [Kjt. 25. § (2) bekezdés e) pont, Kttv. 60. § (2) bekezdés d) pont, Haj. tv.* 21. § (2) bekezdés e) pont]. A munkáltató a felmentéssel mint egyoldalú jognyilatkozatával a közalkalmazotti, a kormánytisztviselői, illetve honvédelmi alkalmazotti jogviszonyt nem a közléssel, hanem egy időtartam, a felmentési idő közbeiktatásával, annak utolsó napjával szünteti meg [Kjt. 33. § (1)-(2) bekezdés, Kttv. 68. § (1) bekezdés, Haj. tv. 38. § (1) bekezdés]. A felmentést tartalmazó egyoldalú jognyilatkozat a közléssel hatályossá válik, de a felmentés által célzott joghatás (jogviszony megszüntetése) a felmentési idő elteltével következik be. A felmentés közlése és a jogviszony megszüntetése közötti időtartam alatt a közalkalmazotti, a kormánytisztviselői, a honvédelmi alkalmazotti jogviszony fennáll, az abból származó jogok és kötelezettségek fennmaradnak: így lényeges, jelentős mértékű kötelezettségszegés esetén lehetőség van a felmentési idő alatt az azonnali hatályú jogviszony megszüntetésre; bekövetkezhet a munkáltató jogutód nélküli megszűnése; illetve a foglalkoztatott halála. A felmentés időtartama alatt fennáll a munkáltató illetményfizetési kötelezettsége is, a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés idejére is távolléti díjra jogosult a foglalkoztatott, amelyet havonta folyósítanak a részére [Kjt. 37/A. § (2) bekezdés, Kttv. 68. § (5) bekezdés, Haj. tv. 39. §].
- [33] Ebből következően, ha a közalkalmazott, a kormánytisztviselő, illetve a honvédelmi alkalmazott a jogviszony fennállásának tartama alatt meghal, a jogviszony a halál tényével, vagyis az anyagi jogszabályokban meghatározott megszűnési ok bekövetkezésével, nem pedig a felmentési jognyilatkozattal szűnik meg.
- [34] A Kjt. 37. § (1) bekezdés a) pontja, a Kttv. 69. § (1) bekezdése, illetve a Haj. tv. 42. § (1) bekezdés a) pontja azonosan rendelkezik: a közalkalmazott, a kormánytisztviselő, illetve a honvédelmi alkalmazott végkielégítésre jogosult, ha jogviszonya felmentéssel (kivéve nem egészségügyi alkalmatlanság, nem megfelelő munkavégzés, vagy nyugdíjazás miatt) szűnik meg. A végkielégítésre jogosultság egyik törvényi feltétele tehát a jogviszony felmentési jognyilatkozat következtében történő megszüntetése, amely a jogviszony halál tényével történő megszűnése esetén hiányzik.
- [35] A közalkalmazott a Kjt. 37. § (1) bekezdés a) pontja, a kormánytisztviselő a Kttv. 69. § (1) bekezdése, míg a honvédelmi alkalmazott a Haj. tv. 42. § (1) bekezdés a) pontja alapján a jogviszony megszűnésével válik végkielégítésre jogosulttá, nem a felmentés közlésével.
- [36] A Kjt. 37. § (12) bekezdés c) pontja, a Kttv. 69. § (10) bekezdés b) pontja és a Haj. tv. 42. § (13) bekezdése értelmében végkielégítésre a felmentéssel érintett közalkalmazott, kormánytisztviselő, honvédelmi alkalmazott nem jogosult, ha a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt bármely költségvetési szervvel, vagy költségvetési szerv legalább többségi befolyása alatt álló bármely gazdálkodó szervezettel teljes vagy részmunkaidős jogviszonyt létesít (azonban az új jogviszonyában a végkielégítés alapjául szolgáló időszak számítása során a felmentéssel megszüntetett jogviszony alapján végkielégítésre jogosító idejét is számításba kell venni). Ezen szabályozás a végkielégítés törvényből következő anyagi jellegű támogatást nyújtó funkcióját hangsúlyozza, amelyre a foglalkoztatott felmentési idő alatti elhelyezkedése esetén nincs szükség. Ezért téves a referenciahatározatokban foglalt jogkövetkeztetés, miszerint e rendelkezések a felmentés közlését követően bekövetkezett olyan eseményekre hivatkoznak, amelyekre tekintettel a

jogalkotó a végkielégítésre jogosultság megszerzését követően mentesíti a munkáltatót a kifizetési kötelezettség alól. E rendelkezések ugyanis a végkielégítésre jogosultság hiányát megalapozó további feltételeket tartalmaznak: annak ellenére nem jár végkielégítés, hogy a foglalkoztatott jogviszonyát felmentéssel szüntetik meg. Nem értelmezhetők e rendelkezések akként, hogy rájuk figyelemmel jelentősége lenne a végkielégítésre jogosultság megállapítása (jelen esetben a felmentés közlése) és a tényleges kifizetés esedékessége [Kjt. 37. § (10) bekezdés, Kttv. 69. § (8) bekezdés, Haj. tv. 42. § (11) bekezdés szerint a felmentési idő utolsó napja] eltérő időpontjának.

[37] A hivatkozott jogállási törvények szabályozása értelmében a végkielégítésről történő rendelkezés a felmentésnek nem mellőzhetetlen tartalmi eleme, bár a gyakorlatban a munkáltatók a felmentésben a végkielégítésről is rendelkeznek. A felmentés jogellenessége esetén, és a végkielégítés kifizetésének részben vagy egészben történő elmaradása miatt eltérő jogorvoslati határidőt biztosítanak a fenti jogállási törvények: előbbi esetben ez a felmentés közlésétől számított 30 nap, utóbbi esetben az elévülési idő, amelyet a végkielégítés esedékességétől, azaz a felmentési idő utolsó napjától kell számítani. Ezért sem megfelelő a referenciahatározatok jogértelmezése, miszerint a végkielégítésre jogosultságot a felmentés közlésével szerzi meg a foglalkoztatott, mivel az azt teremtő jogi tény a jogviszony felmentési idő eltelével történő megszűnése.

[38] A felmentés közlésének a végkielégítés alapjául szolgáló távolléti díj számítása szempontjából van jelentősége a Haj. tv. 82. § (2) bekezdése, valamint a Kjt. 80. § (2) bekezdés alapján alkalmazandó Mt. 148. § (1) bekezdés a) pontja és (2) bekezdés b) pont b) alpontja, valamint a Kttv. 69. § (2) bekezdése és 68. § (2) bekezdése szerint. E rendelkezésekből sem következik tehát, hogy a foglalkoztatottnak a végkielégítésre a felmentés időpontjában nyílik meg a jogosultsága, pusztán a távolléti díjának számításához kell azt alapul venni.

[39] Mindezekre tekintettel a Jogegységi Panasz Tanács álláspontja szerint a honvédelmi alkalmazott a jogviszonya felmentéssel történő megszüntetése esetén a felmentési idő leteltével szerzi meg a végkielégítésre való jogosultságot. Ha a honvédelmi alkalmazott jogviszonya a felmentési idő alatt bekövetkezett halálának tényével szűnik meg, végkielégítésre nem jogosult.

[40] Erre tekintettel a Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett Mfv.10.567/2012/4. és Mfv.10.097/2019/3. számú határozatoktól a Kúria K.VII. ítélkező tanácsa eltérhet, mivel azokat a honvédelmi alkalmazott esetében nem lehet alkalmazni.

VIII.

[41] A kifejtettekre figyelemmel a Jogegységi Panasz Tanács a Bszi. 24. § (1) bekezdés c) pontja, 25. §-a, 32. § (1) bekezdés b) pontja, 33. § (1) bekezdés b) pontja, valamint 40. § (1) és (2) bekezdései alapján, a bíróságok jogalkalmazása egységének biztosítása érdekében [Alaptörvény 25. cikk (3) bekezdés] a rendelkező részben foglaltak szerint határozott.

[42] A Jogegységi Panasz Tanács a Bszi. 42. § (1) bekezdése alapján a jogegységi határozatot a Magyar Közlönyben, a BHGY-ban, a bíróságok központi internetes honlapján és a Kúria honlapján közzéteszi. A jogegységi határozat a bíróságokra a Magyar Közlönyben történő közzététel időpontjától kötelező.

Budapest, 2024. október 7.

Böszörményiné dr. Kovács Katalin s.k. a tanács elnöke, Dr. Hajdu Edit s.k. előadó bíró, Dr. Varga Zs. András s.k. bíró, Dr. Balogh Zsolt Péter s.k. bíró, Dr. Bartkó Levente s.k. bíró, Dr. Csák Zsolt s.k. bíró, Dr. Cseh Attila s.k. bíró, Dr. Darák Péter s.k. bíró, Dr. Domonyai Alexa s.k. bíró, Dr. Döme Attila s.k. bíró, Dr. Dzsula Marianna s.k. bíró, Dr. Farkas Attila s.k. bíró,

Dr. Hajnal Péter s.k. bíró, Dr. Harangozó Attila s.k. bíró, Dr. Kovács András s.k. bíró, Dr. Kurucz Krisztina s.k. bíró, Dr. Sperka Kálmán s.k. bíró, Dr. Tánczos Rita s.k. bíró