



Fővárosi Ítéltábla

Az ügy száma:	6.Kf.700.183/2025/6.
A felperes:	felperes (felperes címe)
A felperes képviselője:	Sebőkné dr. Rugli Kata ügyvéd (felperesi képviselő címe)
Az alperes:	Magyar Honvédség ezred1 (alperes címe)
Az alperes képviselője:	dr. Polyecskó-Musa Magdolna kamarai jogtanácsos
A per tárgya:	közzszolgálati jogviszonyból származó igény végkielégítés, elmaradt jövedelem megfizetése iránt indult közigazgatási jogvita
A fellebbezést benyújtó:	alperes, 19. sorszám alatt
A fellebbezéssel támadott határozat:	Győri Törvényszék 5.K.700.791/2024/18. számú végzéssel kijavított 5.K.700.791/2024/17. számú ítélete

Í T É L E T

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja és a keresetet elutasítja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg alperesnek 442.530 (négy száznegyvenkettő ezer-öt százharminc) forint együttes perköltséget.

Az elsőfokú- és fellebbezési illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

A fellebbezés alapjául szolgáló tényállás

[1] A felperes 2001. november 1. napjától áll jogviszonyban az alperessel irodai adminisztrátor (polgári) munkakörben, jogviszonya 2019. január 1-jétől alakult át honvédelmi alkalmazotti jogviszonnyá. Az alperes a koronavírus elleni védőoltásnak az állami és önkormányzati intézményeknél foglalkoztatottak által történő kötelező igénybevételéről szóló 599/2021. (X.28.) Korm.rendelet (a továbbiakban: 599/2021. Korm.r.) 2. § (8) bekezdése alapján a felperes részére – mivel a koronavírus elleni védőoltás felvételét a munkáltató felé 2022. január 31-ig nem igazolta, illetve annak ellenjavallt voltára vonatkozó orvosi szakvéleményt nem mutatott be – a munkáltató felhívását követően, 2022. február 23. napján a 753/2022. számú határozattal 2022. február 28-tól 2023. február 27-ig egy év időtartamra illetmény nélküli szabadságot rendelt el. A jogalkotó az 599/2021. Korm.r.-t 2022. június 1-jétől hatályon kívül helyezte. Az alperes a 2022. június 1-jén hatályba lépett veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő szabályozási kérdésekről szóló 2022. évi V. törvény (a továbbiakban: Kivezető törvény) rendelkezései [11.§ (2) bekezdése] szerint 2022. június 15-ig dönthetett arról, hogy a foglalkoztatottak vonatkozásában a koronavírus elleni védőoltás felvételének elmulasztása miatt elrendelt illetmény nélküli szabadság nem szűnik meg a járványügyi készség bevezetéséről szóló 283/2020. (VI. 17.) Korm.rendelet (a továbbiakban: 283/2020. Korm.r.) hatályvesztésének napjáig, de legfeljebb a fizetés nélküli szabadság elrendelésétől számított egy évig. Ennek megfelelően az alperes a Kivezető törvény 11. § (2) bekezdésében biztosított jogkörében a száml parancsban döntött arról, hogy a felperes illetmény nélküli szabadsága 2022. június 15-ével nem szűnik meg. Mivel a felperes a fenntartott illetmény nélküli szabadság ideje alatt ismételt felhívás ellenére sem vette fel a koronavírus elleni védőoltást és annak ellenjavallt voltára vonatkozó orvosi szakvéleményt sem mutatott be, ezért az alperesi munkáltató a felperes jogviszonyát azonnali hatállyal, felmentéssel a 2022. december 20. napján keltezett határozatszáml iktatószámú határozatával 2022. december 17. napjával megszüntette. A határozatot 2023. január 16. napján személyes átadás útján közölte a felperessel.

[2] A felperes keresettel támadta a jogviszonya felmentéssel való megszüntetését, amely alapján az elsőfokon eljáró Győri Törvényszék az 5.K.700.230/2023/18. számú ítéletével a pontosított keresetnek helyt adva, a felmentés jogellenessége miatt kötelezte az alperest 2.810.400 forint végkielégítés és 2.609.940 forint elmaradt jövedelem, valamint elsőfokú perköltség felperes részére való megfizetésére. Az ítélet elleni fellebbezés alapján eljáró Fővárosi Ítéltábla a 3.Kf.700.600/2023/4. számú végzésével az elsőfokú bíróság döntését hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította, mivel a felmentés munkáltató általi meghozatalának körülményeit, különösen a munkáltató visszamenőleges döntésének megállapítását tisztázatlannak-, ezáltal a tényállást feltáratlannak- és felülbírálatra alkalmatlannak ítélte.

A megismételt eljárásban a felperes keresete és az alperes védirata

[3] A felperes megismételt eljárásban pontosított keresetében a felmentés jogellenességére hivatkozással kérte az alperes kötelezését 2.810.400 forint végkielégítés és

3.330.040 forint elmaradt jövedelem, mint kártérítés megfizetésére. A csatolt ügyvédi megbízási szerződés alapján kérte az elsőfokú perköltsége alperes általi megtérítését is. A megismételt eljárásban fenntartott keresetében a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény (a továbbiakban: Haj. tv.) 40.§ (3) bekezdésére, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 22.§ (1), (3)-(4) bekezdésére, 24.§-ára, 78. § (1)-(3) bekezdésére, a Kivezető törvény 11. § (2), (4) és (5) bekezdésére hivatkozott. Korábbi keresetében foglaltakat is fenntartva (a felmentés indoka nem valós és okszerű, mivel az oltatlanságra alapított munkáltatói döntés meghozatalakor az oltás felvételét előíró és oltási kötelezettséget deklaráló 599/2021. Korm.r. még nem volt hatályban) azt állította, hogy a 2022. december 20-i keltezésű felmentés jogellenesen visszamenőleges – 2022. december 17-i – hatállyal szüntette meg a jogviszonyát, mivel a jogviszonyt megszüntetni csak a jövőre nézve lehet. Kifogásolta továbbá, hogy a felmentés 2022. december 17-i hatállyal nem megfelelő időpontban történt, ugyanis a Kivezető törvény 11. § (4) bekezdésének előírása szerint a megszüntetésre csak 2022. december 18-ával, azaz a járványügyi készültség megszűnésével lett volna törvényes lehetőség. Végül azzal érvelt, hogy a felmentés közlése is jogszabálysértő, mivel az okról való tudomásszerzéshez képest 15 napon túl-, valamint a Kivezető törvény 11. § (5) bekezdésébe ütközően csak 2023. január 16-án, egy hónappal később és nem haladéktalanul került arra sor.

[4] Az alperes a megismételt eljárásban fenntartotta a védiratában kifejtetteket és annak kiegészítése mellett kérte a kereset elutasítását és a felperes perköltségben való marasztalását. Álláspontja szerint a Kivezető törvény 11. § (4) bekezdése alkalmazásával jogszerűen szüntették meg a felperes jogviszonyát azonnali hatállyal, mert – nem vitásan – sem az 599/2021. Korm.r. hatálya alatt, sem azt követően nem vette fel a koronavírus elleni védőoltást és annak ellenjavallt voltára vonatkozó szakvéleményt sem mutatott be. A munkáltatót speciális jogszabályi rendelkezés jogosította fel arra, hogy a felperes jogviszonyát a Kivezető törvény 11. §-a alapján azonnali hatállyal felmentéssel megszüntesse. Hivatkozott arra is, hogy a Kivezető törvény 11. § (4) bekezdésében írt jogviszony megszüntetési ok önálló, „a foglalkoztatására irányuló jogszabálytól eltérően” fordulat is ezt igazolja. Nem értett egyet azzal, hogy a felperes jogviszonyát nem megfelelő időpontban, illetve visszamenőlegesen szüntette meg; a jogviszony utolsó napja 2022. december 17-e volt. Elismerte, hogy a felmentést 2023. január 16. napján kézbesítették a felperes részére, ami azonban álláspontja szerint a munkáltatói intézkedést nem tette jogszerűtlenné. Igazolta, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója 2022. december 15-én kapott emailben értesült arról, hogy az oltás felvételének megtagadása miatt fizetés (illetmény) nélküli szabadságon lévő munkatársak jogviszonyát a Kivezető törvény alapján meg kell szüntetni, annak eljárásrendjéről a vezetők tájékoztatást kaptak. Hangsúlyozta, hogy a járványügyi készültség megszűnésének napja 2022. december 17-e volt, az 18-án már nem állt fenn; a munkáltató akarata a Kivezető törvényben biztosított felmentésre irányult; e körben arra is hivatkozott, hogy a dátumot érintő esetleges elírás vagy számítási hiba a felmentést jogellenessé nem teszi. Érvelése szerint a szervezetében a felmentések előkészítése időbe telt, a parancsnok aláírására 2022. december 20-án került sor. Állította, hogy a jogviszony írásba foglalásának nem feltétele a munkáltató aláírása, az írásba foglalás 2022. december 16-án megtörtént, ekkor a felperest rövid úton tájékoztatták jogviszonya megszüntetéséről, így arról a személyes átvétel előtt értesült; a 2022. december 22-től 2023. január 6-ig tartó igazgatási szünet befolyásolta az alperes működését is, az első munkanap 2023. január 9-e volt.

Az elsőfokú bíróság döntése

[5] Az elsőfokú bíróság a megismételt eljárásban a felperes pontosított keresetének helyt adva, azzal egyező mértékben a felmentés jogellenessége miatt kötelezte az alperest 2.810.400 forint végkielégítés és 3.330.040 forint elmaradt jövedelem, a kijavító végzése szerint 1.275.849 forint együttes perköltség felperes részére való megfizetésére, valamint a feljegyzett 802.075 forint kereseti illeték állam általi viseléséről rendelkezett. Ítéletét a Haj. tv. 4. § (1) bekezdés, 21. § (2) bekezdés e) pont, 30. § (2) bekezdés, 40.§ (3) bekezdés, 42. § (1) bekezdés, 43. § (1) bekezdés rendelkezéseire, az Mt. 22.§ (1) bekezdésére, (3)-(4) bekezdésére, 78.§ (1)-(3) bekezdésére, 82. § (2) bekezdésére, (3) bekezdés a), b) pontjára, a Kivezető törvény 11. § (1) bekezdés (1)-(5) bekezdésére, a Kp. 78.§ (1) bekezdésére, 79. § (2) bekezdésére, a 133. § (1) és (3) bekezdésére és a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 279. § (1) bekezdésére alapította.

[6] A megismételt eljárásban nem vitatott tényként rögzítette, hogy a felperes a jogszabályi előírás ellenére nem vette fel a koronavírus elleni védőoltást az előírt időpontokig és ennek ellenjavallatáról szakvéleményt sem nyújtott be az alpereshez. Emiatt az alperesi munkáltató 2022. február 28-tól egy éves időtartamra illetmény nélküli szabadságot rendelt el és azt a Kivezető törvény által nyújtott lehetőség alapján nem szüntette meg 2022. június 15-ével, hanem fenntartotta a száml parancssal. Az alperes a felperes közszolgálati jogviszonyát a határozatszámú iktatószámú határozatával szüntette meg 2022. december 17. napjával, határozatát a felperessel a munkavégzési helyén személyes átvétel útján - nem haladéktalanul - 2023. január 16-án közölte, ekkor a határozat átvételét felperes az aláírásával igazolta.

[7] Kifejtette, hogy a felmentés jogellenességét nem lehetett megállapítani azon az alapon, hogy az valótlan vagy okszerűtlen lenne; a Kivezető törvény 11. § (4) bekezdésében biztosított azonnali hatályú felmentési ok egy speciális felmentési indok, amely jogszerű lehetőséget biztosított az alperes számára ahhoz, hogy azonnali hatállyal megszüntesse a felperes honvédelmi szolgálati jogviszonyát, mivel nem vette fel a koronavírus elleni védőoltást a jogszabály által meghatározott időpontokban és szakvéleményt sem csatolt a munkáltatónak az oltás ellenjavallt voltának igazolására. Rögzítette, hogy a Kivezető törvény fenti rendelkezése lehetővé tette, hogy az oltás fel nem vétele miatt 2022. december 18. napjára a munkáltató felmentéssel éljen. A felmentés indoklása eleget tett a Haj. tv. 30. § (2) bekezdésében előírt követelményeknek, valamint az indokolás tartalmazta a Haj. tv (helyesen: Kivezető törvény) 11. § (4) bekezdésében előírt feltétel megvalósulását is. Az irányadó alkotmánybírósági döntésekre figyelemmel utalt arra, hogy azok nem állapították meg a vonatkozó jogszabályok Alaptörvény ellenességét és nem semmisítették meg a felmentésre lehetőségét adó speciális jogszabályt sem.

[8] A továbbiakban vizsgálta a Fővárosi Ítéltábla 3.Kf.700.600/2023/4. számú végzésében foglalt iránymutatása alapján, hogy a visszamenőleges felmentés jogellenessége okán a kereset alapos-e. A megismételt eljárásban lefolytatott bizonyítás eredményeként, - a Magyar Honvédség szervezeti egység1 számú ügyirata, tanú1 nyilatkozata, tanú2, tanú3, tanú4 és tanú5 tanúk vallomása alapján – megállapította, hogy a jogviszony megszüntetése a felmentő határozattal történt meg, melyet tanú1 munkáltatói jogkört gyakorló ezredes 2022. december 20-án írt alá. Az szám2Nyt. számú ügyirat alapján azonban az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott a megismételt eljárásban, hogy valójában a felperes felmentéséről szóló döntést nem az arra jogosult munkáltatói jogkört gyakorló tanú1 ezredes hozta meg, hanem a Magyar Honvédség szervezeti egység1 a szám2Nyt. számú

ügyirat alapján, melyben kötelezően előírányozta mindazok felmentését (így felperesét is), akik nem vették fel a covid oltást, és szabadságon voltak. Ítéletében rögzítette, hogy mivel tanúl parancsba kapta az Országos Parancsnokságtól, hogy mentse fel az oltást fel nem vevő alkalmazottakat, köztük a felperest is, így arra jogellenesen került sor. Indokolásában a Kúria töretlen gyakorlatára hivatkozott, amennyiben a felmentés nem a munkáltatói jogkör gyakorlótól származik az jogellenességet jelent. Kifejtette, hogy miután a Kivezető törvény 11. (4) bekezdése alapján az alperesi munkáltató számára csupán lehetőség, de nem kötelesség az oltást fel nem vevők felmentése, így a felmentésről szóló döntést nem a tanúl ezredes hozta, hanem az Országos Parancsnokság az szám2Nyí. számú ügyirat alapján.

[9] Jogellenesnek találta továbbá a felmentést azért is, mert a munkáltatói döntést az alperes utóbb, tehát a 2022. december 17-i megszüntetést követően, 2022. december 20-án hozta meg; indoklása szerint egy későbbi munkáltatói döntésben nem lehetett jogszerűen korábbi időpontra, 2022. december 17. napjára megszüntetni a felperes honvédelmi alkalmazotti jogviszonyát.

[10] A felmentés jogellenességét végül azon az alapon is megállapította, hogy a 283/2020. Korm.r. 3. §-a alapján a járványügyi készültség megszűnésének napja 2022. december 18-a volt, azonban az alperes ettől eltérően és tévesen 2022. december 17. napjával szüntette meg a felperes jogviszonyát; megítélése szerint az egy nappal korábban történő megszüntetés a Kivezető törvénybe ütközik. A felmentést összességében jogellenesnek találta, mert a munkáltató olyan időpontra szüntette meg a viszonyt, amikor a Kivezető törvény ezt nem tette lehetővé.

[11] Nem találta alaposnak a felperes azon érvelését, hogy a 2023. január 16-i késedelmes közlés jogellenességet eredményezne; utalt e körben arra, hogy a Haj. törvény háttérjogszabályaként alkalmazandó Mt. révén irányadó MK. 95. állásfoglalás értelmében az utóbb (nem haladéktalanul) közölt felmondás nem válik azáltal jogellenessé, hogy későbbi a közlése. Bár nem fogadta el, hogy a felperessel 2022. december 16-án telefonon közölték a felmentést, azonban utalt arra, hogy amennyiben ez így történt volna, az az írásbeliség hiánya miatt jogellenes. A közlés időbelisége kapcsán kiemelte, hogy az Mt.-ben foglalt 15 napos szubjektív határidő a perbeli esetben nem alkalmazható, mert a Kivezető törvény 11. § (4) bekezdése egy külön törvény által nevesített speciális felmentési lehetőséget tartalmaz.

[12] A jogellenesség jogkövetkezményeként alkalmazhatónak találta a Haj. tv. 4. §-a alapján az Mt. 82. § (2)-(3) bekezdését és megállapította, hogy a felperes nem részesült a felmentéskor végkielégítésben, ezért a végkielégítést és az elmaradt jövedelmet a jogellenesnek ítélt felmentés anyagi jogkövetkezményeként egymás mellett érvényesíthette, így az összecszerűségében helyesnek értékelt végkielégítés és elmaradt jövedelem megtérítésére kötelezte az alperest. A Kp. 35. §-a alapján alkalmazandó 83. §-a alapján a felperest megillető perköltségben is marasztalta az alperest, aminek összecszerűségére vonatkozó indokolása szerint azt a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IMr.) 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján, a megbízási szerződés által alátámasztott 150.000 forint munkadíj és tárgyalásonkénti 50.000 forintra figyelemmel, három megtartott tárgyalás és a másodfokú bíróság által megállapított, a felperest megillető perköltség összegére figyelemmel határozta meg.

A fellebbezés, fellebbezési ellenkérelem

[13] Az alperes fellebbezésében elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a felperes keresetének megalapozatlanság miatti elutasítását; másodlagosan annak hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását kérte. Emellett az elsőfokú perköltség megváltoztatását és annak 317.618 forintba való leszállítását, valamint a fellebbezéssel felmerült másodfokú perköltségének felperes általi megtérítését is kérte.

[14] Jogszabálysértésként a Haj. tv. 4. § (1) bekezdését, az Mt. 20.§ (3) bekezdését, 22§ (2) bekezdést, 31. §-át, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:8. §-át, a Kivezető törvény 11. § (4) bekezdését, a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Jat.) 10.§ (7) bekezdését, a Kp. 110.§ (3) bekezdését, a perköltség tekintetében az IMr. 2. § (1), (3) bekezdését jelölte meg. Hivatkozott továbbá arra, hogy az ítélet az MK.95.állásfoglalásban és a BH2001.90., BH2021.4.113., a Kúria Mfv.10.099/2017/4. eseti döntésében foglaltakkal ellentétes.

[15] Elsődlegesen a Fővárosi Ítéltábla 1.Kf.700.264/2024/4. számú hasonló ügyében hozott ítéletében foglalt jogértelmezésére hivatkozott, amely szerint a 2022. december 17-re szóló felmentés a Kivezető törvény rendelkezéseinek megfelelően a Jat. 10.§ (7) bekezdése alapján jogszerű, ugyanis a 283/2020. Korm.r. 3. §-a szerint 2022. december 18. napján veszttette a hatályát, ezért a hatályvesztés már a jelzett nap kezdetén, azaz 00.00 órakor bekövetkezett. Mivel az alperes a jogviszonyt a járványügyi készültség megszűnésének napjával kívánta megszüntetni, ennek az időpontja csak 2022. december 18. napjának 00.00 óráját megelőző időpont, azaz 2022. december 17. napja lehetett.

[16] Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság nem vette figyelembe perbeli érvelését, miszerint a felmentésben szereplő számítási-, illetve a felmentés aktusának lényegi részét nem képező hibák a felmentés jogellenességét nem eredményezhetik. A fellebbezésében is azzal érvelt, hogy az elírás vagy számítási hiba a felmentés e részének jogszabályoknak megfelelő kiigazításához vezet, azaz a felmentés hatálya a 283/2020. Korm.r. és a Kivezető törvény szabályainak megfelelően módosul; a felmentés ezen esetleges hibái nem befolyásolják azt a munkáltatói akaratot, a kormányrendelet alkalmazhatóságát, az oltatlanság tényét és jogkövetkezményeit, amely az indoklás tartalmát adja; nem érintik a felmentéssel szemben támasztott főkövetelményeket, sem pedig az okszerűséget, a valóság és a világosság követelményét. Megismételte, hogy a felmentés az MK. 95. állásfoglalás szerinti feltételeknek maradéktalanul megfelel, a dátum esetleges hiányosságai nem jogellenességet, hanem a hatályosság kérdését érintik, a Korm.r. és a Kivezető törvény szabályai lépnek be helyettük. Emellett a felmentés hatályával összefüggésben arra is hivatkozott, hogy a felmentés indokolásának második oldala tartalmazza azt a munkáltatói akaratot, hogy az azonnali hatályú felmentésre a járványügyi készültség megszűnésének napjával kerül sor, amely a Kivezető törvény szó szerinti rendelkezése, így annak szabályába nem ütközhetett. A fenti rendelkezésből az a munkáltatói akarat, munkáltatói szándék megállapítható, hogy a jognyilatkozat hatálya mely napra irányult. A felmentést a munkáltató feltehető akarata szerint kell értelmezni, mivel a felperes nem rendelkezett oltással, ezért a Kivezető törvény és a vonatkozó Korm.r-re figyelemmel a felperes oltatlansága okán alkalmazandó rendelkezéseket kívánta alkalmazni a jogszabály szerinti tartalommal. Arra is hivatkozott, hogy a megszüntető intézkedést a tartalmi elemek vizsgálatával kell minősíteni, e körben utalt az Mt. 31. §-a alapján a Ptk. 6:8. §-ára. Érvelése szerint a Haj. tv. által meghatározott taxatív felmentési okokhoz képest a Kivezető törvény egy speciális felmentési lehetőséget biztosított a munkáltatók számára, így annak esetleges jogellenessége esetén nem alkalmazható a Haj. tv., illetve az Mt. jogellenesség jogkövetkezményére vonatkozó szabályozása.

[17] Tévesnek tartotta továbbá a törvényszék azon megállapítását, hogy nem a munkáltatói jogkör gyakorlója hozta meg a döntést a felmentésről. Álláspontja szerint a

megismételt eljárás eredményéből az elsőfokú bíróság következtetésével ellentétben az állapítható meg, hogy a döntést a munkáltató hozta meg, tanú1 munkáltatói jogkör gyakorló azt nyilatkozta, hogy a felmentés tartalmával egyetértett és azt aláírta. Amennyiben a másodfokú bíróság is arra az értelmezésre jutna, hogy a döntést a személyügyi vezető hozta meg, akkor kérte figyelembe venni, hogy a munkáltatói jog gyakorlója az utólagos jóváhagyást (Mt. 20.§ (3) bekezdése alapján) akkor is gyakorolta (Mfv.10.099/2017/4.), így felperes felmentése nem lehet jogellenes. Hangsúlyozta, hogy a felperes egyébként sem vitatta, hogy a jognyilatkozat a munkáltatótól származik. További érvelésként adta elő, hogy amennyiben a döntés már 2022. december 15. napján, a szervezeti egység² által megküldött eljárásrendben foglaltak szerint megszületett, azt tanú1 ezredes utóbb saját döntésének elismerve és aláírásával hitelesítve jóváhagyta az Mt. 20.§ (3) bekezdése alapján, ezért visszamenő hatályról nem lehet szó.

[18] Kifogásolta azt az elsőfokú bíróság általi megállapítást, hogy a munkáltató későbbi döntése visszamenőlegesen szüntette volna meg a felperes jogviszonyát, álláspontja szerint ugyanis az Mt. 22.§ (2) bekezdése alapján nem kelléke az aláírás a döntés meghozatalának. Kizárólag a felmentésen szereplő dátum, - figyelemmel a szervezeti struktúrára - nem teszi visszamenőleges hatályúvá a döntést, ugyanis az már jóval korábban megszületett. E körben rámutatott arra, hogy 2022. december 17-e szombatra, munkaszüneti napra esett; a munkáltatói jogkört gyakorló parancsnok korábban utasítást adott a felmentés előkészítésére, így a munkáltatói akarat létrejötté bizonyítható; maga az aláírás a hétvégét követően történt. A BH 2021.4.113. számú döntés alapján hivatkozott arra, hogy a felmentés szóban és ráutaló magatartással is megtörténhet, a bíróság által megfogalmazott kritérium annak egyértelműsége és a feltétel nélkülsége. A tanúvallomások (tanú4, tanú3) alapján megállapítható, hogy a felperessel 2022. december 17. előtt közölték a felmentés tényét. A közlés időpontját illetően azzal érvelt, hogy a jogszabály a közlésre pontos határidőt, vélhetően éppen a körülményekre (járvány, decemberi igazgatási szünet) tekintettel nem szab meg és a közlés időpontjáig eltelt időhöz jogkövetkezményt nem fűz, így a jogellenesség megállapítása ezen az alapon kérdéses.

[19] A Kp. 110.§ (3) bekezdésébe ütközőnek tartotta az elsőfokú bíróság megismételt eljárásban hozott egyes, a Fővárosi Ítéltábla korábbi döntésében foglaltakkal ellenkező megállapításait. Az ítéltábla rögzítette korábban, hogy a munkáltatói intézkedés 2022. december 17. napjával rendelkezik a felperes azonnali hatályú felmentésről, abból nem következik annak jogellenessége. A munkáltatói döntés meghozatala bizonyítható; a felmentés keltezése önmagában nem jelenti a visszamenőleges munkáltatói döntést.

[20] Az elsőfokú perköltségre vonatkozó fellebbezés tekintetében az ítélet okiratellenességre hivatkozott, figyelemmel arra, hogy a felperes által csatolt ügyvédi megbízási szerződés szerint a megbízási díj a megismételt eljárásban a pertárgy értékének 3%-a. Kifogásolta azt is, hogy a felperes által felszámított elsőfokú perköltség összege nem áll arányban a ténylegesen elvégzett ügyvédi tevékenységgel, az eltúlzottnak tekinthető, figyelemmel arra, hogy a felperes a keresetet többször is módosította, ezért kérte a munkadíj összegének mérséklését. Az elsőfokú perköltség összege ezért a felperes javára legfeljebb a pertárgyérték 4%-ban állapítható meg (245.618 forint) és a tárgyalásonként felszámított 50.000 forintot is eltúlzottnak ítélte, figyelemmel arra, hogy a munkadíj minden megkezdett tárgyalási óránként legalább 12.000 forint, ezért annak hatszorosát, összesen 72.000 forintot tartott felszámíthatónak, így az eltúlzott perköltséget 317.618 forintra kérte megváltoztatni.

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

Álláspontja szerint az alperes nem adott elő a fellebbezésében olyan körülményt, amit az elsőfokú bíróság ne vizsgált volna, vagy amellyel kapcsolatban ne fejtette volna ki eltérő jogi álláspontját. Megismételte, hogy a 283/2020. Korm.r. 3. §-a értelmében az 2022. december 18-án veszítette hatályát, azaz a járványügyi készültség megszűnésének a napja nem 2022. december 17., hanem 18. napja volt. Az alperes 2022. december 18-án került abba a helyzetbe, hogy a Kivezető törvény 11. § (4) bekezdésében biztosított jogával élve a jogviszonyát végkielégítésre való jogosultság nélkül felmentéssel, azonnali hatállyal megszüntethesse; erre 2022. december 17-én jogi lehetősége nem volt. Egyetértett az elsőfokú bírósággal abban is, hogy a felmentésre 2022. december 17-ei hatállyal, azonban visszamenőlegesen 2022. december 20-án került sor, amely jogellenessé tette a munkáltatói intézkedést, a munkaviszony megszüntetése a bírói gyakorlat értelmében ugyanis csak a jövőre nézve szólhat. A felmentés jogellenességét eredményezte továbbá, hogy a döntést nem a munkáltatói jogkör gyakorlója hozta meg, hanem az Országos Parancsnokság. A felmentés közlését a Kivezető törvény 11. § (5) bekezdésébe ütközőnek tartotta, hiszen arra nem haladéktalanul, hanem jóval később, 2023. január 16-án került sor.

Az elsőfokú bíróság - álláspontja szerint - helyesen jelölte meg a részére járó megismételt eljárásban felszámított perköltsége összegét, amit a csatolt megbízási szerződéssel igazolt. A fellebbezési ellenkérelmében a másodfokú perköltségigényét a korábban csatolt megbízási szerződésre tekintettel az IMr. 2.§ (1) bekezdés alapján, a pertárgy érték 5 %-át kitevő 307.022 forint összegben kérte megállapítani.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[22] A fellebbezés az alábbiak szerint alapos.

[23] A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú ítéletet a Kp. 108. § (1) bekezdése alapján a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem korlátaira-, és a megismételt eljárás során kötelező iránymutatásra tekintettel bírálta el. Ennek során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a felmentés jogellenessége tárgyában – noha a tényállást érdemben helytállóan állapította meg és az irányadó jogszabályokat is túlnyomórészt helyesen hívta fel – a rendelkezésre álló bizonyítékokat részben tévesen értékelte és a megállapított tényállásból téves értelmezéssel, téves jogi következtetést vont le, amely miatt az elsőfokú ítéletet a másodfokú bíróság megváltoztatta és a keresetet elutasította.

[24] A másodfokú bíróság mindenekelőtt azt vizsgálta, hogy a törvényszék döntése a megismételt eljárásra korábban adott iránymutatásnak megfelelt-e. Az egységes bírói gyakorlat értelmében a felsőbíróság döntése az elsőfokú bíróságra kötelező (BH.2006.325., KGD2010.64.); következésképp a másodfokú bíróságnak mindenekelőtt vizsgálnia kellett, hogy az elsőfokú bíróság számára a Fővárosi Ítéltábla a jogvita elbírálása körében milyen szempontokat adott, és az elsőfokú bíróság ezen iránymutatásnak megfelelően járt-e el. Az ítéltábla a fentieket megvizsgálva megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a másodfokú bíróság korábbi iránymutatása alapján hozta meg érdemi döntését, lefolytatta a döntéshozatal körülményei tekintetében az előrt bizonyítást és állást foglalt a felmentésről szóló döntés meghozatalának időbeliségéről, visszamenőlegességéről; mindezek felülbírálatára jelen

fellebbezési eljárásban kerül sor. Ugyanakkor a törvényszék részben a másodfokú bíróság korábbi döntésében elfoglalt álláspontjával ellenkezőleg, téves anyagi jogi értelmezéséből fakadóan az iránymutatást és a kereseti kérelem korlátait is meghaladó kérdésekben is állást foglalt; ennek folytán tévesen állapította meg, hogy jogellenes a felmentés, mivel olyan időpontra (2022.december 17.) szüntette meg felperes jogviszonyát az alperes, amikor a Kivezető törvény azt nem tette lehetővé. Ugyancsak tévesen jutott arra a megállapításra is, hogy a felmentés nem a munkáltatói jogkör gyakorlójától származik.

[25] A megismételt eljárásra vonatkozó felsőbírósági iránymutatás és a felsőbírósági végzés jogértelmezése, az abban foglalt megállapítás is köti az elsőfokú bíróságot. Ez a kötőerő csak az olyan anyagi jogi jogsértések tekintetében nem érvényesül, amelyeket a felsőbírósági végzés a jogértelmezésében és megállapításaiban nem „bírált” el. Ez pedig alapvetően a visszamenőleges hatályú munkáltatói intézkedéssel kapcsolatban merült fel.

[26] Az ítéltábla a korábban részletesen kifejtettek megismétlése nélkül emlékeztet arra, hogy a keresettel támadott, a koronavírus elleni védőoltás felvételének, – a felperes meghosszabbított fizetés nélküli szabadságának ideje alatti – elmulasztása a felmentés valóságos és okszerű indoka volt; mivel a járványügyi készültség fennállása alatt a felperes jogszabályi kötelezettsége és a munkáltató intézkedése alapján volt köteles az oltás felvételére; a felmentés megfelel a Kivezető törvény 11. § (4) bekezdés a)-b) pontjában meghatározott feltételnek; abból pedig, hogy a munkáltatói intézkedés 2022. december 17. napjával rendelkezik a felperes azonnali hatályú felmentésről nem következik annak jogellenessége. A felmentés indoklása tartalmazza, hogy a 283/2020. Korm. r. 2022. december 18-án hatályát veszti, a munkáltató a Kivezető törvény 11.§ (4) bekezdése szerint – a Haj.tv. rendelkezéseitől eltérően – intézkedik a foglalkoztatott jogviszonyának felmentéssel azonnali hatállyal történő megszüntetésére a járványügyi készültség megszűnésének napjával. Az alperes előzetes tájékoztatási kötelezettségének is maradéktalanul eleget tett, az 599/2021. Korm. r. alapján kiadott, valamint a Kivezető törvény hatálybalépését követően nyújtott felperessel is közölt tájékoztatások kimerítően tartalmazzák a védőoltás felvételével, annak elmulasztásával, az illetmény nélküli szabadsággal és az esetleges jogviszony megszüntetésével kapcsolatos következményeket, a Haj.tv. 4.§ (1) bekezdése és az Mt. 6. § (2) bekezdése alapján, az alperes közszolgálati jogviszony megszüntetése előtti magatartása a jóhiszeműség és a tisztesség követelményét nem sértette. A munkáltatói tájékoztatásokból is arra lehetett következtetni, hogy amennyiben a védőoltás felvételének elmulasztása miatt a munkáltató felmentési jogával él, arra a járványügyi készültség megszűnése napjával, illetve, ha az egy éves illetmény nélküli szabadság hamarabb telik el, azzal a nappal kerül sor.

[27] A járványügyi készültség megszűnésének napjával elrendelt felmentés kapcsán a fentieken túl a másodfokú bíróság egyetértett a fellebbezés azon érvelésével is, miszerint a Jat. 10. § (7) bekezdése alapján a hatályvesztés napjának meghatározása esetén a jogszabály vagy jogszabályi rendelkezés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a nap kezdetén veszti hatályát, így ennek megfelelően a 283/2020. (VI. 17.) Korm. rendelet a 3. §-a szerint 2022. december 18. napján veszti a hatályát. A hatályvesztés tehát már a jelzett nap kezdetén, azaz 00.00 órakor bekövetkezett, ez pedig azt jelenti, hogy mivel az alperes a jogviszonyt a járványügyi készültség megszűnésének napjával kívánta megszüntetni, ennek az időpontja csak 2022. december 18. napjának 00.00 óráját megelőző időpont, azaz 2022. december 17. napja lehetett. A járványügyi készültség fennálltaig ugyanis az illetmény

nélküli szabadságon lévő foglalkoztatottaknak, köztük a felperesnek is 2022. december 17. napján 24.00 óráig még lehetősége lett volna az oltási kötelezettségének eleget tenni.

[28] A megismételt eljárásban feltárt tényállás alapján a visszamenőleges hatályú munkáltatói intézkedés megítélésakor a Kivezető törvénnyel bevezetett, speciális 11.§ (4) bekezdésben foglalt azonnali hatályú felmentési ok feltételeire is figyelemmel kell lenni. A megismételt eljárásban helyesen állapította meg a törvényszék, hogy 2022. december 15-én a szervezeti egység²től ügyirat érkezett szám² számon, mely kötelezően előírta, hogy a jogszabály által meghatározott időpontokban oltást fel nem vevő, szabadságon lévő alperesi alkalmazottakat (így a felperest is) a Kivezető törvény 11.§ (4) bekezdése értelmében azonnali hatállyal fel kell menteni; tanú² személyzeti vezető utasítása alapján tanú⁴ 2022. december 16-án készítette el a felmentési határozatot, és azt tanú³, tanú² nyugtázását követően vitték fel még aznap tanú¹ ezredeshez aláírásra, aki azt 2022. december 20-án írta alá. Minezen körülményekből tévesen következtetett arra az elsőfokú bíróság, hogy a munkáltatói döntést az alperes utóbb (a jogviszony 2022. december 17-i megszüntetését követően), 2022. december 20-án hozta meg (tanú¹ munkáltatói jogkörgyakorló nyugtázta és aláírásával látta el, és dátumozták aznapra). A felperes felmentésére ugyanis 2022. december 20-án jogszerűen került sor 2022. december 17-i hatállyal. A Kivezető törvény éppen arra adott lehetőséget a munkáltatónak, hogy az oltásra kötelezett, illetmény nélküli szabadságon levő foglalkoztatott jogviszonyát a végkielégítésre való jogosultsága nélkül felmentéssel azonnali hatállyal megszüntesse a járványügyi készültség megszűnésének napjával, ha a védőoltás felvételét nem igazolta a munkáltató felé a munkáltató által meghatározott módon, vagy az oltás ellenjavalltságáról szóló orvosi szakvéleményt nem mutatja be. Ebből következően a munkáltatónak vizsgálnia kellett a felmentés feltételeként, hogy az illetmény nélküli szabadságon levő felperes a védőoltás felvételét igazolta-e, vagy orvosi szakvéleményt bemutatott-e, amelyre a felperesnek a járványügyi készültség alatt, azaz 2022. december 18-ig lehetősége volt. Mindezerért tehát nem jogellenes az a felmentés, amelyre azt követően került sor, hogy az oltás felvételének lehetősége megszűnt, mivel csak utólag, az oltásra és annak igazolására nyitva álló határidő után volt lehetőség annak vizsgálatára, hogy az oltásfelvételi kötelezettség teljesítése megtörtént-e. A perbeli azonnali hatályú felmentésre nem alkalmazhatók a Haj. törvény és az Mt. rendkívüli, azonnali hatályú felmentés/felmondás szabályai és az annak talaján kialakult joggyakorlat, amely szerint a jogviszonyt csak a jövőre nézve lehet megszüntetni. Éppen a Kivezető törvény rendelkezik arról, hogy e speciális jogviszony megszüntetésére a járványügyi készültség megszűnésének napjával kell rendelkezni, amely egyúttal legitimálja a visszamenőleges időponttal való felmentés jogszerűségét; hiszen a felperes is azzal érvelt, hogy a munkáltató 2022. december 18-án került abba a helyzetbe, hogy a jogviszonyát megszüntesse. Továbbá a perben feltárt események láncolata is azt igazolja, hogy a Magyar Honvédségnél azon foglalkoztatottak jogviszonyának megszüntetését határozták el, akik a fentiek szerint nyitva álló határidő alatt nem vették fel és nem is igazolták az oltás felvételét, vagy azt, hogy orvosi szakvélemény alapján az ellenjavallt lenne. Erről a munkáltatói jogkört gyakorló vezetőket a járványügyi készültség megszűnése előtti napokban tájékoztatták, ami ugyancsak azt erősíti, hogy a kötelezettség teljesítésének vizsgálatára utólag (2022. december 18-tól kezdődően) volt lehetőség, amely alapján a járványügyi készültség megszűnését követő felmentés nem jogellenes.

[29] A Kivezető törvény 11.§ (5) bekezdése szerint a foglalkoztatásra irányuló jogviszony (4) bekezdés szerint meghatározott okból történő megszűnése vagy megszüntetése esetén a megszüntetés okát és jogkövetkezményeit haladéktalanul közölni kell a foglalkoztatottal. A peradatok alapján az alperes e kötelezettségének is eleget tett. Nem vitás, hogy a felperes az előzetes munkáltatói tájékoztatások alapján tudomással bírt arról, hogy amennyiben a fenntartott illetmény nélküli szabadság alatt a védőoltás felvételét nem igazolja, a járványügyi készség megszűnésével a munkáltató jogosult a jogviszonyát azonnali hatályú felmentéssel végkielégítés nélkül megszüntetni, azaz a későbbi felmentés okáról és annak jogkövetkezményéről előzetesen tájékoztatást kapott. A megismételt eljárásban tanú4 és tanú3 tanúvallomásából megállapíthatóan a felperest telefonon, - bár a napra pontosan nem emlékeztek, de - 2022. december 17-ét megelőzően tájékoztatták az oltás felvételének elmulasztása miatti felmentésről, következésképpen alappal az sem állítható, hogy a felmentés okáról és jogkövetkezményeiről a felperes haladéktalanul nem szerzett tudomást. A jogszabály nem a felmentés, hanem annak oka és jogkövetkezményei haladéktalan közlését írja elő, emiatt a felmentés írásbeli közlésére vonatkozó szabályok nem alkalmazhatók, e jogszabályi kötelezettség, - annak kizártsága hiányában - rövid úton is teljesíthető volt.

[30] Az ítéltábla ezt követően azt vizsgálta felül, hogy az elsőfokú bíróság jogszerűen állapította-e meg, hogy a felmentést nem a munkáltatói jogkör gyakorlója hozta.

A közigazgatási perjogban is igen fontos szerepet tölt be a rendelkezési elv, amit a Kp. 2. § (4) bekezdése jelenít meg a bíróság jogkörének meghatározása révén. A Kp.-ban a kérelemhez kötöttség elve valamennyi közigazgatási jogvitának minősülő bírósági eljárási formában érvényesül az aktus-felülvizsgálati (megtámadási) pereken túlmenően is; a bíróságnak mindig a kereseti kérelemhez kötöttség elvének megfelelően kell eljárnia, vizsgálódnia, illetve döntést hoznia. A Kp. 2. § (4) bekezdésében foglalt alapvető rendelkezés tételes perjogi rendelkezés is: a Kp. - a bírói gyakorlatot alapvetően elfogadó - 85. § (1) bekezdése szerint a bíróság a közigazgatási tevékenység jogszerűségét a kereseti kérelem korlátai között vizsgálja, a Kp. 86.§ (1) bekezdése szerint pedig az ítéletben a perben érvényesített valamennyi kereseti kérelemről döntést kell hozni. A felperes több okból is hivatkozott a felmentés jogellenességére, azonban nem állította, hogy az nem a munkáltatói jogkört gyakorlására jogosult tanúltól származna, sőt éppen azzal érvelt, hogy a munkáltató arról visszamenőlegesen döntött. Ebből következően a megismételt eljárás során a törvényszék a kereseti kérelemhez kötöttség alapvető, garanciális rendelkezésének lényeges eljárási szabályszegését valósította meg, és a kereseti kérelem korlátját figyelmen kívül hagyva döntött a felmentés nem jogosulttól való származásáról. A felsőbíróság által elrendelt megismételt eljárás alapján nem lehet teljeskörűen újra kezdeni a bírósági felülvizsgálatot. A felsőbíróság által elrendelt új eljárásban kizárólag az új eljárás elrendelésére okot adó körülmények, illetőleg az ezekkel összefüggő tényállási elemek vizsgálhatók.

Másfelől helyesen mutatott rá az alperes arra, hogy a törvényszéknek e megállapítása iratellenes is, mivel a megismételt eljárásban lefolytatott bizonyítás alapján nem lehet okszerűen arra a következtetésre jutni, hogy a felperes jogviszonyának megszüntetése ne a munkáltató döntéséből eredne. A tanúvallomások és tanú nyilatkozatából ugyanis az az okszerű következtetés vonható le, hogy a szervezeti egység² által előírtak szerint, az általa kiadott eljárási rendnek megfelelő előkészítést követően, azzal egyetértve az arra jogosult aláírásával került sor a jogviszony azonnali hatályú felmentéssel való megszüntetésére. Abból, hogy a Magyar Honvédség Parancsnoksága egységesen kívánt eljárni a Kivezető törvény adta lehetőség keretein belül, nem lehetett arra következtetni, hogy a munkáltatói jogkört gyakorló akaratára ellenére, elvonva a döntési jogkört a szervezeti egység² hozta meg

a felperes felmentéséről szóló döntést. Minezért a felmentés az arra jogosulttól származik, jogviszony megszüntetésének jogellenessége ilyen alapon sem volt megállapítható.

[31] Az elsőfokú bíróság nem a felperessel való késedelmes közlés okán, hanem azon az alapon találta jogellenesnek a felmentést, hogy alperes nem 2022. december 18-ra szüntette meg a felperes jogviszonyát, és erről utóbb visszamenőleges hatállyal döntött, továbbá azt nem a munkáltatói jogkört gyakorló tanúl ezredes hozta meg. Az ítéltábla a fentebb kifejtettek értelmében megállapította, hogy az alperes a fellebbezésében eredményesen cáfolta a felmentés jogellenességét megalapozó, elsőfokú bíróság ítéletében foglalt indokait, ezért a felperes jogviszonyának megszüntetése nem bizonyult jogellenesnek, így az elsőfokú döntést a Kp. 109.§ (2) bekezdése alapján megváltoztatta és a keresetet a Kp.88.§ (1) bekezdés a) pont alapján elutasította.

[32] A másodfokú bíróság döntése folytán a Kp. 99. § (3) bekezdése alapján a 35. § (1) bekezdése szerint alkalmazandó Pp. 83. § (1) bekezdése értelmében kötelezte a felperest az alperes korábbi másodfokú eljárásban megállapított 135.508. forint és kérelme alapján a jelen fellebbezési eljárásban felmerült perköltségének megfizetésére, amelynek összegét a másodfokú bíróság a felszámított és a 2025. február 8-tól hatályos, a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi és kamarai jogtanácsosi költségről szóló 17/2024. (XII. 9.) IM rendelet 3. § (1) bekezdés a) pontja alapján pertárgyérték 5%-ban (307.022 forint) állapította meg.

[33] Az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdés, 45/A.§ (2) bekezdés és 46. § (1) bekezdésében meghatározott mértékű (433.627+491.235+368.426 forint) együttes összegű elsőfokú- és fellebbezési illeték, a felperest munkavállalói költségkedvezménye alapján megillető teljes személyes illetékmentességre tekintettel a Kp. 35. § (1) bekezdése folytán alkalmazandó Pp. 102. § (6) bekezdése szerint az állam terhén marad.

[34] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Kp. 99. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezés zárja ki.

Záró rész

Budapest, 2026. január 13. napja

dr. Drávecz Margit Gyöngyvér s.k.
s.k.

a tanács elnöke

dr. Stumpf-Rádai Ágota s.k.

előadó bíró

dr. Tóth László

bíró

