

A Kúria a dr. Simon Éva ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Homoki Tamás ügyvéd által képviselt alperes ellen munkaviszony megszüntetés jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Kecskeméti Munkaügyi Bíróságnál 6.M.284/2011. szám alatt megindított és másodfokon a Kecskeméti Törvényszék 3.Mf.21.818/2012/3. számú közbenső ítéletével jogerősen elbírált perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2014. október 15. napján megtartott nyilvános tárgyaláson meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Kecskeméti Törvényszék 3.Mf.21.818/2012/3. számú közbenső ítéletét hatályon kívül helyezi, és a Kecskeméti Munkaügyi Bíróság 6.M.284/2011/18. számú ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 200.000 (kettőszázezer) forint és 54.000 (ötvennégyezer) forint áfa együttes másodfokú és felülvizsgálati eljárási költséget.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az államnak - külön felhívásra - 1.302.000 (egymillió-háromszázkettőezer) forint fellebbezési és 1.627.000 (egymillió-hatszázhuszonhétézer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

I n d o k o l á s

A felperes a keresetében a munkáltatói felmondás jogellenességének megállapítását és az ehhez fűződő jogkövetkezmények alkalmazást kérte eredeti munkakörébe történő visszahelyezésének mellőzésével. Hivatkozása szerint az alperes intézkedése rendeltetésellenes volt, valamint a felmondás nem felelt meg az okszerűség, a világosság és a valóság követelményének sem.

A Kecskeméti Munkaügyi Bíróság 6.M.284/2011/18. számú ítéletével a keresetet elutasította és a felperest perköltség és kereseti illeték viselésére kötelezte.

A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 1995. augusztus 1-jétől állt az alperes, illetve jogelődje alkalmazásában, 2009. január 1-jétől vezérigazgató-helyettes munkakörben foglalkoztatták. Feladatait az írásba foglalt munkaköri leírás nem tartalmazta, azonban a munkáltatói jogkört gyakorló vezérigazgató szóbeli tájékoztatása, illetve a szervezeti és működési szabályzat mellékletét képező szervezeti ábra azt tartalmazta. Ennek értelmében a felperes tevékenységi körébe tartozott az értékesítés operatív és stratégiai irányítása, felügyelete, bolthálózat teljes irányítása a hálózatiirányítási menedzsereken keresztül, az üzletekben a leltározás megszervezése, lebonyolítása, az üzletek átrendezése, átalakítása, az árukihelyezés, bolti megjelenés elveinek kidolgozása, betartatása, az újonnan becsatlakozó üzletek átvétele, a dolgozók betanítása, továbbá az alperesi üzletekben dolgozók felett munkáltatói jogkör

gyakorlása, és feladata volt a munkaerő-gazdálkodás irányítása is. Az alperes az U. cégcsoporthoz tartozik, tulajdonosa 99 %-ban az U.sz. Zrt., amelynek vezérigazgatója és résztulajdonosa Sz.B.

Az U.SZ. Zrt. 2010. augusztus 16-ától alkalmazta Cs.T.-t marketing igazgató munkakörben, aki korábban az S.M. Kft. alkalmazásában állt beszerzési vezetőként. Foglalkoztatása kezdetén versenytilalmi megállapodása állt fenn korábbi munkáltatójával, amelynek értelmében 2011. február elejéig beszerzési tevékenységet nem végezhetett más cégeknél.

Az U.SZ. Zrt. vezérigazgatója 2010. szeptember 1-jén kelt „Megbízás” elnevezésű intézkedésével Cs.T.-t az alpereshez kirendelte marketing és beszerzési feladatok átvilágítására, valamint irányítási feladatok elvégzésére. Ennek indoka egyrészt az volt, hogy az alperesi vezérigazgató túltérhelt, mivel a teljes beszerzést személyesen irányította. Ezenkívül a vezérigazgatók meg akartak bizonyosodni Cs.T. beszerzés irányítására való alkalmasságáról, valamint a cégcsoport kereskedelmi tevékenységére új lehetőségeket kellett keresnie.

A 2010. augusztus 16-án tartott értekezleten az alperes törvényes képviselője Cs.T.-t beszerzési vezérigazgató-helyettesként mutatta be a dolgozóknak, ilyen munkakör azonban az alperesnél nem létezett.

Cs.T. tevékenysége a felperes munkakörét nem érintette, értékesítéssel nem foglalkozott. Az átvilágítási tevékenységet elvégezve 2011. január 17-én az elkészített „A szerethető U. szupermarket - stratégia, jövőkép, ötletek” című írásos anyagot nyújtotta be a vezetőségnek.

Az U.SZ. Zrt. vezérigazgatója az alperes vezérigazgatójával egyetértésben úgy határozott, hogy a beszerzés és az értékesítés irányítását is magába foglaló vezérigazgató-helyettesi munkakört hoz létre, amelyet a tevékenység ellátására a felperesnél alkalmasabbnak ítélt Cs.T.-vel kívánt betölteni. Ezen átszervezési szándékról és a felperes vezérigazgató-helyettesi munkakörének megszűnéséről az alperes törvényes képviselője 2011. január végén szóban tájékoztatta a felperest, és felajánlotta részére a legnagyobb áruház vezetésének a lehetőségét.

Az U.SZ. Zrt. és Cs.T. közös megegyezéssel a közöttük lévő munkaviszonyt megszüntették, és 2011. február 14-én Cs.T.-vel az alperes kötött új munkaszerződést, aki 2011. február 17-étől vezérigazgató-helyettes lett. Ezen időponttól kezdődően két vezérigazgató-helyettes volt, Cs.T. a beszerzést irányította, a felperes pedig az értékesítést.

A felperes 2011. februárjában közölte a munkáltatói jogkör gyakorlójával, hogy a felajánlott munkakört nem fogadja el, amikor tájékoztatást kapott arról, hogy ebben az esetben a munkaviszonyát rendes felmondással megszüntetik.

2011. február 28-án az alperes munkaszerződést kötött a korábban az U.P. Zrt.-nél termékkategória menedzserként munkaviszonyban álló L.K.-val, akit 2011. március 1-jétől kezdődően értékesítési

vezetőként alkalmazott.

A felperes munkaviszonyát az alperes 2011. március 21-én kelt rendes felmondásával szüntette meg azon indokolással, hogy a társaságnál történő átszervezés miatt a vezérigazgató-helyettesi munkaköre megszűnik.

A munkaügyi bíróság ítéletében elsősorban vizsgálta - a felek eltérő álláspontja miatt - a felperes átlagkeresetét, amelyet havi 1.356.408 forint összegben talált megállapíthatónak.

Az ügy érdemére vonatkozóan kifejtette, hogy a felperes maga is elismerte, miszerint saját vezérigazgató-helyettesi munkakörét több személy kapta meg, azokat az alperes megosztotta, és a felek nyilatkozata egybehangzó volt a felperes által betöltött korábbi, és a Cs.T. által betöltött új vezérigazgató-helyettesi munkakör tartalmát, valamint L.K. feladatkörét illetően. A bíróság mindezek alapján kétséget kizáróan megállapíthatónak találta, hogy az alperesnél megtörtént az átszervezés, amely két részletben zajlott le.

A felperes álláspontja szerint valóban már 2010. augusztusában megtörtént az esetleges átszervezés, amikor Cs.T. kirendeléssel az alpereshez került, mivel ezen időponttól beszerzési vezérigazgató-helyettesi munkakört töltött be.

A felperes sem vitatta, hogy Cs.T. munkaköre és az ahhoz tartozó feladatok nem terjedtek ki az értékesítési részre, csupán a beszerzést világította át és irányította, azaz ha munkaviszonyban állt volna az alperessel, a felperes munkakörét ez sem érintette volna. Az értékesítési tevékenységbe Cs.T. csak 2011. februárjától folyt bele, ezért megállapítható, hogy a felperes munkakörét érintő átszervezés erre az időszakra tehető.

A felperes arra is hivatkozott, hogy a munkakörét két új munkavállaló kapta meg, nem pedig a már ott dolgozók között osztották szét. Az alperes nem létszámcsökkentéssel indokolta a felmondást, az átszervezés és a létszámcsökkentés nem feltétlenül jár együtt, tehát a jelen esetben nincs jelentősége annak, hogy új munkavállalókat vett-e fel az alperes. Kizárólag annak van kiemelt szerepe, hogy a felperes korábbi munkaköre ugyanolyan vagy hasonló formában, ugyanazokkal, vagy hasonló feladatokkal fennmaradt-e vagy sem. A bíróság bizonyítottan látta, hogy a munkaköri feladatok jelentősen átcsoportosításra kerültek, tehát tényleges átszervezés történt, az pedig a munkáltató szabad döntési jogkörébe tartozik, hogy kit kíván alkalmazni ezen új munkakörre. Jelen esetben az alperes úgy látta, hogy Cs.T. alkalmasabb az új tartalmú munkakör betöltésére mint a felperes. Ugyanakkor az is tény, hogy a felperes felmondásakor mind Cs.T., mind pedig L.K. már munkaviszonyban állt az alperessel.

Az elsőfokú bíróság az Mt. 4. § (1) bekezdésére figyelemmel vizsgálta a felperes által hivatkozott rendeltetésellenes joggyakorlást is. Ebben a körben sem talált a munkáltató részéről jogszabálysértést.

A versenytilalmi megállapodást CS.T.-nek kellett betartania, mindez

az ő felelőssége volt, és a perben nem nyert bizonyítást, hogy az alperes erről tudott, illetve hogy ez a döntését befolyásolta volna. A meghallgatott tanúk vallomásukkal ezt nem támasztották alá.

Az alperes tájékoztatta a felperest a szervezeti változásról, munkakörének megszűnéséről volt szó közöttük, ezt T.G. alperesi törvényes képviselő nyilatkozata, valamint a meghallgatott tanúk vallomása is alátámasztotta. Maga a felperes is előadta, hogy T.G. arról tájékoztatta, miszerint Cs.T. és az újonnan felvételre kerülő értékesítési munkatárs fogja átvenni a munkakörét, de az átszervezést nem említette. Tekintve, hogy a munkakörök akár részbeni megosztása, a feladatok átcsoportosítása átszervezésnek minősül, a bíróság álláspontja szerint az átcsoportosításról, megosztásról történő tájékoztatás az átszervezés szó használata nélkül is elegendő tájékoztatásnak minősül, hiszen az valójában az átszervezés tartalmáról történő tájékoztatás.

A bírói gyakorlat szerint az átszervezésre alapított felmondási perben közömbös, hogy az új szervezeti struktúra bevált-e, helytálló döntésnek bizonyult-e, vagy utóbb mégis megváltoztatásra került, illetve hogy az átszervezést követően a munkavállaló feladatát átvevő személyében esetleg változás történt (BH.1995.609.). Így nincs jelentősége a per eldöntése szempontjából annak, hogy Cs.T. távozása után a mai napig sem töltötték be ezt a pozíciót.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Kecskeméti Törvényszék 3.Mf.21.818/2012/3. számú közbenső ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta és megállapította, hogy az alperes a 2011. március 21. napján kelt rendes felmondásával jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát. A követelés összegére nézve az elsőfokú bíróságot a tárgyalás folytatására és új határozat hozatalára utasította. A törvényszék a felperes és az alperes másodfokú eljárási költségét és a le nem rótt fellebbezési illeték összegét megállapította.

A másodfokú bíróság álláspontja szerint megalapozatlan az elsőfokú bíróságnak azon álláspontja, hogy két szakaszban valósult meg az átszervezés. A rendelkezésre álló adatokból és az intézkedések időpontjából az volt megállapítható, hogy az átszervezés „egy időbeli egységet” képezett. Valójában egy vezérigazgató-helyettesi munkakör volt, amelyet 2011. februárjáig a felperes töltött be. A peradatokból megállapíthatóan az alperes nem akart változtatni azon a szervezeti felépítésen, hogy egy személyt alkalmazzon vezérigazgató-helyettesi beosztásban, ennek ellenére 2011. február 14-én új munkavállalóként felvette Cs.T.-t, akit már február 16-án vezérigazgató-helyettesnek nevezett ki, majd 2011. február 28-án munkaszerződést kötött az U.P. Zrt-nél korábban munkaviszonyban álló L.K.-val, aki március 1-jétől értékesítési vezető volt.

Az alperes ténylegesen Cs.T.-t akarta a vezérigazgató-helyettesi munkakörben alkalmazni és megpróbálta ennek érdekében a szervezetet úgy kialakítani, hogy az átszervezés indokoltsága igazolható

legyen.

Cs.T. az alpereshez történő kirendelésekor nem a vezérigazgató-helyettesi munkakörhöz tartozó feladatokból kapott részfeladatokat, hanem foglalkoztatása a vezérigazgató, T.G. tehermentesítését szolgálta, azaz a beszerzési feladatokat beszerzési vezetőn keresztül irányító T.G. adott részére részfeladatokat.

A felperes munkaköri feladataihoz tartozó tevékenység egy része megmaradt változatlanul vezérigazgató-helyettesi munkakörként az átszervezés végrehajtását követően is. Nem lehetett azt a következtetést levonni, hogy a felperes vezérigazgató-helyettesi munkakörébe tartozó feladatokat osztották szét az alperes két munkavállalója, nevezetesen Cs.T. vezérigazgató-helyettes és L.K. értékesítési vezető között. Cs.T. a vezérigazgatótól kapott feladatokat, és ezen átvett részfeladatokhoz a felperes vezérigazgató-helyettesi munkakörébe tartozó feladatokból is részesült.

A munkaköröket vizsgálva megállapítható, hogy bár Cs.T. 2011. február 16-ától vezérigazgató-helyettesi kinevezést kapott, így ezen időponttól a rendelkezésre álló adatok szerint mind a felperes, mind Cs.T. vezérigazgató-helyettes munkakörben állt alkalmazásban, a két vezérigazgató-helyettesi munkakör nem azonos értékű. A felperes vezető állású munkavállalóként teljesítette a feladatait, az üzletekben dolgozók felett munkáltatói jogkört is gyakorolt, a vele egy időben vezérigazgató-helyettesi munkakörben alkalmazott Cs.T. ilyennel nem rendelkezett.

A törvényszék nem értett egyet az elsőfokú bíróság azon álláspontjával, mely szerint az átszervezés és a létszámcsökkentés nem feltétlenül jár együtt, így jelen esetben nem volt jelentősége annak, hogy új munkavállalókat vett-e fel az alperes. Megállapítható, hogy a felperes munkaviszonyának megszüntetését megelőző rövid idővel, 2011. február 14-étől alkalmazták Cs.T.-t, majd 2011. február 28-ától L.K.-t.

Az alperes 2014. február 14-étől foglalkoztatta Cs.T.-t, akinek ekkor még nem voltak olyan munkaköri feladatai, amelyek igazolták volna a vezető állású munkakörét, ezt követően pedig tevékenységét a felperes feladataival részben bővítették, továbbá az újonnan felvett L.K. munkaköréhez csoportosították a tevékenység egy másik részét. Nem lehet azt a következtetést levonni, hogy a felperes vezérigazgató-helyettesi munkaköre megszűnt, és a továbbiakban a munkájára nem volt szükség.

Az alperes a szervezeti rendszerén belül ténylegesen egy vezérigazgató-helyettest kívánt alkalmazni, ezért a felperes mellett Cs.T. vezérigazgató-helyettesként történő alkalmazása, a vezérigazgató-helyettesként foglalkoztatott felperes munkaviszonyának megszüntetése nem adhat alapot annak a rögzítésére, hogy az alperes a két vezérigazgató-helyettesi munkakört összevonva az egyiket megszüntette, és választási jogával élve a felperes munkaviszonyát szüntette meg.

A felmondás indoka valótlan, mert az átszervezés folytán a felperes

vezérigazgató-helyettesi munkaköre ténylegesen nem szűnt meg, hanem az alperes személycserét hajtott végre, ezáltal nem okszerű, hogy a felperes jogviszonyát az alperes rendes felmondással az abban közölt indokkal megszüntette.

Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet „megváltoztatását”, és a munkaügyi bíróság ítéletének hatályában fenntartását kérte a felperes perköltség fizetésre kötelezése mellett.

Az alperes jogszabálysértésként utalt a Pp. 221. §-ára, 206. §-ának (1) bekezdésére, valamint az Mt. 93. §-ának (3) bekezdésében rögzítettekre.

Az alperes a felülvizsgálati kérelmében kiemelte, hogy a bíróság nem az átszervezés tényét vonta kétségbe, hanem azt, hogy ennek következtében a felperes munkaköre megszűnt. Jelen esetben a munkakört tartalmilag kellett vizsgálni, nem pedig elnevezése alapján, azaz azt kellett értékelni, hogy a felperes munkaköre és Cs.T. tevékenysége – függetlenül attól, hogy mindkettőt vezérigazgató-helyettesként nevezték el – tartalmilag megegyezik-e. A felperes is elismerte és valamennyi tanú alátámasztotta, hogy a felperes vezérigazgató-helyettesi munkakörébe tartozó feladatai szétosztásra kerültek.

A felperes 2011. április 22-ei felmentéséig vezető állású munkavállalóként teljesítette a munkaköri feladatait, míg Cs.T. vele egy időben ilyen feladatkörrel és jogkörrel nem rendelkezett. Az, hogy a két vezérigazgató-helyettesi munkakör nem volt egyenértékű, a tartalmi különbözőségekre tekintettel értelmezhetetlen. Az, hogy a felmondási idejének munkavégzés alóli felmentéssel nem érintett részét töltő felperes ellátta a tevékenységét, természetes és elvárható.

Az alperes álláspontja szerint a jelen perben megállapítható volt, hogy a felperes munkaköri feladatait három részre osztották, egy rész a vezérigazgató munkakörébe tartozó feladatokhoz került, másik részét a Cs.T. vezérigazgató-helyettes egyéb munkaköri feladataihoz csoportosították át, míg a harmadik részt az értékesítési vezetői munkakörhöz adták át.

A munkaköri feladatok három részre történő felosztása körében irreleváns az „új” vezérigazgató-helyettesi munkakör tartalmát kitevő feladatok összeállításának iránya.

A felperes mint vezérigazgató-helyettes és Cs.T. mint vezérigazgató-helyettes munkaköre tartalmilag a feladatok körét tekintve ténylegesen és egyértelműen eltérő volt, azaz tartalmilag – függetlenül a munkakör megnevezésétől – más munkaköri feladatokat láttak el, és ezáltal más munkakört töltöttek be.

A bizonyítékok kirívóan okszerűtlen mérlegelése vezette annak megállapítására a bíróságot, hogy „az átszervezés folytán a felperes vezérigazgató-helyettesi munkaköre ténylegesen nem szűnt meg, hanem ebben a körben az alperes személycserét hajtott végre”.

A bíróság nem indokolta, hogy mely bizonyítékok támasztják alá azon következtetését, miszerint az alperes kifejezetten a felperesi

munkakörben történő alkalmazás céljából alkalmazta volna Cs.T.-t, illetve hogy ezen személy alkalmazásának „legalizálása” érdekében hajtotta végre az átszervezést.

A bíróság iratellenesen állapította meg, hogy Sz.B. igazgató kiválasztott egy személyt, Cs.T.-t, és ehhez a személyhez kívánta alakítani a szervezetrendszert.

A bíróság azt is megállapította, hogy Cs.T. az alpereshez történő kirendelésekor nem vezérigazgató-helyettesi munkakörhöz tartozó feladatokból kapott részfeladatokat, hanem a vezérigazgató tehermentesítésére irányult a kirendelés, majd ezt követően döntött úgy az alperes, hogy összevonja a beszerzést és az értékesítést. Ezen tényeket a bíróság tévesen minősítette. Ebben a körben kirívóan okszerűtlenül mérlegelte a rendelkezésre álló bizonyítékokat, ugyanis ezen tények nem ellentmondásosak, hanem az alperes által előadott, illetve elhúzódó döntési mechanizmus, folyamat részei.

A felperes vezérigazgató-helyettesi munkaköre a korábbi tartalommal megszűnt, így a bíróság azon következtetése - mely szerint személycsere történt volna a felperes munkakörében - logikátlan és okszerűtlen.

A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős közbenső ítélet hatályában való fenntartására irányult az alperes perköltségben való marasztalása mellett.

A felülvizsgálati kérelem alapos.

A Pp. 275. §-ának (2) bekezdése szerint a Kúria a jogerős határozatot csak a felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatta felül, így a rendeltetésellenes joggyakorlásra hivatkozás nem képezhetette a jelen eljárás tárgyát.

A felülvizsgálati eljárásban is irányadó tényállás szerint a felperes vezérigazgató-helyettesként állt az alperes alkalmazásában, akinek az értékesítés irányítása volt a fő feladata. A beszerzés nem tartozott munkaköri kötelezettségei közé, azt a vezérigazgató közvetlenül irányította. A munkáltató 2011. januárját követően döntött úgy, hogy változatlanul vezérigazgató-helyettest kíván alkalmazni, ennek tevékenységi köre azonban módosul, beszerzési és értékesítési feladatokat kell a továbbiakban ellátnia. Az így megváltozott feladatok ellátására pedig nem a felperest, hanem Cs.T.-t találta alkalmasabbnak.

Az elsőfokú bíróság helytállóan fejtette ki, hogy a felperes maga is elismerte, miszerint a vezérigazgató-helyettesi munkakörhöz tartozó feladatok szétosztásra kerültek, ezáltal szervezeti módosulás is megvalósult. A beszerzési tevékenység egy része változatlanul a vezérigazgató munkáját képezte, más része - az értékesítés irányítása is - Cs.T.-hez került, akinek a munkáját L.K. értékesítési vezetőként segítette.

Az alperes a felülvizsgálati kérelmében arra helytállóan hivatkozott, hogy a jogvita eldöntése során nem a munkakör megnevezésének, hanem a végzett tevékenység jellegének volt perdöntő jelentősége.

A következetes ítélkezési gyakorlat szerint a felmondás indokául is megjelölt átszervezésen nem kizárólag a szervezeti változást, hanem a korábbi feladatelosztás megváltoztatását is érteni kell (BH.1998.508., Mfv.I.10.547/2005.). Ehhez képest egy adott munkakörhöz tartozó feladatok más módon való ellátása, illetve szétosztása önmagában megvalósítja az átszervezést, így kellő alapul szolgál az átszervezéssel és a munkakör megszűnésével indokolt felmondáshoz (Mfv.I.10.213/2002.). Jelen esetben nem vitásan a vezérigazgató-helyettesi munkakör megmaradt, az „nem volt szükségtelen”, azonban annak tartalma, a végzett feladatok jellege olyan változásokon ment keresztül, amely az átszervezést indokolta. Ezzel összefüggésben nem volt kiemelt jelentősége annak a körülménynek, hogy a felperes vezérigazgató-helyettesként munkáltatói jogkörgyakorló is volt, míg az átmeneti időszakban ugyancsak vezérigazgató-helyettesi tevékenységet ellátó Cs.T. ilyennel nem rendelkezett. A két vezérigazgató-helyettes eltérő tevékenységet látott el, és nem volt indoka annak, hogy a korábbi jogkörgyakorlótól ezen jogosultság az átmenet idejére megvonásra kerüljön. Önmagában azonban ennek nem volt szerepe az új vezérigazgató-helyettes személyének kiválasztásakor, illetve az új szervezeti rendszer szerinti feladatelosztás során.

Az elsőfokú bíróság ugyancsak helyesen mutatott rá arra, hogy az átszervezés nem feltétlenül jár létszámcsökkenéssel, a feladatok átcsoportosítása mellett pedig a munkáltató eldönthette, hogy akár személycserével kit alkalmaz a megváltozott feladatok ellátására a vezérigazgató-helyettes munkakörben. Az alperes az átszervezést megvalósította 2011. év elején, aminek indokoltága, illetve célszerűsége a munkaügyi jogvitában nem volt vizsgálható (MK.95/I.).

Az eljárás során nem volt bizonyítva, hogy a szervezeti változások indoka kizárólag az volt, hogy a felperest új munkavállaló válthassa fel a munkakörében, illetve hogy az alperes Cs.T. alkalmazásának „legalizálására” hajtotta volna végre az átszervezést (Pp. 164. §).

Az alperes az eljárás során megfelelően bizonyította, hogy az átszervezés, amelyre a felmondást alapította, megtörtént [1992. évi XXII. tv. (rég. Mt.) 89. §], így az intézkedése jogszerű volt.

A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős közbenső ítéletet hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta a Pp. 275. §-ának (4) bekezdése alapján.

A felperes perköltség viselési kötelezettsége a Pp. 78. §-ának (1) bekezdésén alapul, míg illetéket az adott ügyben irányadó 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. § (2) bekezdés értelmében kell fizetnie.

Budapest, 2014. október 15.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró, Dr. Hajdu Edit s.k. bíró
A kiadmány hitelével:Nné tisztviselő

