

Mfv.I.10.454/2014/11.

A Kúria a dr. Szabó Laura ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Slujtner Zsolt ügyvéd által képviselt alperes ellen rendes felmondás jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságnál 22.M.2129/2011. szám alatt megindított és másodfokon a Fővárosi Törvényszék 55.Mf.637.345/2013/12. számú közbenső ítéletével jogerősen elbírált perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2015. április 29. napján megtartott nyilvános tárgyaláson meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Fővárosi Törvényszék 55.Mf.637.345/2013/12. számú közbenső ítéletét hatályon kívül helyezi, és a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 22.M.2129/2011/40. számú kiegészített ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 400.000 (négy százezer) forint és 108.000 (egyszáznyolcezer) forint áfa együttes másodfokú és felülvizsgálati eljárási költséget.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az államnak - külön felhívásra - 1.205.240 (egymillió-kettő százöttezer-kettő száznegyven) forint fellebbezési, és 1.506.550 (egymillió-öt százhatvanöt) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

I n d o k o l á s

A felperes 2003. április 1-jétől állt az alperes alkalmazásában ingatlan bérbeadási osztályvezetői munkakörben. Előadása szerint a munkáltató a feladat ellátása folytán vezetőnek minősítette. A munkaköre, illetve a feladatköre 2003. október 17-étől kibővült a koncessziós osztály vezetésével. A felperes 2004. decemberétől jogosulttá vált a főosztályvezetői címre, illetve az ehhez kapcsolódó juttatásra is.

A munkáltató vezérigazgatója és humán erőforrás igazgatója 2009. január 29-én arról tájékoztatta a felperest, hogy az alperes újraépíti, és „áramvonalasítja” a társaságot, a cél az, hogy világos, átlátható struktúrában dolgozzanak, és a bürokrácia helyett az ügyfél legyen a központban. A felperes „az áramvonalas repülőtér” szervezeti ábráját is csatolta.

A 2010. január 11-én kelt e-mail a fogyasztói üzletág átmeneti átszervezését tartalmazta a T.S.P. bérlő stratégia megvalósítása érdekében. E szerint 2010. januárjától 2010. június 30-áig a felperes, mint kereskedelmi bérbeadási projektvezető vezetői felelősséggel irányítja a teljes „bérbeadási csomagot”, illetve felelős annak megvalósításáért. B.J., mint megbízott kereskedelmi vezető vezetői felelősséggel irányítja a napi kereskedelmi ügyeket. Az e-mail tartalmazta azt is, hogy a felperes és B.J. a továbbiakban szorosán együttműködik ebben az időszakban, és mindketten közvetlenül B.M. fogyasztói üzletág igazgatónak

jelentenek. A 2010. augusztus 18-ai e-mail tartalmazza, hogy a fogyasztói üzletág igazgató „elhagyta” az alperest, ezért átmeneti megoldásként az összes kereskedelmi tevékenység B.J.-hez tartozik, aki közvetlenül a vezérigazgatónak számol be, az ún. S. bérbeadási és bérleményi ügyek S.D. által felügyelve K.T. közreműködésével történnek.

Az alperes 2011. április 8-án kelt m. és a. nyelven is rögzített rendes felmondásával szüntette meg a felperes munkaviszonyát. Tájékoztatta arról, hogy felette a munkáltatói jogkört az alapszabály szerint a vezérigazgató gyakorolja, akit távollétében a pénzügyi igazgató helyettesít. A vezérigazgató távollétére tekintettel az alapszabály vonatkozó rendelkezése szerint a munkaviszony megszüntetés kiadása időpontjában a pénzügyi igazgató a munkáltatói jogok gyakorlója, így az intézkedést is ezen személy írta alá.

A rendes felmondás rögzítette, hogy „a B.A. Zrt. a Fogyasztói Üzletág átszervezése és átalakítása mellett döntött. Az új felépítés három bevételt termelő területet, azaz i) Kereskedelem és Vendéglátás, ii) Reklám és szolgáltatás, iii) Közúti Előtér Szolgáltatások és három támogató funkciót ellátó területet, azaz i) Fogyasztói Üzletág Fejlesztés, ii) Üzleti Elemzés és Tervezés, iii) Fogyasztói Üzletág Marketing különböztet meg. A támogató funkciót ellátó területek feladata lesz, hogy valamennyi bevételt termelő területet támogassanak. A bevételt termelő és a támogató funkciót ellátó területek élén egy-egy felelős fog állni, azonban a Kereskedelem és Vendéglátás és az Üzleti Elemzés és Tervezés területek vezetését - tekintettel arra, hogy a Kereskedelem és Vendéglátás bevétele a legmeghatározóbb - ugyanaz a vezető fogja ellátni. Kereskedelmi Értékesítés Vezetőként Ön a mindennapi kereskedelmi ügyekért, működésért, a szerződések kezeléséért, pályáztatásért és bérbeadásért volt elsősorban felelős. 2010. januárja óta - az S. fejlesztés miatt, mint Kereskedelmi Bérbeadási Projektvezető - Ön főként speciális, az S.-vel kapcsolatos ügyekért volt felelős, többek között az S.-ben létrehozott új kereskedelmi területek pályáztatásáért, bérbeadásáért. Erre az időszakra vonatkozóan a mindennapi kereskedelmi ügyek ellátására a Fogyasztói Üzletág egy másik vezetőjét, a Szenior Üzleti Elemzőt, 2010. januárjától úgy is mint megbízott kereskedelmi vezetőt jelölték ki. A gyakorlatban az üzletágon belül ebben az időszakban két kereskedelmi egység jön létre, az egyik a fejlesztéssel, a másik a mindennapi működéssel foglalkozott, foglalkozik. Az S. 2011. március végi megnyitásával kapcsolatban döntés született a fentiekben leírt, a korábbtól különböző, koncentráltabb szervezeti felépítés megvalósításáról, mely többek között tartalmazza i) a gyakorlatban létező és fentebb említett kereskedelmi egységek összevonását, ii) a Fogyasztói Üzlet Fejlesztés támogató funkciót elkülönült létrehozását, amely nemcsak a Kereskedelem és Vendéglátás terület üzletfejlesztési feladatait látja el, hanem a másik két bevételt termelő területét is, továbbá iii) a

Kereskedelem és Vendéglátás és az Üzleti Elemzés és Tervezés területek vezetésének egy kézben történő összpontosítását. Mivel a támogató funkciót ellátó területek valamennyi bevétel termelő területet lefednek működésük során, ezért a Fogyasztói Üzletág Fejlesztés támogató funkció vezetőjének átfogóbb, tágabb projekt menedzsment tapasztalatokkal kell rendelkeznie. Fentiekből az is kitűnik, hogy a szoroson vett kereskedelmi területen a jövőben nem lesz szükség két vezetőre, a Kereskedelem és Vendéglátás és az Üzleti Elemzés és Tervezés területek összevont vezetésére pedig a munkáltató álláspontja szerint a jelenlegi szenior üzleti elemző rendelkezik legmegfelelőbb kompetenciákkal és gyakorlattal az üzletág vezetői közül, ő a leginkább képes arra, hogy ellássa és koordinálja ezen összetett munkakör feladatait. Az átszervezést követően az átszervezésre tekintettel a munkaköri feladatait más, fentiekben részletezett módon kívánja ellátni a munkáltató, így az Ön munkaviszonya megszüntethető. A munkáltató előzőek miatt döntött a munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetéséről".

A felperes a többször módosított keresetében annak megállapítását kérte, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a munkaviszonyát. Eredeti munkakörbe történő visszahelyezését nem igényelte, azonban elmaradt munkabérre, és munkabér-különbözetre tartott igényt az alperes 12 havi átlagkereset átalánykártérítéskénti megfizetésre kötelezése mellett. Hivatkozása szerint a rendes felmondás nem a munkáltatói jogkört gyakorlótól származik, továbbá annak indoka nem valós és okszerű. A rendes felmondás előbb került kiadásra, mint ahogy az átszervezésről a munkáltató döntést hozott volna, illetve amennyiben a vezérigazgató hozta meg a döntést, abban az esetben az hatáskör elvonásra került, mivel a menedzsmentet érintő átszervezésről kizárólag az igazgatóság határozhatott. A felperes keresetében a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének megsértését is állította.

A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 22.M.2129/2011/40. számú kiegészített ítéletével a keresetet elutasította, és a felperest perköltség, valamint eljárási illeték viselésére kötelezte.

Az elsőfokú bíróság a peradatok alapján kifejtette, hogy az igazgatóság 2011. május 11-én ült össze. Napirendi pont volt a szervezeti felépítés átalakításának megtárgyalása. A javasolt határozat szövege szerint az igazgatóság tudomásul veszi a szervezeti felépítés átalakítását, és támogatja annak megvalósulását. Maga az előterjesztés részletesen tartalmazta, hogy a szervezeti felépítés átalakítására milyen módon és hogyan kerül sor, ezen szervezeti átalakítás azt a szervezeti egységet, vagyis a fogyasztói üzletágot, illetve a kereskedelmi igazgatóságot, a biztonsági szervezeti egységet, és a jogi szervezetet is érintette, ahol a felperes a feladatát ellátta.

Az igazgatóság részére készített tájékoztatóból kitűnik, a szervezeti átalakítást indokolta az, hogy az S. megnyitásával a vezetés figyelme és elvárásai a fejlesztésekről az új

létesítmények, és az egész repülőtér magasabb szinten való üzemeltetésére tevődött át. A tájékoztató tartalmazta, hogy a fogyasztói üzletágon belül 2010. január 1-jétől egy speciális csapat került felállításra abból a célból, hogy kezelje az S. kereskedelmi fejlesztéssel és pályáztatással kapcsolatos feladatot. A csapatot a kereskedelmi értékesítési vezető, vagyis a felperes vezette, a terminál kereskedelmi jellegű tervezésével, pályáztatással, és az S. új bérleti szerződésének letárgyalásával kapcsolatban. Ezzel egyidejűleg a mindennapi kereskedelmi ügyek ellátását a szenior üzleti elemző, vagyis B.J. végezte, ennek eredményeképpen a fogyasztói üzletágon belül ebben az időszakban gyakorlatilag két kereskedelmi terület létezett, az egyik a mindennapi működésre, a másik a fejlesztésre fókuszált. A tájékoztató anyag vázolta az új kihívásokat, illetve azt, hogy milyen szervezeti változás létrehozására került sor a fogyasztói üzletágon belül.

A bíróság az igazgatóság részére készített anyagból megállapította, hogy a szervezeti felépítés átalakítását az igazgatóság tudomásul vette, illetve támogatta annak megvalósulását. Nem az igazgatóságnak kellett döntést hoznia a szervezeti átalakításról, hanem a döntést a vezérigazgató hozta, amiről tájékoztató anyagot készített az igazgatóságnak kizárólag tudomásul vétel céljából. Mindez egyben cáfolja azon felperesi előadást, hogy nem a vezérigazgató hozta meg a döntést. A becsatolt iratok egyértelműen alátámasztották, hogy a döntés a vezérigazgatóhoz köthető, az előbb született meg, mint ahogy a felperes munkaviszonya megszüntetésre került, és az igazgatóság kizárólag tájékoztatásul kapta meg az átszervezésre vonatkozó anyagot, nem azért, hogy ebben a kérdésben döntést hozzon.

Az elsőfokú bíróság ítéletének meghozatala során értékelte B.J., A.B., M.F., és A.D. humán vezető tanúvallomását. Ez utóbbi állította, hogy A.B. 2011. március 31-én a tanú jelenlétében megbeszélést folytatott a felperessel, amikor tájékoztatták az átszervezésről, a szervezeti változásról, illetve arról, hogy a munkaköre megszüntetésre kerül.

A bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárás alapján megállapította, hogy az alperesi rendes felmondás indokolása valós és okszerű. A perbeli időszakban, vagyis a rendes felmondás kiadását megelőzően a vezérigazgató döntést hozott a struktúra megváltoztatásáról, új szervezet kialakítására került sor a fogyasztói üzletágon belül, amely a felperes feladatkörét is érintette.

A felperes a perben azt állította, hogy a 2011. januárját megelőző munkaköre gyakorlatilag azonos, mint a 2011. áprilisát követően B.J. által betöltött munkakör. A felperes ezen nyilatkozata azonban nem felelt meg a bizonyítékoknak, illetve a tényeknek. Maga a felperes nyilatkozta azt, hogy 2010. januárját megelőzően ellátta a stratégiai tervezést, az operatív vezetést, az üzletfejlesztést, a pénzügyi tervezést, a teljesítményelemzés vezetői feladatait a

kereskedelem és vendéglátás területén. Ugyanakkor B.J.-nek nemcsak ezen tevékenységet, mint bevételt termelő terület irányítását kellett ellátnia, hanem az ehhez kapcsolódó támogató funkció elvégzése az üzleti elemzés és tervezés területén is a munkaköre részét képezte.

Nem vitatottan nagy változást jelentett az alperes működésében az S. megnyitása. Erre nyomtatékosan felhívta a figyelmet az igazgatóság részére készített tájékoztató anyag. Az sem vitatott, hogy ez indokolta egyebek mellett a szervezet átalakítására vonatkozó döntés meghozatalát. Mindebből következik, hogy a szervezeti átalakítás megtörtént, az új struktúra létrejött, az alperes kiválasztotta a vezetői feladatokat ellátó személyeket, így B.J.-t és M.G.-t, amely vonatkozásban döntési szabadsága volt.

A bíróság nem vizsgálhatja, hogy a szervezeti átalakítás célszerű és gazdaságos volt-e. E vonatkozásban hivatkozott az MK. 95. számú állásfoglalásban foglaltakra, valamint arra, hogy a munkaerő átcsoportosítása a munkáltató munkaszervezésébe tartozó kérdés, amelyet a bíróság szintén nem értékelhet.

A bíróság többször felhívta a felperest arra, hogy a vezérigazgató meghallgatása szükséges lehet, a munkavállaló azonban e körben bizonyítási indítványt nem terjesztett elő.

Minderre tekintettel az elsőfokú bíróság aggálymentesen megállapította, hogy a rendes felmondás indoka valós, és abból okszerűen következhetett a jogviszony megszüntetése az 1992. évi XXII. törvény (régi Mt.) 89. §-ának (2) és (3) bekezdésére figyelemmel.

A felperes rendeltetésellenes joggyakorlást is állított, ebben a tekintetben azonban az őt terhelő bizonyítási kötelezettségnek nem tett eleget.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Törvényszék 55.Mf.637.345/2013/12. számú közbenső ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét a kiegészített ítéletre is kiterjedően megváltoztatta, és megállapította, hogy az alperes rendes felmondással jogellenesen szüntette meg a felperes munkaviszonyát, amely a közbenső ítélet jogerőre emelkedésének napján, 2014. június 13-án szűnik meg. A követelés összegére nézve a tárgyalást folytatni kell.

A másodfokú bíróság részbizonyítás keretében beszerezte az alperes igazgatóságának a KGY. határozattal jóváhagyott ügyrendjét. Hivatkozott továbbá a határozatra a B.A. Zrt. Igazgatótanácsa 6/2008. (II.5.) számú határozatával jóváhagyott C. r. az Igazgatótanács jogállása és joghatálya címszó alatt megfogalmazottakra.

A felperes a másodfokú eljárásban csatolta az Igazgatóság Ügyrendje Az igazgatóság alapvető jogai és kötelezettségei második bekezdésének, valamint a C.R. záró rendelkezések második bekezdésének az Országos Fordító és Fordításhitelesítő Iroda által készített m. nyelvű fordítását. E szerint „Az igazgatóság határoz minden olyan cégvezetési kérdésben, ami nem esik a közgyűlés

kizárólagos hatáskörébe." „A csatolt szervezeti ábra és az aláírási jogosultság általános szabályai a jelen állapotot mutatják. Amennyiben további munkavállalók kapják meg a társaság nevében történő aláírási jogosultságot, a szervezeti ábrát és ezen utasítás szövegét módosítani kell, és azt az Igazgatótanáccsal jóvá kell hagyatni."

Az elsőfokú bíróság a 2011. október 26-án megtartott tárgyaláson meghozott 6. sorszámú végzésével kötelezte az alperest az átszervezéssel kapcsolatos okiratok és iratok csatolására. Ezen túlmenően valamennyi tárgyaláson felhívta a peres feleket a bizonyítási indítványaik előterjesztésére. Az alperes ezen tájékoztatásnak, illetve felhívásoknak megfelelően terjesztette elő a bizonyítási indítványait, illetve csatolt okiratot. Ez pedig azt támasztja alá, hogy számára egyértelmű volt az őt terhelő bizonyítási kötelezettség terjedelme, az ezzel ellentétes érvelés alaptalan.

A rendes felmondás való és okszerű indokának a felmondás közlésekor kell fennállnia. A felperes kereseti kérelmében foglaltakra tekintettel a másodfokú bíróság egyetértett az elsőfokú bíróság azon álláspontjával, miszerint a döntéshozatal időpontját, és a döntéshozó jogosultságát is vizsgálni kellett, amelyek tekintetében az alperest terhelte a bizonyítási kötelezettség. Az elsőfokú ítélet a bíróság határozott jogi álláspontján túlmenően nem tartalmazza, hogy mire alapította azt, hogy az átszervezésre vonatkozó döntés a vezérigazgatóhoz köthető, az a felperes munkaviszonya megszüntetését megelőzően keletkezett, és az igazgatóság kizárólag tájékoztatásul kapta meg az átszervezésre vonatkozó anyagot.

A becsatolt iratokból kitűnően az igazgatóság 2011. május 11-én megtartott ülésén az alperes vezérigazgatója a szervezeti felépítés átalakítása tárgyában előterjesztést tett, egyben határozati javaslatot fogalmazott meg az igazgatóság felé. A másodfokú bíróság ezen iratot egybevetette A.B. tanúvallomásával, és megállapította, hogy azok egymással ellentmondásosak.

Az igazgatóság 2011. május 11-én megtartott ülésén tett előterjesztés utalást sem tartalmaz arra, hogy ez a vezérigazgató egy személyben meghozott döntése lenne. Annak Háttér és Összefoglaló-szervezeti átalakítás elnevezésű része többes számban íródott, és az alperes vezetésére hivatkozik. A (2) bekezdés A fogyasztói üzletág új belső szervezeti felépítése elnevezésű rész az Új kihívások alatt következetesen jövő időt használ, nem megtörtént eseményre, hanem jövőben tervezett módosításokra hivatkozik. Ebben nem lelehető fel, hogy a vezérigazgató tájékoztatná az igazgatóságot az átszervezés megkezdéséről, vagy annak folyamatáról, az időközben bekövetkezett változásokról. Abból, hogy a vezérigazgató előterjesztése határozati javaslatot tartalmaz, az következik, hogy döntéshozatali, és nem tájékoztatási célú anyagról van szó.

Nem hagyható figyelmen kívül, hogy az igazgatóság határozatával

nemcsak tudomásul vette a szervezeti felépítés átalakítását, hanem azt is rögzítette, hogy „támogatja annak megvalósítását”. Ez pedig a szavak általános jelentése szerint egy addig meg nem kezdett folyamatra utal.

A.B. tanúvallomásával szemben az alperesnek az elsőfokú eljárás során következetesen az volt az álláspontja, hogy a vezérigazgató önállóan hozott döntést, amelyhez az igazgatóság egyetértése nem kellett. Az alperes érvelése körében fel sem merült, hogy a vezérigazgató és az igazgatóság elnöke a hivatkozott előterjesztésről korábban már tárgyalt volna.

Az alperes a perben mindvégig arra hivatkozott, hogy a vezérigazgató döntési jogosultsága a IG. határozaton alapul, amely álláspontja szerint „kétségtelenül magában foglalja a szervezet mindenkori átalakításáról való döntést is”. A felperes helytállóan hivatkozott arra, hogy a felhívott igazgatósági határozat nem a szervezet mindenkori átalakításáról való döntést tartalmazza, ezzel szemben a szervezeti működési szabályzat felülvizsgálatára, továbbá egyéb szabályzatok módosítására, hatályon kívül helyezésére, esetleg új szabályzatok elfogadására hatalmazza fel a vezérigazgatót, melyet megfelelő előkészítés, egyeztetés és jogi ellenjegyzés után lehetett volna kiadni.

Helytálló az a felperesi érvelés, miszerint a IG határozatot a Company regulations, valamint a hatályos igazgatósági ügyrend felülírta.

A perben nem volt vitás, hogy a Company regulations nem egy önálló vállalati belső szabályzat, hanem az alperesi társaság Alapszabályának, Igazgatósági Ügyrendjének, Felügyelőbizottsági Ügyrendjének, szervezeti struktúrájának és aláírási szabályainak összefoglalója, amelyek azonban külön-külön szabályzatot jelentenek.

A másodfokú bíróság egyetértett a felperes azon álláspontjával, miszerint a perben nem az igazgatóság kizárólagos hatáskörének, hanem az alapvető jogainak és kötelezettségeinek van jelentősége. Ez utóbbit tartalmazza a C.R.. Az Igazgatótanács határoz minden olyan management kérdésben, ami nem tartozik a közgyűlés kizárólagos hatáskörébe, amelyet a módosított Igazgatósági Ügyrend bekezdése sem változtatott meg az elnevezésen túl.

Az alperes az előkészítő iratában hivatkozott a Company regulations igazgatóság cím alatt található szövegére. E szerint az igazgatóság egyes kizárólagos hatásköreinek felsorolása után minden, az igazgatóság kizárólagos hatáskörébe nem tartozó ügyben a vezérigazgató jogosult dönteni a reá delegált hatáskör szerint. A másodfokú bíróság egyetértett a felperes azon érvelésével, miszerint nem vonható kétségbe az igazgatóság ezen jogosultsága, azonban az alperesnek a hatáskör vezérigazgatóra történt delegálását kellett volna bizonyítania. Az alperes a perben kizárólag a IG. határozatra hivatkozott, amely a fentiek alátámasztására nem alkalmas.

A másodfokú bíróság a rendelkezésre álló és beszerzett bizonyítékok

mérlegelésével arra a következtetésre jutott, hogy az alperesnél az átszervezésre vonatkozó végrehajtható döntésnek az igazgatóság 2011. május 11-én meghozott határozata minősül. Ezt támasztja alá az alperes által csatolt számú felügyelőbizottsági határozat is, amely szerint a 2011. második negyedévi igazgatósági határozatok végrehajtásáról szóló elnöki tájékoztatást vette tudomásul, azaz az átszervezés tekintetében a IG. határozatot, és nem a vezérigazgató döntését.

A másodfokú bíróság által levont következtetésnek felel meg a felperes által csatolt, a vezérigazgató 2011. május 13-án kelt körlevele is, amely szerint „...a cég vezetése úgy döntött, hogy a vállalat 2011. május 16-ai hatállyal néhány fontos területét átszervezi, ami az alábbi változásokkal jár”.

A másodfokú bíróság elfogadta a felperes azon érvelését, mely szerint az elsőfokú ítélet hozatalát követően jutott tudomására a fellebbezéshez csatolt körlevél. A felperes utolsó munkanapja 2011. április 12. volt, ezt követően az alperes munkaterületére nem léphetett be, a számítógépekhez hozzáférése nem volt. A másodfokú bíróság nem a boríték hiányának vagy meglétének tulajdonított jelentőséget, hanem annak, hogy életszerűtlen, a felperes saját érdekeivel ellentétes lett volna ezen irat elhallgatása.

A körlevél is a jövőbeni, vagyis 2011. május 16-át követő változásokról ad tájékoztatást. A bizonyítékok láncolata azt támasztja alá, hogy 2011. április 8-án az átszervezés folyamata még el sem kezdődött. Ezen láncolatba illeszkedik az is, hogy B.J. munkaköri leírása 2011. június 2-án, míg M.F. 2011. május 24-én keltezett.

A C.R. felperes által hivatkozott a másodfokú bíróság az alperes érvelésével értett egyet, miszerint ez az alperes aláírási szabályzatának tekinthető, az kizárólag az aláírási jogosultság vonatkozásában állapít meg szabályokat.

A hivatkozott szabályzatot tekintve az alperes észrevételt nem tett, azonban a másodfokú bíróság megállapította, hogy az igazgatóság ügyrendje szerint az igazgatóság kizárólagos hatáskörében az utasítás bármiféle jövőbeni módosítása nem szerepel.

Az alperes új tényállításának minősül az igazgatóság által alkalmazott felelős felső-vezetői karra, a vezérigazgató tekintetében kialakított eljárásrendre, a vezérigazgatónak az igazgatóság elnökével folytatott egyeztetésre hivatkozása. A Pp. 141. § (2) bekezdése szerint a fél köteles a tényállításait, nyilatkozatait, bizonyítékait - a per állása szerint - a gondos és az eljárást elősegítő perrvitelnek megfelelő időben előadni, illetve előterjeszteni. Az alperes az elsőfokú eljárásban a másodfokon előadott tényállításait előterjeszthette volna, annak bizonyítási kötelezettségével együtt. Az alperes azonban ezt elmulasztotta, a másodfokú eljárásban való tényállítása pedig a Pp. 235. §-ába ütközik.

A másodfokú bíróság a 2014. március 5. napján megtartott

tárgyaláson arról tájékoztatta a feleket, hogy a részbizonyítás elrendelésére a felperes által előterjesztett, de az elsőfokú bíróság által indokolás nélkül mellőzött bizonyítási indítvány tekintetében kerül sor, amely azonban új bizonyításra lehetőséget nem biztosít.

Ugyancsak új bizonyítéknak minősül az igazgatóság tagjainak nyilatkozata. Ennek kapcsán kiemelendő, hogy az alperes a IG határozaton kívül más belső szabályra nem hivatkozott. Amennyiben az ügyrendben foglaltakról eltérő gyakorlat alakult ki, ezt az elsőfokú eljárás során kellett volna bizonyítani. Az a hivatkozás pedig, hogy az átszervezésről való döntés a management (vezérigazgató) hatáskörébe tartozik, teljes mértékben ellentmond az alperes elsőfokú eljárásban, és a fellebbezési ellenkérelmében kifejtett jogi álláspontjának.

A másodfokú bíróság a már rendelkezésre álló, és a lefolytatott részbizonyítás során megszerzett bizonyítékok alapján megállapította, hogy a felmondás közlésének időpontjában annak indoka még nem állt fenn, az átszervezésről szóló döntés meghozatalára nem került sor, a munkáltató intézkedése 2011. május 16-át követően hatályosult. Tekintettel arra, hogy a felmondás való és okszerű indoka a felmondás közlésekor nem állt fenn, a munkáltatói intézkedés jogellenes.

Az alperes felülvizsgálati kérelme és észrevételei a jogerős közbenső ítélet hatályon kívül helyezésére, és a felperes keresetének elutasítására irányultak. Másodlagosan az ügyben eljáró bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását kérte.

A felülvizsgálati érvelés szerint a bíróságok kötve vannak a jogszabályokhoz, ítéletüket annak megfelelően kell meghozniuk, feladatuk többek között a felek jogvitáinak jogszerű elbírálása, az elbíráláshoz való jog érvényesítése [Pp. 2. § (1) bekezdés]. A másodfokú bíróság helytelenül állapította meg a tényállást, és helytelen jogi következtetésre jutott, így a döntése jogsértő.

1. Az alperes álláspontja szerint jelen perben nem tartozott a munkaügyi jogvitában eljáró bíróság feladatkörébe az átszervezésről való döntésre vonatkozó hatáskör vizsgálata. A felmondás alapjául az a tény szolgált, hogy a felperes munkaköre feleslegessé vált, ezért megszűnt, ez pedig azon tényen alapult, hogy az alperes szervezetében átszervezésre került sor. Két tényre kellett tehát bizonyítani, az átszervezést, és ezzel összefüggésben a felperesi munkakör megszűnését. Az alperes ezen két tény bizonyításának az elsőfokú eljárás során teljes mértékben eleget tett. Bizonyított átszervezés, munkakör megszűnés a munkáltató rendes felmondása jogszerű indokának minősül (BH.2004.432.). A munkáltatói felmondás jogszerűsége szempontjából tehát annak van jelentősége, hogy az átszervezésről való döntés, mint tény a felmondás közlését igazolható módon megelőzze, ez pedig a perbeli esetben megtörtént, az alperes az elsőfokú eljárás során azt igazolta.

A bíróság a jelen ügyben azt vizsgálhatja, hogy a vezérigazgató az átszervezésről szóló döntést meghozta-e, az átszervezést

végrehajtották-e, a munkajogi intézkedéseket a munkáltatói jogkörgyakorló hozta-e, de azt nem, hogy maga az átszervezésről szóló döntés mindenben megfelelt-e a jogszabályoknak, vagy az a döntés esetlegesen a társaság más szervének hatáskörébe tartozott. Amennyiben az átszervezésre vonatkozó döntés sértette volna a belső szabályokat, az ellen, illetve az azt meghozó személy ellen - a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (Gt.) vonatkozó rendelkezései alapján - felléphetett volna a tag, a szerv, amelynek hatáskörét elvonták, vagy az ellenőrző szerv. Egyfelől azonban ilyen eljárás nem indult, ilyen megállapítás nem történt, másfelől ez semmiképpen sem tartozik a munkaügyi bíróság által vizsgálható tények közé.

2. Az átszervezésről való döntési hatáskört illetően az alperes hangsúlyozta azon jogi álláspontját, miszerint a felmondás jogszerűségének szempontjából kizárólag annak van jelentősége, hogy maga a felmondás, mint munkáltatói intézkedés jogszerű volt-e. A munkáltatói joggyakorlást nem teszi jogszerűtlenné az, ha az alapul fekvő döntés esetlegesen jogszerűtlen is volt. Ez a következmény kizárólag abban az esetben áll fenn, ha egy kifejezett jogszabályi rendelkezés ezt a követelményt kimondja, ilyet azonban az Mt. nem tartalmaz. Ha sérültek is az alperes döntési hatásköröket érintő belső szabályai, annak nem lehet következménye a felmondás jogellenessége, legfeljebb a Gt. alapján a döntés miatt felléphettek volna a vezérigazgató ellen arra jogosítottak.

3. A közgyűlés KGY számú határozatával jóváhagyott új igazgatósági ügyrend 1.3. pontjában foglaltaknak van jelentősége. Ez határozza meg és sorolja fel az igazgatóság kizárólagos hatáskörébe tartozó ügyeket egyértelművé téve, hogy minden más, ott fel nem sorolt ügy nem tartozik az igazgatóság kizárólagos hatáskörébe, tehát annak gyakorlására más is feljogosítható. Az ítélet mind nyelvtanilag, mind rendszertanilag helytelenül értelmezi az igazgatóság ügyrendjét, félremagyarázva annak valódi tartalmát. Megalapozatlan azon közbenső ítéleti döntés, hogy a perbeli átszervezés vonatkozásában hatáskörrel kizárólag az igazgatóság rendelkezett, az alperes a vezérigazgatónak a szervezeti kialakításra vonatkozó felhatalmazását és jogkörét bizonyította.

4. A jogvita eldöntése során nem annak van jelentősége, hogy egyes határozatok írásba foglalása mikor történik, hanem hogy a döntés (jelen esetben az átszervezésről szóló) igazolható módon ténylegesen megszületett-e, és azt valóban végrehajtották-e.

5. Az alperes álláspontja szerint a másodfokú bíróság helytelen megállapításokat tett az elsőfokú eljárás során a bíróság által a Pp. 3. §-ának (3) bekezdése szerinti tájékoztatási kötelezettségének teljesítése körében. Ennek alapján tévesen kizárólag részbizonyítást folytatott le.

Az elsőfokú eljárás 2012. november 7-ei tárgyalási jegyzőkönyvének 4. oldala szerint „felhívja a bíróság a felperesi képviselőt arra, ha a felperes vitatja, hogy a vezérigazgató nem volt jogosult a döntést meghozni a szervezeti átalakításról, akkor e

vonatkozásban a felperesnek van bizonyítási lehetősége, adott esetben a vezérigazgató tanúkénti meghallgatásával ez a dilemma vagy ellentmondás feloldható".

Az első fokon eljáró bíróság igazolhatóan nem adott az alperesnek olyan tájékoztatást, amely arra vonatkozott volna, hogy a felperest érintő felmondás alapjául szolgáló átszervezésről való döntésre vonatkozó hatáskör tekintetében igazolja, hogy arra a vezérigazgató rendelkezett hatáskörrel, illetve a hatáskörét miből származtatta. Ehhez képest az első fokon eljáró bíróság több alkalommal kifejezetten arra utalt, hogy a hatáskör kérdését nem kívánja vizsgálni, mivel azt nem tekinti relevánsnak, az ugyanis magát az átszervezésről való döntés ténylegességét, ezáltal pedig a felmondás jogszerűségét nem érinti, továbbá a hatáskör vizsgálata nem a munkaügyi per tárgya, az egy társasági, belső kérdés.

Az alperes nyilvánvalóan jogszerűen járt el, amikor az átszervezésről való döntési hatáskör tekintetében bizonyítást nem kezdeményezett, bizonyítási indítványt nem tett, és bizonyítékokat nem terjesztett elő. A bizonyítási teherről való megfelelő tájékoztatás alapján az alperes eleget tett volna a bizonyítási kötelezettségének, és az átszervezésről való döntésre hivatkozó hatáskör tekintetében maga terjesztette volna elő a további bizonyítási indítványokat (pl. a vezérigazgató vagy az igazgatóság tagjainak meghallgatása, további okiratok becsatolása). Megfelelő tájékoztatás hiányában ugyanakkor téves az ítélet azon megállapítása, hogy az alperes megsértette a Pp. 141. §-ának (2) bekezdését.

Az alperes álláspontja szerint az elsőfokú eljárás hiányosságát a másodfokú bíróság nem orvosolta, nem adott lehetőséget arra, hogy a munkáltató által bizonyítandó tényeket valóban bizonyíthassa. Ezzel pedig a másodfokú bíróság az alperes jelentős eljárási jogait csorbította, amelyből következően az ítélet jogszerűtlennek minősül.

6. A másodfokú bíróság teljes mértékben figyelmen kívül hagyta A.D. humán erőforrás munkatárs előadását az átszervezésről való döntés időpontja tekintetében, holott ő egyértelmű nyilatkozatot tett arra, miszerint „a döntés maga már márciusban megszületett”, illetve hogy először 2012. március 31-én beszélt az átszervezésről, és a felperes munkakörének megszüntetéséről vele. A szervezet belüli átszervezés kérdésében a vezérigazgató volt jogosult dönteni, és a perbeli esetben ez történt.

A.B. 2012. június 14-én egyértelműen nyilatkozott arról, hogy az átszervezésről a döntés március végén, vagy április elején megszületett. Az alperes jogi képviselője már a 2012. november 7-ei tárgyaláson jelezte, hogy a 2012. június 14-ei tárgyalási jegyzőkönyv A.B. nyilatkozatát tévesen tartalmazza.

7. Az alperes okirati bizonyítékokkal és több tanúvallomással igazolta azt a tényt, hogy a jelen perben hivatkozott átszervezésről való döntést ténylegesen a vezérigazgató hozta meg, méghozzá a felmondás közlését megelőző időpontban. Ehhez képest

iratellenes, ezért jogszabálysértő a közbenső ítélet azon megállapítása, hogy az átszervezésről a döntést az igazgatóság hozta meg. Az igazgatóság egyértelműen csak „tudomásul vette” a már eldöntött és részben végre is hajtott átszervezést.

8. A.B. egyértelmű nyilatkozatot tett arról, hogy a vezérigazgató döntését követően az igazgatóság kizárólag tájékoztatást kapott, a döntést nem ő hozta meg, és az igazgatóság tájékoztatása idején az átszervezés végrehajtása már folyamatban volt. A másodfokú bíróság a tanúvallomást ebben a tekintetben indokolás nélkül hagyta figyelmen kívül.

B.J. és M.F. vonatkozásában a másodfokú bíróság kiemelt jelentőséget tulajdonított annak, hogy a két személy új munkaköri leírásának írásba foglalására és kézhezvételére mikor került sor. Ugyanakkor az alperes bizonyította, hogy nevezett személyek már jóval a munkaköri leírásuk átvételét megelőzően az új munkakörükben eljárva végezték a tevékenységüket. Az egyéb bizonyítékok – elsősorban az érintettek tanúvallomása – egyértelműen igazolják, hogy az átszervezésről való döntés jóval a munkaköri leírások írásba foglalását megelőzően megszülettek.

9. Iratellenes a jogerős közbenső ítélet azon megállapítása, hogy a felsővezetői kar vonatkozásában az alperes kizárólag a másodfokú eljárásban tett érdemi nyilatkozatokat, ezért a másodfokú eljárásban előadottakat a bíróság jogellenesen hagyta figyelmen kívül.

10. Az alperes álláspontja szerint az ítélet az alperesi felügyelő bizottság perben hivatkozott 21/2011. (X.20.) számú FB határozata kapcsán szintén téves megállapítást tett. A felügyelő bizottsági határozat ugyanis azzal, hogy az igazgatósági határozatok végrehajtásáról szóló tájékoztatást tudomásul vette, nem azt támasztotta alá, hogy az átszervezésről az igazgatóság döntött, hanem hogy az igazgatóság határozata jogszerű volt.

11. A közbenső ítélet az elsőfokú ítélet azon megállapításait, miszerint az átszervezésről valóban döntés született, az átszervezés az alperes által előadottak szerint megtörtént, és ez jogszerűen járt együtt a felperes munkakörének megszűnésével nem vitatta, azok tekintetében tehát a bíróság jogerős megállapításai fennállnak.

Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a korábbi perben tett nyilatkozatainak figyelembe vételét is kérte.

A felperes észrevételei a jogerős közbenső ítélet hatályában való fenntartásra irányultak. Hivatkozása szerint a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy a felmondás oka valós és okszerű volt az intézkedés átadásának pillanatában. Az alperes akkor tudta volna a felmondásának valós tartalmát igazolni, ha kétséget kizáróan bizonyítja, hogy az átszervezés már megtörtént a felmondás kiadásakor, ennek azonban nem tett eleget.

Az alperessel szemben a felperes csatolta azokat az írásbeli bizonyítékokat, amelyek alapján megállapítható volt, hogy az alperesi belső szabályzatrendszer, az igazgatótanács által

elfogadott Company regulations hatályos rendelkezése értelmében az igazgatótanács határoz minden olyan management kérdésben, amely nem esik a közgyűlés kizárólagos hatáskörébe. Ez a szabályozás a másodfokú eljárásban az alperes által csatolt közgyűlési határozat szerint sem változott. A Company regulations minden későbbi módosítása az igazgatótanács hatáskörébe tartozott, az ahhoz csatolt szervezeti ábra az akkori vezető tisztségviselőket rögzítette, és előírta, hogy amennyiben az ő személyükben változás következik be, akkor azt a szervezeti ábrán át kell vezetni.

Nem valósult meg átszervezés, de még döntés sem volt róla a felmondás közlésének időpontjában. Egy előterjesztési anyag, egy jövőbeni változást felvázoló tervezet nem számít döntésnek. Egy elképzelés önmagában joghatás kiváltására nem alkalmas, különösen nem akkor, amikor ez nem attól származott, aki maga dönthetett volna a kérdésben. Amennyiben a rendes felmondáskor annak indoka még nem állt fenn, a későbbi körülmények a korábbi indok valótlanságát már nem érintik (BH.2009.157.).

A másodfokon eljáró bíróság kellően kioktatta a feleket, beleértve az alperest is, aki köteles volt a rendes felmondás indokainak bizonyítására. A teljes átszervezés 2011. május 16-ai nappal történő hatályba léptetéséről kiadott alperesi közlemény minden kétséget kizáróan bizonyítja, hogy ezt megelőzően átszervezés nem történt.

A döntést az igazgatóság hozta, így hatáskör elvonás sem történt, ezért nem indult eljárás a vezérigazgató ellen. Mivel az igazgatóság csak időszakonként ülészik, az „elbocsátással” összefüggésben a jogszerű döntés csak a 2011. márciusi ülésen történhetett volna, erre vonatkozóan azonban az alperes bizonyítékot nem csatolt.

A hatáskör vizsgálatával a döntés meghozatalának időpontját kívánta felderíteni a másodfokon eljáró bíróság.

A felperes által hivatkozott alapvető jogoknál a belső szabályzat átruházhatóságot nem említ, következésképpen ez marad az igazgatóságnál. Az átszervezési kérdés pedig az alapvető igazgatósági jogok közé tartozik.

Téves az alperes hivatkozása a döntés írásba foglalásával kapcsolatosan. Nem azért minősítette jogszabálysértőnek az alperesi felmondást a másodfokú bíróság, mert az átszervezésről szóló döntés nem volt írásba foglalva amikor a munkaviszonyt felmondták, hanem azért, mert nem is volt még döntés a felmondás átadásakor.

Az első fokon eljáró bíróság minden lehetséges alkalommal kioktatta a feleket, így felhívta az alperes figyelmét is a bizonyítási kötelezettségre.

A.D. tanú nyilatkozata az alperes működését szabályozó belső előírásokkal, és a kialakult eljárási gyakorlattal is ellentétes volt.

Az eljárás során a felperes több esetben kifejtette, hogy a vezérigazgatói előterjesztés szövegezése egyértelműen egy jövőbeni eseményre utal. A tudomásulvétel is érdemi döntés, és amennyiben az

igazgatóság nem ért egyet az előterjesztéssel, akkor a tervezet nem valósulhat meg. Egyedül a tájékoztatás lehetett volna az a közlési mód, amely az alperesi állításnak megfelelt volna, erről határozatot nem kell hozni, de a perbeli esetben egyértelmű, hogy az igazgatóság érdemben foglalkozott azzal, neki volt döntési kompetenciája.

B.J. és M.F. új munkaköri leírásának dátuma jóval későbbi, mint a felperes munkaviszonyának megszüntetése, de az átszervezés 2011. május 16-ai hatályba léptetésénél is.

A felsővezetői kar hatás- és felelősségi köre a C.R. részletesen le van írva, szervezeti és működési szabályzat az alperes és a tanúi szerint éppen nincs. A vezérigazgató és a felsővezetői kar egyetlen tagja sem rendelkezik az okirat szerint átszervezési hatáskörrel, illet az alperes sem említett, a felülvizsgálati érvelés érthetetlen.

Az alperes állításával szemben a felügyelő bizottság az igazgatóságnak benyújtott előterjesztés nyomán született igazgatósági határozat végrehajtását ellenőrizte. Szó sincs arról, hogy ez egy vezérigazgatói döntés jóváhagyása lenne, erre való utalás sincs.

Az alperes állításával szemben egyik eljárás bíróság sem vizsgálta, és ezért jóvá sem hagyta, hogy az átszervezés a valóságban miként valósult meg, és hogy a felperes munkaköre ténylegesen változott-e, vagy csak vezetői személycsere történt. Mindezen kérdések vizsgálatára azért nem került sor, mert a másodfokon eljárás törvényszék egyértelműen megállapította, miszerint a felmondás oka nem volt valós a felmondás átadásakor, így már ezen okból jogellenes az intézkedés.

Az alperes felülvizsgálati kérelme nem valós jogszabálysértéseket, hanem az alperesi elferdített jogértelmezéseket tartalmazza, amelyek azt célozzák, hogy az alperes erőfölényével visszaélve megsértse a felperesnek a Pp. 2. §, és az 1993. évi XXXI. törvény 6. cikk szerinti tisztességes eljáráshoz való jogát.

A felülvizsgálati kérelem az alábbiak szerint alapos.

A Kúria a jogerős határozatot csak a felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatta felül a Pp. 275. §-ának (2) bekezdése alapján.

A Pp. 272. §-ának (2) bekezdése értelmében a felülvizsgálati kérelemben kell előadni a megsértett jogszabályhely megjelölése mellett, hogy a fél a jogerős határozat megváltoztatását milyen okból kívánja. Ezért a Kúria kizárólag a felülvizsgálati kérelemben konkrétan megjelölt indokokat vehette figyelembe, és nem értékelhette a korábbi beadványokra hivatkozást.

A rendelkezésre álló peradatok szerint a munkáltató vezérigazgatója és humán erőforrás igazgatója már 2009. január 29-én tájékoztatta a felperest a szervezet átalakításáról, a világos és áttekinthető struktúra kialakításának szükségességéről. A felperes ekkor megkapta az „áramvonalas repülőtér” szervezeti ábráját is.

Ezt követően 2010. január 11-én kelt az az e-mail, amely a

Fogyasztói Üzletág átmeneti átszervezését tartalmazza, majd a 2010. augusztus 18-án kelt elektronikus levél azt rögzítette, hogy B.M. Fogyasztói Üzletág igazgató távozására figyelemmel „felelősségi körei és feladatai” átmeneti megoldásként szétosztásra kerülnek. Ezen iratból már megállapítható, hogy B.J. feladatköre jelentősen kibővült, ő lett felelős az „összes kereskedelemért”, valamint a vállalati tervezésért, továbbá a költségvetés és kockázatkezelés is az ő tevékenységének részét képezte. Az is rögzítésre került, hogy a S. bérbeadásával kapcsolatos tevékenységet S.D. által felügyelve K.T. támogatásával kell ellátni, mindketten a vezérigazgatónak közvetlenül számolnak be, miközben „S. fogja képviselni a F.Ü.I.-t a P., és a T. áttervezési projektben” (beadvány).

Mindebből következően egyértelműen megállapítható, hogy az alperesnél az átszervezési folyamat megkezdődött a „S. P. bérlés-stratégia” megvalósítása érdekében. Ebben a folyamatosan változó rendszerben pedig a felperes feladatköre csökkent.

A vezérigazgató által kiadott rendes felmondás - az előzmények tükrében - csak úgy értelmezhető, hogy a már legalább 2010-től folyamatos változásokra figyelemmel történt döntés a F.Ü. átszervezéséről és átalakításáról. A munkáltató munkaviszonyt megszüntető intézkedése részletes tájékoztatást ad a szervezeti struktúra változásáról, a szervezeti egységek összevonásáról, a támogatói funkciók létrehozásáról, egyes területek összpontosításának szükségességéről, amely nyilvánvalóan azt támasztja alá, hogy az átszervezés egy folyamat része volt, amelynek szükségességét a munkáltató kellően indokolta. Az, hogy egyébként a döntés célszerű volt-e, illetve hogy a munkáltató miért B.J. foglalkoztatása mellett döntött, olyan munkaszervezési kérdés, amely a jelen eljárásnak nem lehetett a tárgya (MD.III.113.).

Következetes az ítélkezési gyakorlat abban, hogy a bizonyított átszervezés a munkáltató felmondása jogszerű indokának minősül függetlenül attól, hogy a döntés alapján a szervezeti változásokat mikor foglalták írásba (BH.2004.432.), illetve hogy a szervezeti szabályzatot mikor módosították (LB.Mfv.I.10.189/2002.).

A rendes felmondás időpontjában a szervezeti változásról való döntés megszületett, amelyet bizonyít A.B. üzletág igazgató tanúvallomása, aki állította, hogy az „alapötletet” ő dolgozta ki együttműködve a H.O.-n az üzleti tanácsadó partnerrel (jegyzőkönyv, 4. oldal 2. bekezdés). Azt is állította, hogy a döntés a vezérigazgató részéről 2011. április 11-én született, ismételt kérdésre azonban úgy nyilatkozott, hogy „... a döntés március végén, vagy április elején megtörtént, ennek következtében az új szervezeti struktúra bevezetésére került sor” (jegyzőkönyv, 4. oldal 6. bekezdés). Ezt az előadást erősítette meg B.J. tanúvallomásával, aki előadta, hogy „2011. áprilisától új szervezet állt fel, az addigi ideiglenes helyzet módosult ...” (jegyzőkönyv, 6. oldal 8. bekezdés). A.D. pedig tanúként úgy vallott, hogy „A.B. és én 2011. március 31-én megbeszélést folytattunk a felperessel, ... ezen a megbeszélésen A.B. elmondta, hogy mi módon történik az

átszervezés, ez milyen szervezeti változást jelent. Azt is közölte a felperessel, hogy a munkaköre meg fog szűnni" (jegyzőkönyv, 5. oldal 4. bekezdés).

B.J. tanúként azt is előadta, hogy a 2008. februári és 2010. januári feladatai 2011. áprilisától kezdődően összeolvadtak. Annak, hogy ehhez kapcsolódóan a munkaköri leírása csak 2011. április végén, vagy május elején készült el (jegyzőkönyv, 7. oldal 5. bekezdés), a jogvita eldöntése szempontjából nincs jelentősége. A módosított tevékenységi kört bizonyítottan folyamatosan ellátta az írásba foglalt munkaköri leírás átvételét megelőző időpontban is. A rendelkezésre álló bizonyítékok együttes értékeléséből az következik, hogy az átszervezésről - mint folyamatról - a döntés megszületett, az a felmondás időpontjában már megkezdődött, és érintette a felperes munkakörét is.

A felperes azt is sérelmezte, hogy az átszervezésről szóló döntés az Igazgatóság hatáskörébe tartozott, aki arról csak jóval később, a 2011. május 11-én tartott ülésén határozott, vagyis a felmondáskor még nem volt mindez eldöntött tény.

Nem volt vitás, hogy a C.R. (beadvány) a belső szabályzatok összefoglalója, az annak részét képező szabályzatok azonban önállóan értékelendők. Ebben a körben helytállóan foglalt állást a másodfokú bíróság.

A perbeli időben hatályos - és irányadónak tekintendő - határozat szerint „a közgyűlés ezennel jóváhagyja az igazgatóság módosított, és frissített ügyrendjét”. Ezen ügyrendnek az 1.2. pontja tartalmazza az Igazgatóság alapvető jogait és kötelezettségeit, az 1.3. pontja pedig felsorolja az Igazgatóság kizárólagos hatáskörébe tartozó ügyeket. A szervezet átalakítására, egységek összevonására, illetőleg megszüntetésére irányuló intézkedés e szerint nem tartozott a hatáskörébe.

Az IGY határozat rendelkezése szerint „az igazgatóság ezennel tudomásul veszi a szervezeti felépítés átalakítását, és támogatja annak megvalósítását”. Ebből a megfogalmazásból („tudomásul veszi”) is az következik, hogy a szervezeti struktúra megváltoztatása körében nem rendelkezett döntési jogkörrel, azonban a vázolt és folyamatban lévő átalakítással egyetértett, a megvalósítás módját és szükségességét nem vonta kétségbe, a végrehajtást ezáltal „nem akasztotta meg”. Ebből azonban nem következik az, hogy a tudomásul vétel időpontját követően kezdődött meg az átszervezés, amely a felperest is érintette, mivel ennek a többi bizonyíték ellentmond, azokat a bíróságoknak pedig összességükben kellett értékelniük (Pp. 206. §).

Az Igazgatóság tagjainak nyilatkozatait a másodfokú bíróság helytállóan nem értékelte, mivel azt jogszabálysértés nélkül minősítette új bizonyítékként (Pp. 235. §). Az azonban megállapítható, hogy az Igazgatóság tagjai az átszervezésre vonatkozó előterjesztéskor, illetve azt követően sem kifogásolták,

hogy a döntés rájuk tartozott volna, és annak meghozatalára nem a vezérigazgató volt jogosult.

Nem volt helyes az a másodfokú bírósági okfejtés, hogy a FB határozat is a 2011. második negyedévi elnöki tájékoztatót vette tudomásul, és nem a vezérigazgató döntését, amiből az következik, hogy az Igazgatóság rendelkezett az átszervezésre való jogosultsággal. A felügyelő bizottság határozatának a jogvita eldöntése szempontjából nincs jelentősége figyelemmel arra, hogy az Igazgatóság a határozatával a vezérigazgató döntését vette tudomásul. Így a felügyelő bizottság határozatából a hatáskörökre vonatkozóan érdemi következtetés nem volt levonható.

A fentiekből következően a munkáltató jogszerűen döntött az átszervezésről, a rendes felmondás indokai pedig valósak és okszerűek voltak (Mt. 89. §).

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 perveztes felperes a másodfokú és a felülvizsgálati eljárás költségét a Pp. 78. §-ának (1) bekezdése alapján köteles megfizetni az alperes részére.

A felperesnek a másodfokú és felülvizsgálati eljárási illetéket az adott ügyben irányadó 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a értelmében kell viselnie.

Budapest, 2015. április 29.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. bíró

A kiadmány hitelül:

Nné

tisztviselő