

A Kúria a dr. Szarka István ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Balogh Ádám ügyvéd által képviselt alperes ellen jogellenes felmentés és jogkövetkezményei iránt a Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságnál 1.M.49/2014. szám alatt megindított és másodfokon a Debreceni Törvényszék 2.Mf.20.987/2014/4. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2015. november 18. napján megtartott nyilvános tárgyaláson meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Debreceni Törvényszék 2.Mf.20.987/2014/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 20.000 (húszezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli.

I n d o k o l á s

A felperes a keresetében a munkáltatói jogellenes felmentésre figyelemmel 12 havi illetményének megfelelő összeg megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Hivatkozása szerint a felmentés nem a munkáltatói jogkör gyakorlójától származott, továbbá annak indoka nem valós és nem okszerű. A munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, illetve rendeltetésellenes joggyakorlást valósított meg. Sérelmezte, hogy az alperes - bár a szervezeten belül erre lehetősége lett volna - más munkakört nem ajánlott fel a részére. Perköltség iránti igényt is előterjesztett.

A Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.49/2014/8. számú ítéletével a keresetet elutasította, és a felperest perköltség viselésére kötelezte rögzítve, hogy az illetéket az állam fizeti.

Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolása szerint az Alkotmánybíróság az Alkotmány 57. § (1) bekezdéséből vezette le a 39/1997. (VII.1.) AB határozatában a hatékony bírói jogvédelem követelményét, nevezetesen azt, hogy a jogi szabályozásnak olyan környezetet kell biztosítani, hogy a perbe vitt jogok a bíróság által érdemben elbírálhatók legyenek.

Az Alkotmánybíróság a 8/2011. (II.18.) AB határozatában pro futuro hatállyal semmisítette meg a Ktjv. 8. §-ának (1) bekezdését, konkrét ügyben, vagy ügyekben nem rendelt el semmilyen alkalmazási tilalmat.

Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 30. cikke az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemmel kapcsolatosan kimondja, hogy az uniós joggal, valamint a nemzetközi jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban minden munkavállalónak joga van az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemhez. A Charta 51. cikkének (1) bekezdése szerint pedig a Charta rendelkezéseinek címzettjei az Unió intézményei, szervei és hivatalai, valamint a tagállamok annyiban, amennyiben az Unió jogát hajtják végre.

Az elsőfokú bíróság az Európai Unió Bíróságának döntése alapján azt fejtette ki, hogy nem minősül az uniós jog végrehajtásának a Charta 51. cikkének (1) bekezdése alapján a Ktjv. utóbb alkotmányellenesnek nyilvánított szabályozása, így a bíróság előtt a Charta 30. cikkében foglaltak közvetlenül nem hívhatóak fel.

A bíróság kifejtette, hogy V.L. főigazgatóként jogosult volt a munkáltatói jogkör gyakorlására. A közigazgatási és igazságügyi miniszter 24/2011. (III.7.) KIM utasítása állapította meg a perrel érintett időszakban irányadó alperesi szervezeti és működési szabályzatot. Ennek 4. § (1) bekezdés e) pontja szerint a kormány megbízott a Kormányhivatal vezetőjeként munkáltatói jogkört gyakorol a törzshivatal kormánytisztviselői, ügykezelői, és munkavállalói felett.

Az SzMSz 4. § (2) bekezdése értelmében pedig a kormány megbízott a részére, illetve a Kormányhivatalnak címzett feladat- és hatásköröket e szabályzatban a Kormányhivatal egyéb belső szabályzatában, vagy a munkaköri leírásban megjelölt kiadmányozási joggal felruházott vezető, illetve kormánytisztviselő útján is gyakorolhatja, aki a döntés meghozatala során a kormány megbízott felhatalmazásával vagy megbízásából jár el.

A felperesi állásponttal szemben maga a miniszteri utasításba foglalt SzMSz teremtette meg azt a felhatalmazást, amely alapján R.R. kormány megbízott delegálhatta a munkáltatói jogok gyakorlását az általa kiadott intézkedésben foglaltak szerint.

A perben a felperes akként nyilatkozott, hogy az alperes által végrehajtott átszervezés és létszámcsökkentés tényét nem vitatja, és azt sem, hogy a felperes munkakörét az alperes megszüntette, amikor a feladatait szétosztotta dr. M.K.Á. és dr. T.K. között.

Az elsőfokú bíróság ítélete szerint az átszervezés célszerűsége nem tartozhat a bíróság vizsgálódási körébe (BH2002.374.).

Amennyiben a munkavállaló munkaköre úgy szűnik meg, hogy azt a korábban is foglalkoztatott másik munkavállalók között szétosztották, ez a felmondás jogszerű okának minősül (BH2010.308.).

Az előzőek alapján a felmentés indoka valós és okszerű, az alperes a H.F.-n az átszervezést végrehajtott, az ügyintézői létszámot egy fővel csökkentette, és helyette az új állománytábla szerint ügykezelőt alkalmazott, a bíróság pedig az átszervezés indokoltságát nem vizsgálhatta.

Az elsőfokú bíróság ítéletében kiemelte, hogy az alperesnek a felmentéskor állásfelajánlási kötelezettsége a jogszabály alapján nem volt. A felperes által hivatkozott, és az Ü.O.-n a felmentéskor lévő üres státusz egy ügyfélszolgálati kormányablakos álláshely volt, amely egyrészt nem a hatósági feladatokhoz kapcsolódott, másrészt pedig annak betöltéséhez speciális végzettség szükséges, amellyel a felperes nem rendelkezett.

Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt a 2003. évi CXXV. törvény (Ebkty.) 8. §-ában, illetve a 21. §-ának c) pontjában rögzítettekre. Kifejtette, hogy a felperes védendő tulajdonságaként

az életkorát jelölte meg, azonban a per adatai alapján nem is valószínűsítette, hogy a munkáltató intézkedésével ezen tulajdonsággal összefüggésben őt hátrány érte. Az eljárás során csatolt okiratból megállapítható volt, hogy az alperesnél 2012. január 1-je és 2011. május 31-e között indokolás nélkül felmentett kormánytisztviselők kor szerinti összetétele vegyes volt, a 18 kormánytisztviselőből 6 fő tartozott az 50 év feletti korosztályba. A felperes által hivatkozott R.F. és K.J. jogviszonya pedig nem a perrel érintett időszakban, hanem hónapokkal később került megszüntetésre.

Az elsőfokú bíróság utalt továbbá az Mt. 4. §-ában foglaltakra, és a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 95. számú állásfoglalása IV. pontjában rögzítettekre. A rendeltetésszerű joggyakorlás elve alapján a bíróság az alakilag jogszerűnek minősülő joggyakorlást az adott ügyben bizonyított, sajátos körülmények alapján minősítheti jogellenesnek (EBH2005.1238.). A felperesnek a rendeltetésellenesség körében tett azon hivatkozását, miszerint V.L. főigazgatóval 2003-ban konfliktusa keletkezett és ez vezetett a felmentéshez, nem fogadta el.

A rendeltetésellenes joggyakorlás körében a felperes nem tudta bizonyítani az állítását, az általa tanúként meghallgatni kért T.Z. és dr. B.L. az előzőekben részletezett felperesi előadást nem támasztották alá.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Debreceni Törvényszék 2.Mf.20.986/2014/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, és a felperest fellebbezési eljárási költség viselésére kötelezte.

A másodfokú bíróság ítélete szerint az Európai Unió Bírósága több végzésében már kifejtette, hogy a Ktjv. megalkotásával Magyarország nem az Unió jogát hajtotta végre. Ezért kizárólag az Alapjogi Charta megsértése címén a felmentés jogellenessége nem állapítható meg.

Az elsőfokú bíróság helytállóan foglalt állást a munkáltatói jogkörgyakorlás körében. Utalt a törvényszék a 2010. évi CXXVI. törvény 3. § (1) bekezdésében foglaltakra, a 2010. évi LXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdésében rögzítettekre, valamint a 2010. évi CXXVI. törvény 15. §-ának (1) bekezdésére, és a 24/2011. (III.7.) KIM utasítás 4. § (1) bekezdés 1) pontjára, és 4. § (2) bekezdésében foglaltakra.

A másodfokú bíróság álláspontja szerint a fenti jogszabályok értelmezéséből, összevetéséből megállapítható, hogy a kormány megbízott 24/2011. (III.7.) KIM utasítás 4. § (1) bekezdésében meghatározott feladat- és hatásköreit a belső szabályzatban kiadmányozási joggal felruházott vezető részére átadhatja. Ezen munkáltatói jogkör gyakorlásának átruházására az iratban került sor, amelynek tartalmát a felperessel is ismertették.

A felperes az eljárás során maga sem vitatta, hogy a munkaköri feladatai szétosztásra kerültek a már alkalmazott munkavállalók

között, jogviszonyának megszüntetése jogszerű volt. A felperes nem bizonyította, és a rendelkezésre álló okirati bizonyítékok sem támasztják alá, hogy a munkakörébe új munkavállaló került volna alkalmazásra.

Az alperesi munkáltatót munkakör felajánlási kötelezettség nem terhelte. Jelentőséget tulajdonítani annak, hogy az átszervezésről készült egyes okiratok a felperes felmentése után születtek, nem lehet, mivel a munkakörök átszervezése egy folyamat, amelynek csak egy része az átszervezéssel érintett munkakörök, és ehhez kapcsolódóan a jogviszonyok megszüntetése.

A fellebbezés azon kitétele, hogy az alperes a felmentés okát a bírósági eljárásban kiterjesztette értelmezhetetlen, mivel a felperes nem jelölte meg, hogy ez miben valósult meg.

Az alperes a becsatolt iratokkal eleget tett a bizonyítási kötelezettségének, igazolta, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta. Nem kizárólag a felperes volt az egyetlen 50 év feletti személy aki felmentésre került, továbbá a felmentettek között minden korosztály képviseltette magát. E tekintetben nem kizárólag a törzshivatalnál dolgozó kormánytisztviselőket, hanem a Kormányhivatalhoz tartozó szakigazgatási szerveknél dolgozókat is figyelembe kell venni.

A felmentés indokánál a felperes illetménye mértékének nincs kiemelt jelentősége, mivel a munkaköri feladatait szétosztották, munkaköre betöltésre nem került, így nincs olyan illetménykülönbözet, amely a felperes által hivatkozott okból indokolta volna az ő jogviszonya megszüntetését.

A törvényszék arra is következtetett, hogy az egyenlő bánásmód követelményének alperes általi megsértését megállapítani nem lehetett, az intézkedés nem jogellenes, azaz az arra jogosulttól származik, a felmondás oka valós és okszerű, valamint a munkáltató eljárása nem sértette az egyenlő bánásmód követelményét.

A felperes felülvizsgálati kérelme az első- és másodfokú ítélet „megváltoztatására”, és a módosított kereseti kérelemnek helytadó határozat hozatalára irányult.

A munkáltató felmentése nem sérti a Ktjv-t, ugyanakkor a bíróságok nem hagyhatták volna figyelmen kívül az alkotmányos alapelvek közvetlen megsértését, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartájának 30. cikkében foglaltakat.

Az első- és a másodfokú bíróság tévesen állapította meg, hogy V.L. jogosult volt felmenteni a Kormányhivatal törzshivatalának kormánytisztviselőit. E körben utalt a 2010. évi LVIII. törvény (Ktjv.) 3. § (1) bekezdésében foglaltakra. A „lex generalis” általános szabálytól eltérő törvényi rendelkezésként értelmezendő a fővárosi és megyei kormányhivatalokról, valamint a fővárosi és megyei kormányhivatalok kialakításával és a területi integrációval összefüggő törvénymódosításokról szóló 2010. évi CXXVI. törvény (Khtv.) 15. § (1) bekezdése, amely „lex specialis” szabályt rögzít. A Khtv. azzal, hogy taxatív megjelölte a törzshivatal kormánytisztviselői, valamint munkavállalói felett a munkáltatói

jogok gyakorlására jogosult személyt, egyúttal kizárta annak a lehetőségét, hogy ezt a jogosultságot bármely más személy gyakorolhassa. A „lex specilais derogat legi lex generali” elv értelmében a Ktjv. átruházásra vonatkozó általános szabályozása a kormányhivatalok törzshivatalai tekintetében nem volt alkalmazható. Ezt a jogértelmezést támasztja alá a 2011. március 8-ától hatályos 24/2011. (III.7.) KIM utasítás mellékletében foglalt SzMSz, amely a munkáltatói jogok gyakorlóinak személyét kogens módon szabályozza, annak 6. § d), illetve 4. § (1) bekezdés 1) pontjában foglaltak értelmében.

A hivatkozott törvényi szabályozás, valamint a miniszteri utasításként kibocsátott SzMSz köti a kormány megbízottat, ettől eltérő belső szabályozást nem bocsáthatott volna ki. A fentiek értelmében tehát a bíróságok által a munkáltatói jogkör gyakorlójának személye tekintetében perdöntő bizonyítékként elfogadott irat nemcsak a hivatkozott törvényi rendelkezéseket, hanem az SzMSz-t is sérti, erre figyelemmel V.L. a munkáltatói jogkört nem gyakorolhatta volna.

Intézkedése nemcsak a 2010. évi CXXVI. törvény 10. § (1) bekezdésben és a 15. § (1) bekezdésben, valamint az SzMSz 4. § (1) bekezdés 1) pontjában foglaltakat sértette, hanem az SzMSz 4. § (2) bekezdésében szabályozott rendelkezéseket is, mivel nem jelölte meg, hogy milyen minőségben, illetve hogy a kormány megbízott felhatalmazásával és megbízásából jár el. A felmentésből ki kellett volna tűnnie, hogy annak kiadása időpontjában V.L. az alperesi munkáltatónál egyáltalán alkalmazásban állt-e, amennyiben igen, mi volt a beosztása, illetve a felmentés aláírásakor kinek a felhatalmazása és megbízása szerint járt el. A perben a bíróságok által hivatkozott kiadmányozási jogkör átruházásáról szóló kormány megbízotti utasítás is csupán azt tartalmazta, hogy a munkáltatói jogkört a főigazgató, nem pedig V.L. gyakorolja.

A másodfokú bíróság az ítéletében figyelmen kívül hagyta azt a felperesi érvelést, hogy a felmentés indokaként megjelölt ok „a főosztály általános igazgatási szakterülete működőképességének biztosítása érdekében egy fő igazgatási munkakör kialakításra került sor, melynek következtében a munkaköre feleslegessé vált”, értelmezhetetlen, és logikailag hibás, e tekintetben a másodfokú bíróság döntése indokát sem jelölte meg.

A felmentésben megjelölt okot utólag sem a munkavállaló, sem a munkáltató nem terjeszthette volna ki, illetve nem is értelmezhetette volna azt kiterjesztően.

Az alperes az eljárás során semmivel nem tudta megcáfolni, hogy a felperes felmentésének és kiválasztásának a valódi oka nem az volt, hogy a H.F.-n és egyben a törzshivatalnál is a legidősebbek közé tartozott, és ebből adódóan egyrészt nagyobb élettapasztalattal rendelkezett, másrészt az életkorából adódóan az egy főre jutó bérkeretet meghaladó illetményt kapott.

Amennyiben a felperes helyett alacsonyabb besorolású, vagy korban fiatalabb, és az illetménytábla szerint lényegesen alacsonyabb

kiadást jelentő munkavállalót, kormánytisztviselőt alkalmaznak, annak bére lényegesen alatta marad a felperes bérének, a képződött bérmegetakarítás pedig vezetők, vagy más személyek bérezésére, jutalmazására, stb. használható.

A 2012. február 14-ei keltezésű kimutatás szerint a törzshivataltól indokolás nélkül 2011. január 1. és 2011. május 31. között felmentett 6 személy közül 5 fő volt 50 éves, vagy annál idősebb. Ez az arány a törzshivatal személyi állományának életkor szerinti összetételét nem tükrözte, ami közvetett módon szintén azt igazolja, hogy a felperes felmentésében az életkora szerepet játszhatott.

A bíróságok a bizonyítékok értékelése során alaptalanul hagyták figyelmen kívül a munkáltató diszkriminatív személyzeti politikáját, illetve annak tendenciaszerű megjelenését igazoló, központi elvárásokhoz igazodó és konkrét intézkedésekben visszatükröződő gyakorlatát.

Az életkor szerinti diszkrimináció nemcsak egy egész szervezet, hanem egy szűkebb csoport (közel 200 fős törzshivatal) vonatkozásában is megállapítható.

Az alperesi felmentés jogellenes volt, V.L. nem volt jogosult a törzshivatalhoz tartozó felperes felmentésére, a felmentést tartalmazó irat nem felelt meg a jogszabályi követelményeknek, az abban megjelölt felmentési ok értelmezhetetlen, valótlan és egyben okszerűtlen, a munkáltató eljárása rendeltetésellenes joggyakorlásnak minősül, az sértette az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló 2003. évi CXXV. törvény 8. § o) és t) pontját, illetve a 9. §-át figyelemmel az 5. § d) pontjában foglaltakra.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult.

A felülvizsgálati kérelem megalapozatlan.

A Kúria a jogerős határozatot csak a felülvizsgálati kérelem és a csatlakozó felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatta felül [Pp. 275. § (2) bekezdés], az azokban megjelölt körben.

Az Európai Unió Bíróságának C-332/13. számú előzetes döntéshozatali eljárásban meghozott végzése folytán a felülvizsgálati kérelemnek az Alapjogi Chartával összefüggő érvelése nem képezheti a felülvizsgálati eljárás tárgyát. Az Európai Unió Bíróságának döntése szerint ugyanis a Ktjv. megalkotásával Magyarország nem az Unió jogát hajtotta végre [végzés 13.; az Európai Unióról és az Európai Unió működéséről szóló szerződés 19. cikk (1) bekezdés, (3) bekezdés b) pont]. Ezért az Alapjogi Charta megsértése címén a felmentés jogellenessége nem állapítható meg.

Az Alkotmánybíróság a 8/2011. (II.18.) AB határozatában kifejtette, hogy a Ktjv. 8. § (1) bekezdés b) pontja alkotmányellenes, sérti az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdésében szabályozott munkához való jogot, 70. § (6) bekezdésében szabályozott közhivatal viseléséhez való jogot, az 57. § (1) bekezdése szerinti bírósághoz fordulás jogát, és az Alkotmány 54. § (1) bekezdésében szabályozott emberi

méltóságához való jogot. Az Abtv. 43. § (1) bekezdés alapján azonban a sérelmezett rendelkezést a jövőre nézve semmisítette meg, a felperes felmentése közlésének időpontjában az alkalmazandó volt.

Az eljáró bíróságok helytállóan utaltak a 2010. évi CXXVI. törvény 3. §-ának (1) bekezdésében foglaltakra, amely szerint a fővárosi és megyei kormányhivatal a kormány megbízott által közvetlenül vezetett szervezeti egységekből (törzshivatal), valamint ágazati szakigazgatási szervekből (szakigazgatási szerv) áll. Ezen törvény 15. §-ának (1) bekezdése értelmében a törzshivatal kormánytisztviselői, valamint munkavállalói felett a munkáltatói jogokat a kormány megbízott gyakorolja.

A 24/2011. (III.7.) KIM utasítás 4. § (1) bekezdés e) pontja szerint a kormány megbízott a kormányhivatal vezetőjeként munkáltatói jogkört gyakorol a törzshivatal kormánytisztviselői, ügykezelői, és munkavállalói felett. Ugyanezen jogszabályhely (2) bekezdése értelmében pedig a kormány megbízott a részére, illetve a kormányhivatalnak címzett feladat- és hatásköröket e szabályzatban, a kormányhivatal egyéb belső szabályzatában, vagy a munkaköri leírásban megjelölt kiadmányozási joggal felruházott vezető, illetve kormánytisztviselő útján is gyakorolhatja, aki a döntés meghozatala során a kormány megbízott felhatalmazásával vagy felhatalmazásából és megbízásából jár el.

Az eljáró bíróságok fenti jogszabályok alapján helytállóan jutottak arra a következtetésre, hogy a kormány megbízott a 24/2011. (III.7.) KIM utasítás 4. § (1) bekezdésében meghatározott feladat- és hatásköreit a belső szabályzatban kiadmányozási joggal rendelkező vezető részére átruházhatta. Ezért V.L. a jogviszony megszűntetésekor munkáltatói jogkört gyakorolt a felperes felett. Az irat kiadásra került, amelynek tartalmát a felperes is megismerte, így tisztában volt azzal, hogy ki gyakorolja felette a munkáltatói jogokat.

Alaptalan azon felülvizsgálati hivatkozás, miszerint a felmentésből nem állapítható meg, hogy V.L. a hivatalban milyen funkciót töltött be. A felperes tisztában volt ezen személy beosztásával, a munkáltatói jogkör gyakorlásának átruházása pedig az iratban történt, amelynek tartalmát a felperes is megismerte. Tudta, hogy V.L. gyakorolja felette a munkáltatói jogokat. Az, hogy a felmentés „külön nem nevesíti a munkáltatói jogkör gyakorlója által betöltött funkciót (főigazgató, igazgató, kormánytisztviselő)", intézkedését nem teszi jogellenessé.

A munkáltatónak intézkedését nem kellett volna indokolnia, mivel azonban ezt megtette, az abban foglaltak valóságát és okszerűségét a bíróságoknak vizsgálniuk kellett.

A jogerős ítélet helytállóan fejtette ki, hogy a felperes az átszervezés tényét, illetve a munkaköri feladatai szétosztását utóbb maga sem vitatta (jegyzőkönyv, 2-3. oldal), ezért a felmondásban felhozott okok a felmentés jogszerű indokai lehettek. Az alperest munkakör felajánlási kötelezettség nem terhelte, a felmentési indokot pedig utóbb a munkáltató nem terjesztette ki. Az

ezzel ellentétes felülvizsgálati érvelés alaptalan.

A Pp. 272. §-ának (2) bekezdése szerint a felülvizsgálati kérelemben meg kell jelölni azt a határozatot, amely ellen a felülvizsgálati kérelem irányul, azt, hogy a fél milyen tartalmú határozat meghozatalát kívánja, továbbá elő kell adni - a jogszabálysértés és a megsértett jogszabályhely megjelölése mellett -, hogy a fél a határozat megváltoztatását milyen okból kívánja. A felperes a felülvizsgálati kérelmében hivatkozott arra, hogy a munkáltató eljárása rendeltetésellenes joggyakorlásnak minősült. Ebben a körben azonban a megsértett jogszabályhelyet, sem pedig a jogszabálysértést nem jelölte meg, így a rendeltetésellenes joggyakorlás a felülvizsgálati eljárásnak nem lehetett a tárgya.

A felperes a felülvizsgálati eljárásban változatlanul állította a 2003. évi CXXV. törvény (Ebkttv.) 8. § o) és t) pontjának, illetve a 9. §-ra figyelemmel az 5. § d) pontjának megsértését is az életkoron alapuló diszkrimináció alapján.

Az alperes bizonyította az átszervezés megvalósulását, amely a felperes munkakörét is érintette. Ennek célszerűsége a jelen eljárásban nem volt vizsgálható. A munkáltató intézkedésének tehát ésszerű indokát adta. Ezzel eleget tett az Ebktv. 19. § (2) bekezdésének, figyelemmel a 22. § (1) bekezdés a) pontjára.

A munkáltató bizonyította azt is, hogy a kormányhivatalhoz tartozó szakigazgatási szerveknél dolgozók felmentése során sem sérült az egyenlő bánásmód követelménye, a jogviszony megszüntetés valamennyi korcsoportba tartozó kormánytisztviselőt érintette, nemcsak az idősebb korosztályba tartozókat.

A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján.

A felperes perköltség fizetési kötelezettsége a Pp. 78. §-ának (1) bekezdésén alapul, míg a felülvizsgálati eljárás illetéke az adott ügyben irányadó 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 3. § (1) bekezdés f) pontja, 13. § (1) bekezdés és 14. §-a alapján az államot terheli.

Budapest, 2015. november 18.

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 hitelül:

Nné

tisztviselő