



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.006/2022/9.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a felperesi képviselő (cím9, ügyintéző: dr. Kovács M. Szabolcs ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (Cím2) **felperesnek** a alperesi képviselő (Cím7, ügyintéző: dr. Kishonti Attila ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (alperes címe) **alperes** ellen **jognyilatkozat pótlása és kártérítés** megfizetése iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 15.M.70.460/2021/16. számú ítélete ellen a felperes által 17. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 200.000 (kettőszázezer) forint másodfokú perköltséget, valamint az állam javára – külön felhívásra – 1.670.026 (egymillió-hatszázhetvenezer-huszonhat) forint fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] A felperes munkaerő-közvetítéssel, munkaerő-kölcsönzéssel és egyéb HR szolgáltatásokkal foglalkozó gazdasági társaság. A felperes jogelődje 2010. december 10. napjától munkaerő-kölcsönzés céljából létrejött határozatlan időtartamú munkaviszonyban foglalkoztatta az érettségivel és vendéglátóipari üzletvezető végzettséggel rendelkező tanú2 munkavállalót, akinek munkaköre a munkaszerződése szerint pincér/utaskísérő/eladó. A munkavállaló 2010. december 14. napjától kezdődően kikölcsönzés keretében a cég1 kölcsönvevőnél végzett munkát vasúti utaskísérőként a Budapest-Keleti-pályaudvar és város1 között mozgó vonatokon. tanú2 munkavállaló a Alperes1 szakszervezet1nél választott szakszervezeti tisztséget tölt be, 2012. szeptember 15. napjától kezdve védelemben részesített

szakszervezeti tisztségviselő. A felperes 2013. április 3. napjától a cég1 helyett az ugyancsak vasúti utaskísérőket is foglalkoztató cég2. részére kölcsönözte tovább a munkavállalóit. A 2013. április 3-án kelt „tájékoztató foglalkoztató változásról” tárgyú levélben a felperes arról tájékoztatta tanú2t, hogy 2013. április 4. napjától a cég2-nél történő foglalkoztatása megszűnt. A jövőben foglalkoztatására a munkáltató egész működési területén sor kerülhet. Ettől az időponttól tanú2 munkát nem végzett.

[2] A felperes 2015. március 18. napján levélben fordult az alpereshez, melyben kérte, hogy járuljon hozzá tanú2 munkavállaló munkaviszonyának munkáltatói felmondással történő megszüntetéséhez. Tájékoztatta az alperest, hogy a tervezett munkáltatói intézkedés oka, hogy a munkavállaló kikölcsönzése a cég2 Kft-nél megszűnt. Az alperes 2015. március 26. napján kelt levelében a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetéséhez nem járult hozzá azon indoklással, hogy a munkavállaló az alperes alapszervezetének elnöke és a felperes tervezett intézkedésével az alapszervezet működése, azaz a szakszervezet munkavállalói számára végzett érdek-képviselési tevékenysége súlyos veszélyhelyzetbe kerülne. Csakis kizárólag tanú2 képes a munkavállalók érdekeit képviselni, mint ahogy azt nemrég az ország1 elektronikus médiában tett nyilatkozatával meg is tette. Utalt arra, hogy a cég2 ország1 a második legnegatívabb munkáltatói cég címet nyerte el, mert komoly problémák merültek fel a munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatban.

[3] A felperes 2015. december 15. napjával a cég2.-vel a munkaerő-kölcsönzésre létrejött keretmegállapodást harminc napos felmondási idővel felmondta, ettől kezdve a felperes munkavállalói vasúti utaskísérő tevékenységet nem folytattak. A felperes 2016. február 15. napján újra levélben fordult az alpereshez, melyben ismételten kérte a hozzájárulását tanú2 munkavállaló munkaviszonyának felmondással való megszüntetéséhez, tekintettel arra, hogy a munkavállaló kikölcsönzése a cég2. kölcsönvevőnél megszűnt. Az alperes 2016. március 1. napján kelt levelében közölte, hogy a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetéséhez továbbra sem járul hozzá. Indoklásként előadta, hogy tanú2 az alperes alapszervezeti elnöke, munkaviszonyának megszűnésével az alapszervezet működése, azaz a szakszervezet munkavállalói részére végzett érdek-képviselési tevékenysége súlyos veszélyhelyzetbe kerülne, ellehetetlenülne. Csakis kizárólag tanú2 képes a munkavállalók érdekeit képviselni, mint ahogy ezt nemrég az ország1 elektronikus médiában tett nyilatkozatával meg is tette.

Kereset és ellenkérelem

[4] A felperes 2016. június 19. napján keresetlevelet terjesztett elő, melyben kérte, hogy a bíróság ítéletével pótolja az alperes hozzájárulását tanú2 munkaviszonyának felmondással való megszüntetéséhez. Keresetét a későbbiekben kiterjesztette és kérte az alperes kötelezését az állásidőre tekintettel kifizetett munkabér kártérítésként való megfizetésére. Hivatkozásképpen előadta, hogy a hozzájárulás megtagadása iránti jogát az alperes visszaélészerűen gyakorolta, mivel tanú2 munkaviszonyának megszüntetése az alperes további tevékenységét nem akadályozná, azt nem nehezítené meg. A törvény adta védelem lényege, hogy a szakszervezetnek lehetősége legyen megakadályozni a munkáltató

olyan egyoldalú intézkedéseit, amelyek kiszakíthatják a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállalót arról a munkahelyről, ahol érdek-képviselési feladatait betölti. Mivel tanú2 kikölcsönzése már 2013. április 3. napján megszűnt, a munkavállaló azóta nem a munkavégzési helyhez kötötten látja el szakszervezeti tisztségviselési feladatait. Az alperes a munkavállaló szakszervezeti tisztségét ennek ellenére nem szüntette meg, tehát az alperes maga is úgy ítélte meg, hogy a munkavállaló feladatait anélkül is el tudja látni, hogy a többi munkavállalóval ténylegesen is együtt, egy helyen dolgozott volna. Ehhez képest a munkavállaló munkaviszonya megszüntetése a szakszervezeti tisztséggel járó feladatok ellátását már jobban nem akadályozná, nem nehezítené meg. Előadta, hogy a felperes megpróbálta a munkavállaló más kölcsönnevőhöz történő kikölcsönzését, azonban a felperes kölcsönnevő partnereinek tevékenységére, szakismeretére, munkavégzési tapasztalatára, rendelkezésre állásra figyelemmel nem járt sikerrel, így a munkavállalót a továbbiakban foglalkoztatni nem kívánta. Hivatkozott arra is, hogy az alperes valójában nem tudta megjelölni, hogy mi az az indok, mely miatt a tisztség betöltésére kizárólag tanú2 lenne alkalmas. A bíróság felhívása ellenére az alperes még azt sem tudta megjelölni, hogy a szakszervezeti tisztségviselő ténylegesen milyen munkáltató foglalkoztatásában álló szakszervezeti tagok érdekében milyen érdek-képviselési tevékenységet végez. Valamennyi megnyilatkozásában tanú2 egyetlen, valamikor az ország1 elektronikus médiában tett nyilatkozatára hivatkozik, amiből az vonható le következtetesként, hogy a nyilatkozat 2015. februári megtételét követően valójában folyamatosan teljesítendő feladatokkal már nem rendelkezett, munkavállalói érdekképviselési tevékenység tényleges ellátására – legalábbis kifejezetten felperesi munkáltató munkavállalói vonatkozásában – ezt követően már nem került sor. Jelentős anyagi terhet ró rá, hogy a munkavállalója részére 2013. április 4. napjától kezdődően folyamatosan fizeti az állásidőre járó alapbérét és bérpótlékait, mivel részére új kikölcsönzést biztosítani nem tudott. Kártérítési igénye körében előadta, hogy azzal, hogy az alperes 2015. márciusától kezdve alapos indok nélkül megtagadta a hozzájárulását tanú2 munkavállaló munkaviszonyának megszüntetéséhez, kárt okozott a felperesnek, akinek így a ténylegesen munkát nem végző munkavállaló állásidőre járó munkabérét, és az ezzel kapcsolatos közterheket a mai napig meg kell fizetnie. Az alperes a károkozás körében kirívóan felróhatóan járt el, mivel pontosan tudta, hogy tanú2 nem a felperes munkavállalóinak érdekképviselését látta el, hanem ország1 tevékenykedett, s ezen tevékenysége egyáltalán nem kötődött a felperessel fennálló munkaviszonyához. Az alperes visszaélt azzal a helyzettel, hogy a felperes a munkavállaló munkaviszonyát nem tudja jogszerűen megszüntetni, és ezt arra használta fel, hogy a felperes finanszírozásával szert tegyen egy olyan tisztségviselőre, aki az alperes külföldön folytatott egyéb tevékenységében tud közreműködni.

[5] A kárenyhítési kötelezettséggel kapcsolatban arra hivatkozott, hogy az alperest terheli annak bizonyítása, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. A munkáltatónak nincs olyan kötelezettsége, hogy akkor is foglalkoztatnia kell a munkavállalót, ha egyébként fennállnak a jogszerű felmondás feltételei. tanú2 kikölcsönzése még 2013-ban megszűnt, a felperes jogszerűen élhetne a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 220. § (1) bekezdés által biztosított felmondási okkal és megszüntethetné a munkaviszonyt, ennek egyedüli akadálya az, hogy az alperes a hozzájáruló nyilatkozatot nem adta meg. Az alperes már az első megkeresést követően, az Mt. 6. § (2) bekezdésében meghatározott együttműködési kötelezettsége alapján köteles lett volna minden további felperesi kérés nélkül is tájékoztatni a felperest arról, ha az alperes, illetve tanú2 körülményeiben olyan változás következik be, ami alapján a munkajogi védelem fenntartása nem indokolt. A felperes ennek ellenére vizsgálta annak lehetőségét, hogy tanú2t ki tudja-e

kölcsönözni, melyet e-mailekkel is igazolt. A felperest ért kárenyhítése érdekében az alperes bármikor kiadhatta volna a felmondáshoz hozzájáruló nyilatkozatot, nem háríthatja át a felelősséget a felperesre azért, mert ez idő alatt a munkaviszonyt folyamatosan fent kellett tartani és a munkavállaló után bért és közterheket kellett fizetni.

[6] Az alperes érdemi ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felperes első hozzájárulást kérő levele nem sokkal azután keletkezett, hogy a szakszervezeti tisztségviselő nyilatkozott az ország1 televízióinak és nyilatkozatában kiállt a cég2-hez kölcsönzött munkavállalók érdekeiért. Mivel a felperes indítványát visszaélésszerűnek találta, ezért a hozzájárulást nem adta meg. A hozzájárulás megadását egy évvel később sem tartotta indokoltnak. Előadta, hogy a szakszervezettől nem várható el, hogy az egyetértés megadása során mérlegeléssel a munkáltató oldalán felmerülő körülményeket is figyelembe vegye, kizárólag azt kell vizsgálnia, hogy a munkáltató egyoldalú intézkedésének végrehajtása esetén a szakszervezet zavartalan működése biztosítható-e. Hivatkozott arra, hogy tanú2 az alapszervezet egyetlen tisztségviselője, aki huzamosabb ideje van a posztján, így kellő felkészültséggel és tapasztalattal, ezen kívül magas szintű német nyelvtudással, kellő bátorsággal és megfelelő kiállással rendelkezik, ezért a szakszervezet életében pótolhatatlan. tanú2 a napi szakszervezeti tevékenységén túl tevékenyen részt vett az alperes ország1 tásszervezetekkel való munkakapcsolatának kialakításában és működtetésében. Hivatkozott arra is, hogy a felperes a kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget: egyrészt a keresetlevél benyújtásának csak 2016. júliusában került sor, 2015. márciusában nem, másodsorban pedig 2015. márciusa óta meg sem kísérelte érdemben foglalkoztatni tanú2t, holott egy munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cégtől ez elvárható lett volna.

[7] Az alperes hivatkozott arra is, hogy a hozzájárulását jogszerűen tagadta meg, mivel csak 2017. március 22-én – a per során – győződhetett meg arról, hogy a felperes már vasúti utaskísérő munkakörben munkavállalókat nem kölcsönöz. tanú2 a munkaerőpiacon keresett szakmával rendelkezik, a felperes 2015. márciusától nem közvetítette ki egyetlen munkáltatóhoz sem.

Pertörténet

[8] Az elsőfokú bíróság 23.M.2115/2016/24. számú ítéletével tanú2 munkaviszonyának munkáltatói felmondással való megszüntetéséhez az alperes egyetértő nyilatkozatát pótolta és 8.334.128.- forint kártérítés megfizetésére kötelezte az alperest. A Fővárosi Törvényszék mint másodfokú bíróság 6.Mf.680.952/2017/8. számú végzésével az elsőfokú ítéletet – a fellebbezési kérelem és a fellebbezési ellenkérelem korlátaira tekintet nélkül – hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot a per újabb tárgyalására és újabb határozat hozatalára utasította. Ezt követően az elsőfokú bíróság 82.M.1148/2018/31. számú ítéletével tanú2 munkaviszonyának munkáltatói felmondással való megszüntetéséhez az alperes egyetértő nyilatkozatát pótolta, egyben kötelezte az alperest 14.958.046.- forint kártérítés megfizetésére. A Fővárosi Törvényszék mint másodfokú bíróság 7.Mf.680.345/2019/5. számú végzésével az elsőfokú bíróság ítéletét – a fellebbezési kérelem

illetőleg a fellebbezési ellenkérelem korlátaira tekintet nélkül – hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot a per újabb tárgyalására és újabb határozat hozatalára utasította.

[9] A megismételt eljárásban a felperes módosított kérelmében elsődlegesen 2015. március 19-től 2021. június 15-ig bezárólag 20.875.320.- forint kártérítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest, másodlagosan 2016. március 1. napjától 2021. szeptember 16. napjáig 19.242.444.- forint kártérítés megfizetését kérte.

Az elsőfokú bíróság ítélete

[10] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította. Az elsőfokú bíróság utalt a másodfokú bíróság végzésében szereplő azon megállapításra, hogy a felperes a szakszervezet 2015. március 26-i hozzájárulást megtagadó nyilatkozatával szemben nem fordult bírósághoz, így a bíróság a 2015. március 26-i alperesi jognyilatkozatot nem vizsgálhatta. Csak az ismételt megkeresésre adott 2016. március 1-jei alperesi jognyilatkozatot értékelhette a bíróság annak vizsgálata kapcsán, hogy a joggal való visszaélés együttes feltételei fennállnak-e. A másodfokú végzés szerint az nem bizonyítási kérdés, hogy tanú2 munkaviszonyának a fenntartása a szakszervezeti érdekképviselő szempontjából szükséges-e, valamint, hogy a tisztségviselő szakszervezeti munkáját kizárólag úgy tudja ellátni, hogy a felperessel munkaviszonyban áll. Az ezzel kapcsolatos felperesi állításnak nem volt relevanciája a perben.

[11] Utalt arra, hogy a választott szakszervezeti tisztségviselőket különös munkajogi védelem illeti meg, a védelem célja a tisztségviselőt ezen pozíciója miatt érő hátrányos megkülönböztetés vagy megtorlás megelőzése és ezáltal a szakszervezet zavartalan érdekképviselői tevékenységének biztosítása. A szakszervezeti jogok gyakorlásának folyamatossága és biztonsága szempontjából kiemelkedően fontos a szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme (Nagy Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez).

[12] A jognyilatkozat pótlására vonatkozó kereseti kérelem kapcsán a bíróságnak először azt kellett vizsgálnia, hogy az érintett munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése a szakszervezet, illetve az alapszervezet ellehetetlenülését vagy elnehezülését eredményezi-e, a munkáltató intézkedése a szakszervezet tevékenységét, működőképességét döntő módon akadályozó mértékben befolyásolta-e. E körben értékelte a munkavállaló által betöltött szakszervezeti tisztséget és azt, hogy más tisztségviselők dolgoznak-e a szervezetben. A peradatok szerint tanú2 az alapszervezet elnöke, egyben egyedüli védett tisztségviselője volt. A bírói gyakorlatra is utalt, mely szerint a szakszervezet tisztségviselője felmondásához szükséges egyetértő nyilatkozat pótlására a bíróság részéről akkor kerülhet sor, ha annak megtagadása nyomós közérdeket, a munkáltató különös méltányolást érdemlő érdekét sérti, feltéve, hogy az érdeksérelem másképpen nem hárítható el (BH2016.93). A bírói gyakorlat szerint a szakszervezet által közölt egyet nem értés indokolása akkor alapos,

ha a tisztségviselő jogviszonyának megszüntetése a szakszervezet tevékenységét a munkáltatónál oly mértékben nehezítené el, amely rá nézve aránytalanul nagyobb terhet jelent, mint a munkáltatónak a jogviszony fenntartása (BH2016.93). Utalt a joggal való visszaélés tilalmának megsértésével kapcsolatos munkaügyi perekben felmerült egyes kérdésekről szóló 5/2013. (XI. 28.) KMK vélemény 1. pontjában foglaltakra, mely szerint minden jogi normának, alanyi jognak és jogintézménynek önálló társadalmi rendeltetése, célja van. Amennyiben a jogalany e céllal ellentétesen, azt szem elől veszítve gyakorolta az egyébként őt megillető jogot vagy teljesítette a kötelezettségét, valójában csak látszólag cselekedett jogszerűen. Eljárása formálisan jogszerű volt ugyan – tehát nem ütközött konkrét jogi tilalomba – annak módja azonban rendeltetésellenes volt.

[13] Hangsúlyozta, hogy a perben a felperest terhelte a bizonyítás azon állítása tekintetében, hogy az alperes joggal való visszaélést követett el a hozzájáruló nyilatkozat megtagadásával. A felperes 2015. február 27-i és április 9-i e-mailt csatolt, melyek igazolják tanú2 érdekvédelmi tevékenységét, továbbá az ország1 szakszervezettel való együttműködését. Ugyancsak ezt igazolja a becsatolt CD felvétel, amelyen tanú2 német nyelven nyilatkozik az ország1 televízió által készített riportfilmben. Ezen túlmenően csatolásra kerültek tanú2nak az ország1 szakszervezet2 tisztségviselővel folytatott levelezései annak bizonyítására, hogy az ország1 szakszervezettel még 2016. évben is tartották a kapcsolatot és még 2016-ban is aktív levelezést folytattak. A 2016. március 22-i levél a Herry am Zug-gal kapcsolatos cikket tartalmazott, miként az április 4-i levél is. A peradatok szerint egyedül tanú2 volt munkajogi védelemmel rendelkező tisztségviselő az alapszervezetnél. Tény, hogy tanú2 foglalkoztatása a cég2-nél 2013. április 3-án megszűnt, mely tény a bíróság a felperes különös méltánylást érdemlő érdekkörében értékelt. Jelentőséget tulajdonított azonban annak is, hogy a felperes munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cég, tehát a felperesnek kellett bizonyítani a perben, hogy tanú2t nem tudta máshova kiközvetíteni és foglalkoztatni, bár ennek érdekében mindent megtett. A felperes azonban ezt a perben nem tudta sikerrel bizonyítani. Így az elsőfokú bíróság nem találta bizonyítottnak a különös méltánylást érdemlő érdeksérelemet, illetőleg azt, hogy az érdeksérelem másként nem volt elhárítható. A peradatok szerint a felperes a cég2.-vel létrejött munkaerő-kölcsönzési keretszerződést 2015. december 15-én mondta fel harminc napos felmondási idővel. Ezt követően igazolt, hogy a felperes kikölcsönzött munkavállalókat nem foglalkoztatott a cég2.-nél. Az alperes a bíróság felhívására csatolta azon partnercégek listáját, akik részére munkaerő-kölcsönzési szolgáltatást nyújt, a listán 130 cég szerepelt. A felperes azzal tudta volna bizonyítani, hogy mindent megtett az általa állított különös méltánylást érdemlő érdeksérelem elhárítása érdekében, ha a perben sikerrel bizonyítja, hogy ezen cégekhez megkísérelte kiközvetíteni a munkavállalót azt követően, hogy a cég2.-nél a foglalkoztatása megszűnt.

[14] A hivatkozott okirati bizonyítékokból az volt megállapítható, hogy a felperes maga is úgy tekintette, hogy tanú2t 2013. április 3-át követően a munkáltató egész működési területén foglalkoztathatja. tanú2 több szakképzettséggel és végzettséggel rendelkezik, melyet a perben becsatolt okiratok is alátámasztanak: a felperesnek kereskedelmi szakközépiskolai érettségi bizonyítványa van, emellett vendéglátó-üzletvezetői szakképesítést, valamint kéziszedő szakmunkás képesítést szerzett és különböző szemináriumokon vett részt, angolul alapfokon, német nyelvből középfokon beszél. A felperes a 2020. június 30-án megtartott tárgyaláson úgy nyilatkozott, hogy tanú2t csak vasúti utaskísérő munkakörre kívánta kikölcsönözni, mivel ilyen munkakörben dolgozott korábban. Ezen munkakörben azonban

üresedés nem volt, így el sem tudták küldeni tanú2 önéletrajzát egyetlen céghez sem. A 2016. június 20-i e-mailben név2 nyilatkozik a felperes foglalkoztatásáról, ebből kitűnik, hogy nem tudta semmire pályáztatni tanú2t. Az e-mailből nem állapítható meg, hogy a felperes 2016. február 15-e előtt, tehát a második hozzájáruló nyilatkozat megkérése előtt tett-e bármilyen konkrét intézkedést tanú2 kiközvetítése érdekében. A felperes által bizonyítékként hivatkozott 2016. augusztus 11-12-i levél sem igazolja, hogy tanú2 lenne a jelölt, akiről az e-mailben szó van, már csak azért sem, mert az e-mail felső részén szerepel, hogy jelölt név4. Egyébiránt ezen e-mailek már a hozzájárulás megkérését követően íródtak az azt követő időszakra, ezért nem alkalmasak annak bizonyítására, hogy a felperes a hozzájáruló nyilatkozat megkérése előtt bármilyen intézkedést tett volna tanú2 kikölcsönzésére.

[15] Az elsőfokú bíróság kitért arra, hogy az alperes nem csatolta a tanú2 által vezetett alapszervezet 2015. és 2016. évi taglistáját, arra hivatkozott, hogy az elveszett és megsemmisült. tanú2 tanúvallomásában elmondta, hogy az alapszakszervezet taglétszáma hullámzó volt, nem csak a felperesi cég által kikölcsönzött munkavállalók tartoztak a tagok közé, hanem más munkáltatók munkavállalói is és e körben is ki kellett fejteni érdekvédelmi tevékenységet. Arra nem tudott nyilatkozni, hogy 2016. elején volt-e még a szakszervezetnek, illetve az alapszervezetnek olyan tagja, aki a felperes munkavállalója volt. Előadta azt is, hogy a szakszervezetlében nem csak vasúti utaskísérők léphettek be tagként, hanem bármely munkakörű munkavállalók is, és ténylegesen ennek megfelelően alakult a tagok összetétele.

[16] tanú1 tanúvallomásában előadta, hogy tanú2 a mai napig részt vesz az alapszervezet munkájában, és a szakszervezet testületi munkájában is, érdekképviselési tevékenységet is ellát. tanú2 interjúját követően a munkaügyi hivatal rendszeres ellenőrzéseket hajtott végre a járatokon és 2015-ben sikerült elérni, hogy a magyarországi munkavállalók is közel olyan bért és juttatásokat kapjanak, mint az ország1 munkavállalók. A szakszervezetet sem a felperes, sem pedig a cég2 nem tájékoztatta arról, hogy mikor szüntetik be a magyarországi munkavállalók foglalkoztatását a nemzetközi járatokon, erről a szakszervezet csak a per során, a perbeli adatokból értesült. 2016. februárjában és márciusában nem tudtak arról, hogy megszűnt a tevékenység, így ezt értékelni sem tudta a jognyilatkozat megadásakor.

[17] Az alperes nem vitatta, hogy tanú2 érdekvédelmi tevékenységet folytatott 2016. év elején is, azt azonban vitatta, hogy olyan érdekképviselési tevékenységet folytatott, amely a felperesi cég munkavállalóihoz kötődött. A bíróság a lefolytatott bizonyítási eljárás adataiból nem találta bizonyítottnak, hogy az alperes joggal való visszaélést követett volna el, az egyetértési jogát rendeltetésellenesen, nem a céljának, társadalmi rendeltetésének megfelelően gyakorolta volna. A szakszervezet a jognyilatkozat kiadásának időpontjában még nem tudott arról, hogy a felperes felmondta a cég2.-vel kötött munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szerződést, amely így megszűnt, ezt nem is tudta mérlegelni az egyetértési jog gyakorlása körében. Az elsőfokú bíróság bizonyítottnak találta, hogy tanú2 munkássága, érdekvédelmi tevékenysége fontos szerepet töltött be a szakszervezetben, német nyelvtudása, személyes tapasztalata, bátorsága, kiállása, az ország1 és a német társszervekkel kialakított együttműködése miatt.

[18] A kártérítési kérelmet arra tekintettel utasította el az elsőfokú bíróság, hogy nem bizonyított, hogy az alperes joggal való visszaélést követett volna el a hozzájáruló nyilatkozat megtagadása során. Utalt arra is, hogy a bírói gyakorlat szerint csak felróható magatartás esetén van helye kártérítésre kötelezésnek, akkor, ha a szakszervezet a tényeket, körülményeket kirívóan okszerűtlenül értékelte és kirívóan súlyos jogalkalmazási, jogértelmezési tévedés állapítható meg a magatartásával. E körben utalt az EBH2007.1417 számú döntésre. Megállapította, hogy az alperes részéről a felróhatóság körébe eső tévedés nem volt megállapítható.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[19] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, kérve elsődlegesen az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a keresetnek való helytadást, másodlagosan kérte az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását a per újabb tárgyalására és újabb határozat hozatalára.

[20] Hivatkozásképpen előadta, hogy a felperes már a peres eljárás kezdetén kifejezetten hivatkozott a 2015. március 26-i hozzájárulást megtagadó nyilatkozatra. Figyelemmel arra, hogy a jognyilatkozat pótlására indított perre különös eljárási határidő nincsen, így a felperes az elévülési időn belül fordulhatott bírósághoz. az a megállapítás, hogy ezen időszak a perben nem vizsgálható, nélkülöz minden jogszabályi alapot. A felperes soha nem tett bírósághoz fordulás jogáról lemondó nyilatkozatot, kifejezett jognyilatkozat hiányában pedig annak megállapítása kizárt. Továbbá az a megállapítás, mely szerint nem bizonyítási kérdés, hogy nyilvánvalóan akadályozza a szakszervezeti érdekképviselési tevékenység ellátását, ha a tisztségviselőnek máshol kell dolgoznia, nélkülöz minden jogszabályi alapot. A szakszervezeti érdekképviselési tevékenység ellátására egyébként is munkaidőn kívül, illetve a szakszervezeti-munkaidő kedvezmény terhére kerülhet sor. Jelen esetben kikölcsönzése megszűnése óta tanú² a munkaviszony fennállásától függetlenül biztosan semmiféle hátrányt nem szenvedhet szakszervezeti tevékenysége során, mert kikölcsönzés és így munkavégzési hely hiányában pontosan ugyanazokkal a lehetőségekkel rendelkezik, mintha nem állna munkaviszonyban a felperessel. A szakszervezeti tisztségviselő védelméről szóló rendelkezés célja, hogy védje a munkavállalót a munkáltatói önkénnytől, amely szakszervezeti érdekvédelmi tevékenységével összefüggésben érne, nem pedig az, hogy a munkáltató finanszírozza a szakszervezet tevékenységét, különösen nem akkor, ha a munkavállaló a munkáltatónál konkrét tevékenységet már nem is lát el. A bírói gyakorlat szerint a hozzájárulás megtagadásának vizsgálatakor a bíróságnak nem is az egész szakszervezet működésének szempontjait, hanem kifejezetten azt kell vizsgálnia, hogy a felperes által kezdeményezett intézkedés konkrétan a felperesnél végzett szakszervezeti tevékenységre milyen hatással van. A felperes képviselője a 2018. október 18-i tárgyaláson is tiltakozott az ellen, hogy a megismételt eljárásban az elsőfokú bíróság lehetőséget adjon az alperesnek ugyanazon kérdésekre nyilatkozni, amelyekre a korábbi eljárás során a bíróság már felhívta, ám a nyilatkozattételt az alperes elmulasztotta. Az elsőfokú bíróság ennek

ellenére az elsőfokú eljárásban erre mégis lehetőséget biztosított, mely a polgári perrendtartásról szóló 1952 évi Pp. 105. § (1) bekezdésébe ütközik.

[21] Hivatkozott arra, hogy még az első elsőfokú eljárásban megállapította a bíróság azt, hogy az alperes többszörös bírói felhívás ellenére semmilyen módon nem tudta igazolni azt az állítását, hogy a felperesnél egyáltalán foglalkoztatásban állnak az alperes szervezetébe tartozó szakszervezeti tagok, illetve, hogy tanú2 kifejezetten a felperessel szemben bármilyen érdekvédelmi tevékenységet folytatna, így a Pp. 163. § (2) bekezdése alkalmazásának lenne helye.

[22] Az elsőfokú bíróság tévesen értékelte a perbeli bizonyítékokat, ezek nemcsak, hogy nem támasztották alá azt, hogy tanú2 a felperesi munkavállalókkal kapcsolatban bármilyen érdekképviselési tevékenységet végzett volna, de még csak azt sem, hogy egyáltalán bármilyen szakszervezeti tevékenységet végzett volna. tanú2 2014. július 18. és 2015. március 16. valamint 2015. július 23. és 2016. március 22. között még csak e-mailt sem küldött. Ezeket az elsőfokú bíróság annak ellenére nem veszi figyelembe, hogy arra a jogi álláspontra helyezkedett, hogy a jognyilatkozat pótlása kapcsán azt az időpontot kell vizsgálni, amikor azt meg kellett volna tenni.

[23] Iratellenes az elsőfokú ítélet azon megállapítása, ami a 2016. augusztus 11-i, 12-i e-mailekre vonatkozik. A pdf fejlécében lévő azonosító (dátum, szöveg) az e-mail lementésére vonatkozik és a lementő személyét, a lementés időpontját adja meg. A pdf-en szereplő név⁴ a tárgydőszakban a képviseletet ellátó ügyvédi iroda ügyvédjelöltje volt. A 2016. augusztus 11-i e-mail tartalma egyértelműen tisztázza, hogy a csatolt önéletrajz szerinti jelöltnek szeretnének állást találni, a csatolt önéletrajz pedig tanú2é. Iratellenes az elsőfokú ítélet azért is, mert a tanúvallomások és a kapcsolódó alperesi állítások között fennálló ellentmondásokat nem veszi figyelembe és ennek indokát sem adja. Az Mt. 7. § (2) bekezdése szerinti különös méltánylást érdemlő érdeke sérelme tekintetében felperes előadja, hogy a munkaerő-kölcsönzés sajátossága, hogy kikölcsönzés hiányában a kölcsönzött munkavállalót nem foglalkoztathatja, munkabér fizetési kötelezettsége azonban ettől függetlenül fennáll. A munkaviszonyt a kikölcsönzés megszűnésére tekintettel az Mt. 220. § (1) bekezdése alapján jogosult felmondani, azonban szakszervezeti hozzájárulás hiányában erre jogszerű lehetősége nincs. A felperes fenntartja, hogy tanú2 kikölcsönzését megkísérelte, de a munkavállaló szakismereteire, munkavégzési tapasztalataira figyelemmel nem járt sikerrel. Erre nézve csatolta partnerei listáját és 2017. március 22-i nyilatkozatában is kijelentette, hogy nincs olyan partnere, aki részére munkaerő-kölcsönzési szolgáltatást nyújtana a vasúti ágazatban. A felperes hangsúlyozta, hogy a munkáltatónak kötelezettsége munkaerő-kölcsönzés esetén is kizárólag a munkaszerződés szerinti foglalkoztatásra vonatkozóan van, szerződés módosításra nem kötelezhető. A munkaviszony fennállása alatti foglalkoztatási kötelezettsége pedig nem jelenti azt, hogy annak jogszerű feltételei fennállása esetén ne dönthetne a munkaviszony megszüntetéséről. A kölcsönbeadói minőség és a munkaerő-kölcsönzési tevékenység nem jelent egyidejűleg abszolút foglalkoztatási kötelezettséget, és a munkaviszony mindenáron történő fenntartásának kötelezettségét, de még külön állásfelajánlási kötelezettséget sem. A kikölcsönzés megszűnése önmagában elegendő felmondási indok. A különös méltánylást érdemlő érdek felperesnek azon joga gyakorlásához fűződő érdeke, hogy a munkaviszonyt megszüntesse. Magánjogi jogviszonyokban szerződések megkötésére és fenntartásra a

szerződést kötő felek csak kivételesen kötelezhetők és a szerződés teljesítéséhez fűződő érdekülés miatt a félnek joga van a relatív kötelmet megszüntetni. Hivatkozott arra, hogy nem a kár bekövetkezése jelenti a különös méltánylást érdemlő érdek sérelmét, a jognyilatkozat pótlása a kártérítési felelősség megállapítása hiányában is megtörténhet. Nem osztja a korábbi másodfokú végzés azon álláspontját, hogy különös méltánylást érdemlő érdek csak akkor állhat fenn, ha nem tudta foglalkoztatni a felperes tanút, ennek a kérdésnek legfeljebb a kártérítési igény körében lehet jelentősége, amely körben a bizonyítási terhet kifejezetten az alperesre állapította meg a másodfokú bíróság. Az érdeksérelem, azaz a munkaviszony felperes akarata ellenére történő fenntartása kizárólag a szakszervezet hozzájárulása estén szüntethető meg.

[24] A kártérítési igény alapos, nincsen jogszabályi akadálya a 2015. március 26-i alperesi nyilatkozattól kezdődő igényérvényesítésnek. Hivatkozott arra, hogy a kárenyhítési kötelezettség teljesítésének hiányát az alperesnek kell bizonyítania, vagyis azt, hogy a felperes nem tudta más kölcsönvevőhöz kikölcsönözni tanút. Az elsőfokú ítélet nem adta annak indokát, hogy a felperesi jogi álláspontot alátámasztó EBH2010.2129. számú ítélettől miért tért el.

[25] Az alperes nem vitatta a per során a felperes azon állítását, hogy a tisztségviselő munkaviszonyának megszüntetését azért kezdeményezte csak jóval később, minthogy a munkavállaló kikölcsönzése megszűnt, mert a közben eltelt idő azzal telt, hogy több próbálkozást is tett más kölcsönvevő partnerhez való kikölcsönzésre. E körben hivatkozott a 23.M.2115/2016/24. számú ítélet 5. oldal 5. bekezdésére.

[26] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felperes tévesen hivatkozott arra, hogy az eljárás során soha nem tett a 2015. március 26-i hozzájárulást megtagadó nyilatkozattal kapcsolatban a bírósághoz fordulás jogáról lemondó nyilatkozatot. Ezzel kapcsolatban a felperes az első megkeresés megtagadása után a nyilatkozat pótlása iránt nem fordult bírósághoz, tehát azt a döntést tudomásul vette. Az első megkeresés ügye így lezárult, annak vizsgálatára és a hozzá kapcsolódó kártérítés előterjesztésére nincs mód. A felperes tévesen hivatkozik arra, hogy a felperes finanszírozná a szakszervezet tevékenységét. A perbeli jogvita tárgya, hogy az alperesi szakszervezet a hozzájárulás megtagadásakor jogszerűen járt-e el vagy sem. Azzal kapcsolatosan, hogy nem bizonyítási kérdés, hogy nyilvánvalóan akadályozza a szakszervezeti érdekképviselési tevékenység ellátását, ha a tisztségviselőnek máshol kell dolgoznia, a felperesi vitatás valótlán. Egyszerű annak belátása, hogy sokkal nehezebb a kapcsolattartás, nehezebb az információ áramlás a szakszervezeti tisztségviselő és a szakszervezet tagjai között, ha a szakszervezeti képviselő nem a képviselt munkavállalókkal áll egy munkahelyen alkalmazásban. Ez egyértelműen a szakszervezeti munka elnehezülését vonja maga után. Hivatkozott az EBH2004.1147. számú döntésben foglaltakra, mely szerint a megtagadott egyetértés nem pótolható, ha a munkaviszony megszüntetése bizonyítottan a szakszervezeti érdekvédelmi tevékenység elnehezülését okozza. Megalapozatlanul hivatkozik a felperes fellebbezésében arra, hogy tiltakozott az ellen, hogy a megismételt eljárásban az elsőfokú bíróság lehetőséget adjon az alperesnek ugyanazon kérdésre nyilatkozni, amelyre korábban elmulasztott. A valóság ezzel szemben az, hogy az alperes több bizonyítási indítványt terjesztett elő az elsőfokú bíróság előtt, melyet az elsőfokú bíróság elutasított, majd

a Fővárosi Törvényszék mint másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság tévesen állapította meg a bizonyítási kötelezettséget és terhet és a bizonyítatlanság jogkövetkezményeit is tévesen vont le. Ezzel a döntéssel a bizonyítás tekintetében teljesen új helyzet állt elő a perben.

[27] Előadta, hogy tanúvallomásokkal bizonyította, hogy a felperesnél foglalkoztatásban állnak az alperes szervezetébe tartozó szakszervezeti tagok és hogy tanú2 folytatott érdekvédelmi tevékenységet. A felperes a keresetét az Mt. 7. § (2) bekezdésére alapította. A felperes, mint munkaerő-kölcsönző cég 130 partnerével áll kapcsolatban, így minimálisan elvárható lett volna, hogy legalább megkísérelje tanú2 munkába állítását. Ennek a ténynek kiemelt jelentősége van egyrészt azért, mivel a felperes munkaerő-kölcsönző cég, másrészt pedig azért, mert tanú2 több olyan szakképzettséggel rendelkezik, amely szakképzettséggel rendelkező munkavállalókból munkaerőhiány van a munkaerőpiacon. Valós, hogy alaphelyzetben nem kötelezhető munkaszerződés módosítására a szerződést kötő fél, de az Mt. 7. § (2) bekezdésének utolsó fordulata okán a felperesnek erre legalább kísérletet kellett volna tennie. A felperes nem tudta bizonyítani, hogy az alperes joggal való visszaélést követett el, amikor a hozzájáruló nyilatkozat kiadását megtagadta. Így a kártérítési kereset is megalapozatlan. Ezen túl a felperes nem tett eleget a kármegelőzési, kárelhárítási és kárenyhítési kötelezettségnek. A per során az alperes bizonyította, hogy tanú2 jogviszonyának megszűnése a szakszervezet munkáját elnehezítené. Ezen túl a felperes a megkeresésben semmilyen indokát nem adta annak, hogy miért kívánja a szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyát megszüntetni. Az indokról az alperes csak a per folyamán, 2017. március 22-én szerzett tudomást, amikor a felperes a bíróság felhívására csatolta a cég2 felé tett felmondó nyilatkozat egyszerű magyar fordítását. Mindezek alapján fogalmilag is kizárt az alperes felróható magatartása.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[28] A fellebbezés – az alábbiak szerint – megalapozatlan.

[29] Az Mt. 273. § (1) bekezdése szerint a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges – a (3) bekezdés szerint megjelölt – választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató általi felmondással történő megszüntetéséhez. A (6) bekezdés előírja, hogy a szakszervezet az (1) bekezdésben foglaltak szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. A tájékoztatásnak, ha a szakszervezet a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell.

[30] Az Mt. 7. § (1)-(2) bekezdései szerint tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának

elfojtására irányul vagy ehhez vezet. Ha a joggal való visszaélés munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásában áll és az a magatartás nyomós közérdeket vagy a másik fél különös méltánylást érdemlő érdekét sérti, a bíróság a jognyilatkozatot ítéletével pótolja, feltéve, hogy az érdeksérelem másként nem hárítható el.

[31] A jognyilatkozat pótlása a joggal való visszaélés különös tényállása, amikor a bíróság ítéletével pótolja a jognyilatkozat tételére jogosult fél jognyilatkozatát. A jognyilatkozat pótlása a magánjogban ritka és csak kivételes esetben megengedhető eszköz, lévén az erőteljes beavatkozás a magánautonómia körébe. Ennek megfelelően a jognyilatkozat bíróság általi pótlásának három konjuktív, kógens feltétele van: az egyik, hogy joggal való visszaélés történt, mely munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásában áll, a másik, hogy a magatartás nyomós közérdeket vagy a másik fél különös méltánylást érdemlő érdekét sérti és a harmadik feltétel, hogy az érdeksérelem másképpen nem hárítható el. Az objektív feltétel – munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadása – a perbeli esetben nyilvánvalóan teljesült, míg a továbbiak bizonyítási kérdés.

[32] A perben nem volt vitatott, hogy tanú2 az Mt. 273. § (1) és (3)-(4) bekezdései alapján szakszervezeti védelemben részesül. A szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelmének célja a hátrányos megkülönböztetés illetőleg megtorlás megelőzése, és a szakszervezet zavartalan érdekképviselési tevékenységének biztosítása. Nyilvánvaló, hogy a szakszervezetek érdekvédelmi tevékenységet csak akkor tudnak hatékonyan ellátni, ha a tisztségviselők megfelelő munkajogi védelemben részesülnek. Ez nemzetközi kötelezettségekkel és az Alaptörvényben rögzített munkavállalói jogokkal is összefügg. Magyarország Alaptörvénye XVII. cikk (2) bekezdése szerint törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, amely magában foglalja a munkavállalók munkabeszüntetéshez való jogát. Magyarország a 2000. évi LII. törvénnyel hirdette ki az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1948. évi 31. ülészakán elfogadott 87. számú Egyezményt. Az Egyezmény 11. cikke szerint a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet minden tagállama, amely vonatkozásában a jelen Egyezmény hatályban van, vállalja minden szükséges és megfelelő intézkedés megtételét annak biztosítására, hogy a munkavállalók a munkáltatók szabadon gyakorolhassák szervezkedési jogukat. Magyarország a 2000. évi LV. törvénnyel hirdette ki a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1949. évi 32. ülészakán elfogadott 98. számú Egyezményt. Az 1. cikk rögzíti annak szükségességét, hogy a munkavállalók, foglalkoztatásukkal kapcsolatosan, részesüljenek a szervezkedési szabadság megsértésére irányuló megkülönböztetés elleni megfelelő védelemben. E védelemnek különösen olyan cselekedetekkel szemben kell érvényesülnie, melyek célja: a munkavállaló elbocsátása vagy bármilyen más módon történő megkárosítása, szakszervezeti hovatartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt, melyet a munkaidőn kívül, vagy a munkaadó hozzájárulásával a munkaidőn belül fejtett ki. A 2. cikk 1. pontja szerint a munkavállalók és a munkaadók szervezeteinek megfelelő védelemben kell részesülniük egymás ellenében tett minden beavatkozás ellen, ami megalakulásukat, tevékenységüket és igazgatásukat illeti, történjék az akár közvetlenül, akár képviselőik, akár tagjaik útján. A 3. cikk előírja, hogy amennyiben szükséges, a nemzeti feltételeknek

megfelelő eljárásokat kell létesíteni az előző cikkelyekben meghatározott szervezkedési jog tiszteletben tartásának biztosítására.

[33] Az elmondottakból kifolyólag irreleváns a felperes fellebbezési előadása arra nézve, hogy magánjogi jogviszonyokban szerződések megkötésére és fenntartásra a szerződést kötő felek csak kivételesen kötelezhetők és a szerződés teljesítéséhez fűződő érdekmlás miatt a félnek joga van a relatív kötelmet megszüntetni. A felmondási védelem egyértelműen korlátozza a munkáltató felmondási jogát, kifejezetten ez a célja egy magasabb, az Alaptörvényben szabályozott jog és nemzetközi kötelezettségek teljesítése érdekében.

[34] A felperes a perben vitatta a rá háruló bizonyítási kötelezettséget. A felperes megalapozatlanul hivatkozott a korábbi Mt., a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: régi Mt.) alapján kialakult bírói gyakorlatra. A régi Mt. a joggal való visszaélés következményeként a 4. § (3) bekezdésben mindösszesen azt szabályozta, hogy a rendeltetésellenes joggyakorlás hátrányos következményeit megfelelően orvosolni kell. Emellett az Mt. 28. § (2) bekezdése 2005. március 20-tól tartalmazta, hogy a szakszervezet az előzetes egyetértéshez szükséges munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított 8 munkanapon belül írásban közli. Ha a tervezett intézkedéssel a szakszervezet nem ért egyet, a tájékoztatásnak az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Az indokolás akkor alapos, ha a tervezett intézkedés végrehajtása

a) elnehezítené annak a szakszervezeti szervnek a működését, melyben a munkavállaló választott tisztséget visel, feltéve, hogy az intézkedés elmaradása a munkáltatóra nézve aránytalan, súlyos hátránnyal nem jár vagy

b) a szakszervezet érdekképviselési tevékenységében történő közreműködés miatti hátrányos megkülönböztetést eredményezne.

[35] Mindezen jogszabályi rendelkezések alapján született a felperes által a perben többször hivatkozott EBH2010.2249. számú határozat. A bírói gyakorlat abban egyébiránt változatlan, hogy össze kell vetni az intézkedés végrehajtásának illetve elmaradásának a szakszervezeti szervre valamint a munkáltató működésére gyakorolt hatását. Ugyancsak ezt tartalmazza – immár az új Mt. rendelkezései alapján – a BH2016.93. számú eseti döntés, mely szerint a bíróságnak mérlegelési jogkörében eljárva a szakszervezet és a munkáltató tervezett munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos jogos, méltányos érdekeinek az összevetését kell elvégeznie. Emellett továbbra is irányadó a bírói gyakorlat szerint az, hogy a szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkajogi védelem rendeltetése a szakszervezet zavartalan működésének biztosítása (EBH2003.967.). Az egyetértés csak akkor tagadható meg, ha ez a jog társadalmi rendeltetésével összhangban van (EBH2000.240.).

[36] A régi Mt.-hez képest változott az új Mt. szabályozása a tekintetben is, hogy nem valamennyi szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállalót illeti meg felmentési védelem, hanem csak az Mt. 273. § (3)-(4) bekezdésben meghatározott tisztségviselőket.

[37] A felperes megalapozatlanul hivatkozott arra a perben, hogy a bizonyítási kötelezettség és teher az alperesé. A Pp. 164. § (1) bekezdése szerint a per eldöntéséhez szükséges tényeket általában annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valóban fogadja el. Az Mt. 273. § (6) bekezdése nem tartalmaz a felmondáshoz hasonló rendelkezést, mint amit az Mt. 64. § (2) bekezdése tartalmaz, mely szerint a megszüntető jognyilatkozat indokainak valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy a jognyilatkozat megtagadásának indokolását ne kellene figyelembe venni, azonban az Mt. 7. § (2) bekezdésben foglalt valamennyi körülmény fennállását a felperesnek kell bizonyítania, így azt, hogy joggal való visszaélés történt, a magatartás a különös méltánylást érdeket sért és az érdeksérelem másképpen nem hárítható el. A bíróságnak egyaránt vizsgálnia kell a jogosulti joggyakorlást és a kötelezetti érdekhelyzetet. Ha azonban a bíróság nem tudja a jogosulti joggyakorlás visszaélésszerű jellegét megállapítani, akkor nem fordulhat a kötelezetti érdekhelyzet vizsgálatához. A felperes nyomós közérdekre nem hivatkozott, csak különös méltánylást érdemlő magánérdekekre.

[38] Az Mt. 7.§ (2) bekezdése a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 1:5.§ (2) bekezdésével teljes mértékben azonosan szabályozza a jognyilatkozat pótlását. A jogszabályi rendelkezésből egyértelmű, hogy a jognyilatkozat pótlására csak valóban kivételes körülmények között van lehetőség. Miként a Ptk. kommentárja is rögzíti, „az 1990-es évek felsőbbbíróági ítélkezési gyakorlata (szemben a korábbi judikatúrával, amely a kelleténél tágabban vonta meg az intézmény alkalmazásának határait) a kívánatos önmérsékletet mutatta a joggal való visszaélés megállapításánál. A visszafogottság mindenképpen indokolt, figyelemmel arra, hogy a polgári jogi szabályok elsősorban és alapvetően védik és támogatják az alanyi jogok érvényesülését, és csak visszaélés esetén gátolják meg azok gyakorlásának konkrét módját. A bírói gyakorlat jórészt kidolgozta a visszaélésszerű joggyakorlás tartalmi határait.... Ki kell emelni, hogy a Legfelsőbb Bíróság az 1990-es évektől - ma is helytálló érvekkel - szakított az 1959-es Ptk. kezdeti gyakorlatával, amely a szemben álló érdekek egybevetését és mérlegelését tekintette a központi kérdésnek a joggal való visszaélés vizsgálatánál. Helytelen volt ez a gyakorlat, hiszen a szemben álló érdekek egyikét egyértelműen alanyi jog támogatja. (Nagykommentár a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényhez szerk. VÉKÁS Lajos, GÁRDOS Péter in Complex Jogtár 1:5.§).”

[39] A peres felek között nem volt vitatott, hogy tanú2 folyamatosan érdekvédelmi feladatokat látott el. A felperes az elsőfokú eljárásban mindösszesen azt vitatta, hogy tanú2 érdekvédelmi tevékenysége 2016-tól, amikor a vasutas utaskísérői munkakörbe történő kikölcsönzések megszűntek, nem érintette a felperes munkavállalóit, csupán más cégek munkavállalóit. Ezért a felperes fellebbezésében nem hivatkozhat arra, hogy tanú2 semmilyen érdekvédelmi tevékenységet nem látott el, mert ez a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: Pp.) 235.§ (1) bekezdésébe ütköző, meg nem engedett új tényállítás volt. Ugyancsak nem volt vitatott a perben, hogy a szakszervezet, illetőleg az alapszakszervezet működött és létezett. Vitatott volt ellenben a joggal való visszaélés, az, hogy az alperes megtagadó nyilatkozata a felperes különös méltánylást érdemlő magánérdekét sérti, és hogy az érdeksérelem másképp nem volt elhárítható, mely

tényállításokat – a korábban hivatkozottaknak megfelelően – a felperesnek kellett bizonyítania. A felperes fellebbezési hivatkozása a korábbi – hatályon kívül helyezett – ítéletekre és eljárásra irreleváns. A másodfokú bíróság hatályon kívül helyező döntését követően a megismételt eljárásban a másodfokú bíróság utasítása szerint kellett lefolytatni az eljárást.

[40] A felperes két alkalommal kereste meg az alperest az egyetértés megadása végett, először 2015. március 18. napján, majd 2016. február 15. napján. Mindkét esetben a hozzájárulás kérése arra tekintettel történt, hogy a munkavállaló kikölcsönzése a cég2. kölcsönvevőnél már megszűnt. Nem mellőzhető a tényállásból, hogy a felperes tanú2t a cég2.-nél már 2013. április 3. napjától nem foglalkoztatta.

[41] Az alperes a hozzájárulást arra hivatkozással tagadta meg, hogy tanú2 alapszervezeti elnökként dolgozik, az alapszervezet működése, azaz a szakszervezet munkavállalói érdekképviselői tevékenysége súlyos veszélyhelyzetbe kerülne a munkaviszony megszüntetéssel. Csak és kizárólag ezen munkavállaló képes a munkavállalók érdekeit képviselni, mint ahogy ezt megtette az ország1 elektronikus médiában tett nyilatkozatával is. Rögzítették az első megtagadásban, hogy nem tételezik fel, hogy éppen a súlyosan és hátrányosan megkülönböztetett magyar munkavállalók érdekében tett német nyelvű nyilatkozata miatt akarják elküldeni az elnököt.

[42] A másodfokú bíróság utal arra, hogy – a korábbi másodfokú bírósági végzés megállapítása folytán – a felperes állította, hogy az első megkeresés alapján is pótolni kell a jognyilatkozatot, annak ellenére, hogy csak a mintegy egy évvel későbbi második megkeresést után fordult bírósághoz. Helytállóan hivatkozott a felperes arra, hogy az Mt. nem tartalmaz keresetindítási határidőt a jognyilatkozat pótlására. Tény azonban, hogy a 2015. márciusi 26-i alperesi egyetértést megtagadó nyilatkozatot követően a felperes nem fordult bírósághoz, abba mintegy belenyugodott és 2016. február 15-én újabb hozzájárulást kért. Azt követően, hogy az alperes 2016. március 1-jén közölte, hogy a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetéséhez a továbbiakban sem járul hozzá, a felperes 2016. július 19-én fordult bírósághoz a jognyilatkozat pótlását kérve, mintegy egy évvel és négy hónappal később, minthogy az első kérdését a szakszervezethez benyújtotta. A felperesi jogi képviselő ennek okáról nyilatkozott is a 82.M.1148/2018/6. számú tárgyalási jegyzőkönyvben oly módon, hogy „2015-ben még úgy tudtuk, hogy tanú2 aktív tisztségviselőként tevékenykedik a szakszervezetben, azért is nem kezdeményeztük a jognyilatkozat pótlását bírói úton. Miután egy évig vártunk és az derült ki számunkra, hogy nem végez a munkavállalóink részére ilyen tevékenységet, akkor döntöttünk úgy, hogy bírósághoz fordulunk.” Tény, hogy a jogszabály az elévülési időnél rövidebb keresetindítási határidőt nem határoz meg, de a jogok jóhiszemű és tisztességes gyakorlását az alapvető magatartási követelmények között szabályozza. Az Mt. 6.§ (2) bekezdése szerint a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A jóhiszeműség és tisztesség követelményét sérti az is, akinek joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott. A másodfokú bíróság szerint azzal, hogy a felperesi munkáltató az alperes 2015. március 26-i egyetértést megtagadó nyilatkozatával szemben nem fordult ezt követően bírósághoz, hanem

mintegy egy évvel később, 2016. február 15-én újból kérte az egyetértést, majd csak ennek megtagadását követően, 2016. július 19-én nyújtotta be a keresetlevelet az egyetértés megtagadása miatt, olyan magatartást tanúsított, mely alapján – figyelembevételével a felperesi magatartásokat és azok időbeliségét is – okkal vont le azt a következtetést az alperes és a bíróság is, hogy a felperes a 2015. március 26-i egyetértést megtagadó nyilatkozatot elfogadta. Mindazonáltal vizsgálta a másodfokú bíróság az első egyetértést megtagadó jognyilatkozatot is, mert a bizonyítási eljárás lefolytatására került, a rendelkezésre álló adatok elegendőek voltak.

[43] Az elsőfokú bíróság helytállóan tette az eljárás tárgyává, hogy tanú2 a magyar vasúti utaskísérők érdekében többször és eredményesen fellépett: kifogásolta a magyar munkavállalók munkabérének az ország1 kollégákhoz képest alacsonyabb meghatározását, továbbá a nem azonos munkafeltételek biztosítását. Az alperesnél működő alapszervezetet tanú2 képviselte a tárgyalásokon, ő tartotta a kapcsolatot az érdekvédelmi szempontból meghatározó jelentőségű ország1 társszakszervezettel, a szakszervezeti elnök az első megkeresést egy hónappal megelőzően nyilatkozott az ország1 televíziónak. Ebben az időszakban a felek által nem vitatottan a felperes munkavállalóit – kikölesönzés útján – az érintett területen, vasúti utaskísérőként foglalkoztatta. A 2015. márciusi megkeresés mindezen eredményes szakszervezeti érdekvédelmi tevékenységet követően történt, ezért ezzel kapcsolatban a felperes nem bizonyította sem a joggal való visszaélést, sem a különös méltánylást érdemlő érdeksérelmet. A szakszervezeti tisztségviselő munkajogi védelmének célja éppen a szakszervezet érdekvédelmi tevékenysége zavartalanságának biztosítása annak érdekében, hogy a munkavállalók érdekeinek képviseleté és védelme hatékony legyen, egyben az ilyen feladatot ellátó munkavállaló munkaviszonyát ne lehessen – akár egyéb indokra hivatkozással – megszüntetni. Megállapítható, hogy tanú2 saját személyében jelentős érdekvédelmi tevékenységet folytatott, személyesen képviselte a munkavállalókat a médiában, majd a 2015. évi megkeresést ezen sajtómegjelenés után röviddel adták ki. Az egyéb peradatok 2015. évre egyértelműen igazolják, hogy a felperes személyében biztosította a munkavállalók megfelelő szintű érdekvédelmét. Ezen időben a felperes munkavállalói vasúti utaskísérőként dolgoztak, szükségük volt megfelelő érdekvédelemre.

[44] A felperes és az elsőfokú bíróság is hivatkozott a korábbi, 7.Mf.680.345/2019/5. számú másodfokú végzés azon megállapítására, hogy nem bizonyítási kérdés, hogy a szakszervezeti tisztségviselő szakszervezeti munkáját úgy tudja ellátni, hogy a felperessel munkaviszonyban áll. A másodfokú bíróság ezt arra tekintettel állapította meg, hogy a felperes előadta: a munkaviszony megszüntetése a szakszervezeti tisztséggel járó feladatok ellátását azért nem akadályozza, nem nehezíti meg, mivel a felperest 2013. április 3. óta nem foglalkoztatja, tehát a feladatait nem a munkahelyhez kötötten látta el. A szakszervezeti érdekképviseleti tevékenység ellátására egyébként is munkaidőn kívül, illetve a szakszervezeti munkaidőkezdvezmény terhére kerül sor. Ezzel a felperes éppen a szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkajogi védelmet és egyéb törvényi jogosultságokat kérdőjelezi meg. A munkajogi védelmet maga a törvény azért biztosítja, hogy a szakszervezeti tisztségviselő szakszervezeti munkáját el tudja látni, abban az esetben ugyanis, ha a munkaviszonyát megszüntetik és máshol kell elhelyezkednie, az nyilvánvalóan akadályozza őt és a szakszervezetet is a szakszervezeti érdekképviseleti tevékenység ellátásában. Lényeges tény, hogy nem tanú2 döntése volt, hogy őt sem vasúti utaskísérőként sem egyéb munkakörében (poncér, eladó) nem foglalkoztatták mintegy két éven keresztül,

holott 2016. januárjáig a vasúti utaskísérők kikölcsönzése folyamatos volt. Ezért mindezen körülményeket nem lehet a szakszervezet terhére értékelni, bizonyított, hogy a szakszervezeti tisztségviselő ebben az időszakban a felperes munkavállalói érdekképviselőt hatékonyan és eredményesen ellátta a velük való együttműködés alapján.

[45] 2015. december 15-én a felperes felmondta a vasúti utaskísérők kölcsönzésére vonatkozó munkaerő-kölcsönzési keretszerződést a cég2.-vel harminc napos felmondási idővel, azaz 2016. január 16-tól nem kölcsönzött ki vasúti utaskísérőket. Ezt követően, 2016. február 15. napjával történt egy újabb megkeresés. Bár a bizonyítási kötelezettség a felperesen volt, azonban az alperes többszöri bírói felhívás és többszöri pénzbírság ellenére sem csatolta az alapszervezet 2015-2016. évi tagnyilvántartását, illetőleg a 2015-2016. évi beszámolókat. A másodfokú bíróság szerint ezen mulasztást a bizonyítási szükséghelyzet szabályai alapján az alperes terhére kellett értékelni. 2016. évre az egyéb bizonyítékok, így az alperes által csatolt pár e-mail nem igazol olyan érdekvédelmi tevékenységet, amit csak és kizárólag a felperes alkalmazásában álló tanú2 láthatott volna el. A másodfokú bíróság nem tulajdonított meghatározó bizonyító erőt az alperesi törvényes képviselő és tanú2 tanúkénti meghallgatásának a 2016-ban kifejtett tevékenységre nézve. Mindkét tanú érdekelt volt a per kimenetelében, az érdekvédelmi tevékenységre csak általánosságban tudtak nyilatkozni, konkrétumokat erre az időszakra nem mondtak. A másodfokú bíróság szerint a működést igazoló alapvető okirati bizonyítékok hiányában hiányoztak a perben, amik tanúvallomással nem voltak pótolhatóak.

[46] Lényeges, hogy az alperes alapszabálya szerint alapszervezetnek általában az azonos munkáltatónál foglalkoztatott szakszervezeti tagok közössége minősül. Több munkáltató dolgozói/vállalkozói vállalkozók, állástalanok, munkanélküliek közösen és a nyugdíjasok is létrehozhatnak egy alapszervezetet. Az alapszabály rendelkezéséből kitűnően maga az alperes is úgy tekintette, hogy a szakszervezeti tisztségviselőknek és az alapszervezetnek elsősorban annál a munkáltatónál kell kifejtenie a tevékenységét, ahol létesült, azon munkavállalók érdekvédelme a célja. 2016. februártól azonban a felperesnél vasúti utaskísérők nem dolgoztak, így valós, hogy az ő érdekvédelmüket a tisztségviselő nem látta el, ezért a munkaviszony megszüntetése a szakszervezet érdekvédelmi tevékenységet – a konkrét perbeli esetben, a speciális tényállás folytán – nem akadályozta.

[47] Emellett azonban ismét nyomatékka vette figyelembe a kötelezett érdekhelyzet körében a másodfokú bíróság, hogy a felperes 2013. áprilisától a cég2-nél nem dolgozott, az pedig, hogy a felperes őt nem foglalkoztatta, bár arról tájékoztatta 2013. április 3-án, hogy foglalkoztatására a munkáltató egész működési területén sor kerülhet, nem a szakszervezeti tisztségviselő döntése volt. A felperes arra hivatkozott, hogy az Mt. 220. § (1) bekezdése szerinti jogszerű felmondási indok állt rendelkezésére, e szerint ugyanis a 66. § (2) bekezdése alkalmazásában a kölcsönbeadó működésével összefüggő oknak minősül a kikölcsönzés megszűnése. A másodfokú bíróság szerint az Mt. 7.§ (2) bekezdése szerint ez önmagában nem elégséges a jognyilatkozat pótlásához. A kikölcsönzés megszűnését követően a felperes az előzetes tájékoztatás ellenére a munkavállalót nem foglalkoztatta, az állásidőre járó bért azonban mintegy két évig minden további intézkedés nélkül fizette. A 2015. márciusi és 2016. februári megkeresésekben a felperes kizárólag arra hivatkozott, hogy az egyetértést a felmondáshoz a cég2 Kft-nél való kikölcsönzés megszüntetése miatt kéri, ez azonban nem

okszerű, ezt követően ugyanis eltelt majdnem két év mindenféle foglalkoztatásra vonatkozó adat nélkül. A munkáltató az Mt. 273.§ (1) bekezdése szerinti egyetértés megadását a rendeltetése szerint kérheti. tanú2 foglalkoztatása már 2013. április 4-től nem kapcsolódott a cég2-hez, A munkaviszony megszűntető nyilatkozatnak mindig az adott munkavállaló munkavégzéséhez kell kapcsolódnia, nem pedig az érdekvédelmi tevékenységéhez. Erre tekintettel a felperes a különös méltánylást érdemlő magánérdeket sem bizonyította, önmagában a kikölcsönzés két évvel korábbi megszűnése nem tekinthető ilyennek.

[48] Ezt követően a másodfokú bíróság vizsgálta, hogy fennáll-e az Mt. 7. § (2) bekezdésében foglalt harmadik, kógens feltétel a jognyilatkozat pótlásához, mely szerint az érdeksérelem másképpen nem volt elhárítható. A felperes foglalkoztatás nélkül fizette a szakszervezeti tisztségviselő munkabérét hosszabb időn át. Lényeges és nem elhanyagolható körülmény, hogy a felperes munkaerő-kölcsönző cég, mely meghatározó jelentőségű a magyar munkaerőpiacon. tanú2 munkaszerződése pincér, utaskísérő, eladó munkakörre szólt, a felperes azonban a rá háruló bizonyítási kötelezettség ellenére nem bizonyította, hogy a tanú2 vonatkozásában fennálló foglalkoztatási kötelezettségének eleget tett, maga mindent megtett az érdeksérelem saját hatáskörben való elhárításához. A felperes a perben előadta, hogy 130 céggel áll szerződésben, ugyanakkor azt nem tudta igazolni, hogy az egyetértés megkérést megelőzően tanú2 kiközvetítését és foglalkoztatását megkísérelte volna. Az alperes a perben többször állította, hogy a felperes 2015. márciusától nem közvetítette ki a szakszervezeti tisztségviselőt egyetlen munkáltatóhoz sem. Az alperes a foglalkoztatási kötelezettség teljesítése vonatkozásában csak 2016. júniusi és 2016. augusztusi e-maileket csatolt, amelyek azonban kellő bizonyító erővel nem rendelkeznek. Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a perben a jognyilatkozat kérésének időpontját kell vizsgálni az Mt. 7.§ (2) bekezdésben meghatározott feltételek megvalósulása kapcsán, azaz 2015. márciusát, illetve 2016. februárját. A felperes által csatolt 2016. június 20-i levél a HR toborzó nyilatkozatát tartalmazza, mely szerint „munkát talán ajánlottunk neki, de az még az idejövetelem előtt volt, csak hallomásból tudom én is, hogy nem volt alkalmas rá. A tavalyi évben biztosan nem történt vele semmi kirívó, néha kért 1-2 munkáltatót, hisztizett a levonásai miatt, meg elküldte az önéletrajzát, de nem tudtam semmire sem pályáztatni. Sajnos ennél többet nem tudok mondani, az anyagát lehetne még megnézni, hogy van-e benne valami kapcsolódó anyag. Nusi, ez már lent van a raktárban?” A levél egyrészt 2016. előtti évekre vonatkozik, másrészt semmilyen konkrétumot nem tartalmaz és abból az tűnik ki, hogy még a munkavállaló személyi anyagát sem nézték meg a válaszához. A 2016. augusztusi levél szerint jelen időben nyilatkozott úgy az egyik toborzó, hogy sajnos nem jó neki a jelölt. Helytállóan értékelte az elsőfokú bíróság a felperes munkaköreit és többféle képzettségét. Megjegyzést érdemel, hogy a felperesnek ugyancsak ellentmondásosak voltak az e tekintetben előadott nyilatkozatai, melyet az elsőfokú bíróság ugyancsak helyesen mérlegelt: a felperes keresetlevelében még azt állította, hogy megpróbálta a munkavállaló más kölcsönvevőhöz történő kikölcsönzését, azonban a kölcsönvevő partnereinek tevékenységére és a munkavállaló szakismereteire, munkavégzési tapasztalataira, valamint hozzáállására figyelemmel nem járt sikerrel. Majd ezt követően úgy nyilatkozott, hogy a vasúti utaskísérői területen kísérelte meg tanú2 kikölcsönzését, ezen munkakörben azonban üresedés nem volt, így el sem tudták küldeni az önéletrajzát egyetlen céghez sem.

[49] Összességében a felperes az általa hivatkozott e-mailekkel nem bizonyította azon tényállítását, hogy az érdeksérelmet nem tudta másképp elhárítani. Helytállóan

hivatkozott a felperes arra, hogy nincs munkakör módosítási és állásfelajánlási kötelezettsége az Mt. szabályai szerint. Munkáltatóként azonban a munkaerő-kölcsönzési szerződés szerinti foglalkoztatási kötelezettség terheli, melynek teljesítés nem bizonyította. tanú2 munkaszerződésében az utaskísérői munkakörön kívül további két munkakör szerepel, pincér és eladó, mely munkakörökben a foglalkoztatás lehetetlenülése nem volt bizonyított. Kikölcsönzés esetén a kölcsönvevő személyéről és adatairól a kölcsönbeadót az Mt. 218. §-a alapján csak tájékoztatási kötelezettség terheli, erre tekintettel sem alapos az állásfelajánlási, munkaszerződés-módosítási kötelezettségre vonatkozó hivatkozás.

[50] Összességében tehát a felperes a perben nem tudta sikerrel bizonyítani, hogy foglalkoztatási kötelezettségének teljesítése érdekében munkaerő-kölcsönző céggént a szükséges lépéseket megtette, így sem a különös méltánylást érdemlő magánérdeket, sem az érdeksérelem el nem háríthatóságát nem igazolta, a megkeresések kapcsán a szakszervezet az egyetértést alappal tagadta meg.

[51] A felperes kártérítési keresete ennek folytán ugyancsak megalapozatlan. A Ptk. 6:520. § d) pontja szerint minden károkozás jogellenes, kivéve, ha a károkozó a kárt jogszabály által megengedett magatartással okozta, és a magatartás más személy jogilag védett érdekét nem sérti. Emellett helyesen utalt az elsőfokú bíróság a bírói gyakorlatra, mely szerint a jognyilatkozat pótlása kapcsán megvalósuló mérlegelés során a téves ténymegállapítás, illetve következtetés önmagában nem elegendő a felróható magatartás megállapításához. Csak az ehhez járuló különleges körülmények, pl. a tények kirívóan okszerűtlen értékelése, illetve a kirívóan súlyos jogalkalmazási, jogértelmezési tévedés értékelhető a kártérítési felelősséget megalapozó felróható magatartásként (EBH2007.1714.). Irányadó továbbá a Pfv.III.21.154/2020/9. számú döntés, mely szerint joggal való visszaélés felróhatóság hiányában is megvalósulhat, ugyanakkor a felróhatóság hiánya mentesít a kártérítési felelősség alól. Valódi érdekkonfliktus esetén a jogát gyakorlótól nem elvárható, hogy az abban ellenérdekelte érdekeit a saját érdekei elé helyezve lemondjon joga gyakorlásáról, még akkor sem, ha utóbb a bíróság a másik fél érdekeit különös méltánylást érdemlőnek minősíti.

[52] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság érdemben helytálló ítéletét a Pp. 253. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

Záró rész

[53] A sikertelenül fellebbező felperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes másodfokú perköltségét megfizetni, melynek összege a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) és (5)-(6) bekezdésén alapul. A pertárgyérték a felperes utolsó keresetmódosítása szerint 20.875.320.- forint. Az alperest az IM rendelet 3. § (2) a) és b) pontjai valamint (5) bekezdés alapján 413.130.- forint másodfokú perköltség illette volna meg, melyet a másodfokú bíróság arra

tekintettel mérsékelte, hogy az ügyben már több korábbi másodfokú eljárás volt, figyelembe vette továbbá a benyújtott fellebbezési ellenkérelmet és az alperesi képviselő tárgyaláson való megjelenését.

[54] A felperes 1.670.026.- forint fellebbezési illeték megfizetésére köteles az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdése alapján.

[55] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 233. §-a kizárja.

Budapest, 2022. március 01.

dr. Vajas Sándor s.k.
dr. Kovács Edit s.k.
a tanács elnöke
bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
előadó bíró