

Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mpkf. 35.018/2022/5.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a törvényes képviselő ügyvezető alelnök által képviselt **Felperes1** (cím1) kérelmezőnek – a dr. Milovecz Márk kamarai jogtanácsos által képviselt **alperes1** (Cím2) kérelmezett ellen sztrájk jogszerűségének megállapítása tárgyában indult nemperes eljárásban a Fővárosi Törvényszék 11.Mpk.75.040/2022/8. számú végzésével szemben a kérelmezett által 11. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül - meghozta az alábbi

végzést:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság végzését helybenhagyja.

A fellebbezési eljárás 9.000 (kilencezer) forint illetéke a kérelmezett terhére esik.

A végzés ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság végzése és az általa megállapított tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2022. február 10. napján hozott 11.Mpk.75.040/2022/8. számú végzésével megállapította, hogy a kérelmező által kezdeményezett, 2022. március 10. napjának 0 óra 00 percétől kezdődően meghirdetett határozatlan idejű sztrájk megtartása jogszerű.

[2] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a kérelmező, továbbá a szakszervezet1 és a szakszervezet2 2020. december 16-án bértárgyalást kezdeményezett a anyaszervezet1.-nél a 2021. évre vonatkozóan. Érdeemi tárgyalás hiányában a szakszervezetek kezdeményezésére 2021. május 18-án ülést tartott a tanács1, az ülés eredménytelenül zárult. 2021. június 8-án megállapodás-tervezet jött létre a csoport1ot érintő középtávú, 2021-2023. évekre vonatkozó javadalmazási kérdésekről. A felek tovább folytatták a tárgyalásokat és 2021. június 25-én megállapodás jött létre a anyaszervezet1. és a szakszervezet3, a

szakszervezet⁴, a szakszervezet⁵, a szakszervezet⁶, a szakszervezet⁷, a szakszervezet² és a szakszervezet¹ részvételével. A „Megállapodás a 2021-2023. évi jövedelempolitikai intézkedésekről” elnevezésű, szám1 számú szerződés személyi hatálya azt tartalmazta, hogy a megállapodás a anyaszervezet¹-nél kollektív erejű megállapodásnak minősül. A anyaszervezet¹. vállalta, hogy a megállapodásban foglaltak végrehajtását a konszolidációs körébe tartozó gazdasági társaságoknál, többek között a kérelmezettnél is biztosítja.

[3] A kérelmező 2021. november 25-én kollektív munkaügyi vitát kezdeményezett a mozdonyvezetők és a motorvonatvezetők 2021. évi bérkövetelése tárgyában, melyben egyszeri bruttó 546.000 forintos munkabér, vagy egyszeri nettó 363.000 forint béren kívüli juttatás kifizetését kérte. A számítás alapjául a mozdony- és motorvonat vezetők átlagbérének 2020/2021 évi alakulását, valamint a 2021. évi infláció tény és várható értékét határozták meg. A kollektív munkaügyi vitában négy egyeztető tárgyalásra került sor, amelyek eredménytelenek voltak.

[4] 2022. január 17-én a anyaszervezet¹. felhatalmazást kapott a konszolidációs körébe tartozó gazdasági társaságoktól, ennek részeként a kérelmezőtől a bértárgyalások során a képviselőjük ellátására és megállapodás megkötésére. A korábbi bérmegállapodást aláíró hét szakszervezet, továbbá a anyaszervezet¹. szám2 számon újabb megállapodást kötöttek, mellyel módosították a korábbi megállapodást. A módosítással egységes szerkezetbe foglalt megállapodás személyi hatálya azt tartalmazta, hogy „... a jelen megállapodással módosított Megállapodás személyi hatálya a anyaszervezet¹-n túlmenően, továbbra is kiterjed a konszolidációs körébe bevont gazdasági társaságok munkavállalóira is és amennyiben az adott Társaságnál van hatályban kollektív szerződés, akkor a jelen megállapodásban foglaltak 2023. december 31. napjáig annak részét képezik.” A januári módosításban a felek a 2021. évre újabb kötelezettséget nem határoztak meg kizárólag azt rögzítették, hogy a 2021. évre vonatkozó intézkedések maradéktalanul megvalósultak.

[5] A kérelmező Küldöttközgyűlése 2022. február 2-án döntött a sztrájk meghirdetéséről, amely tényről aznap a kérelmezettet is értesítette. A kérelmező vállalta a még elégséges szolgáltatások biztosítását a személyszállítási szolgáltatásokról szóló 2012. évi XLI. törvény 39. § (1), (3) bekezdése szerint.

[6] Az elsőfokú bíróság a sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény (a továbbiakban: Sztrájkvtv.) 1. §, 2. § és 3. §-a alapján vizsgálta a kérelmező által meghirdetett sztrájk jogszerűségét.

[7] Az egységes bírói gyakorlatra hivatkozva kifejtette, hogy csak kellően konkrét, egyértelműen megfogalmazott sztrájkkövetelés alapozhat meg jogszerű sztrájkot. A munkáltatónak ugyanis nincs kötelezettsége általánosságokra vonatkozó egyeztetésekbe bocsátkozni a kollektív szerződéses partnerrel. Legkésőbb a sztrájkkövetelések közlésekor tudomással kell bírnia arról, hogy mi a konkrét sztrájk célja. A követelések megfogalmazását

illetően azonban nem indokolt a túlzottan szűkítő értelmezés sem, vagyis elegendő az összefoglaló megjelölés, ami alapján az egyeztető tárgyalások során konkretizálni lehet a követeléseket.

[8] Mindezekre figyelemmel az elsőfokú bíróság megállapította, a kérelmezett által sem vitatottan, a sztrájkkövetelés az összecszerűségeket illetően kellően határozottnak minősült. A kérelmezett által vitatott számítási metodikát és az annak alapjául szolgáló összegek megjelölését illetően azt vette figyelembe, hogy a kérelmező egyértelműen megjelölte, milyen összegű kifizetésekre tart igényt 2021. évre vonatkozóan. A tárgyalások alkalmával azt is közölte, mi képezi a számítása alapját, tovább pontosította a nyilatkozatát azzal, hogy az átlagbérbe a Szép Kártya juttatásokat nem számította be. A későbbi tárgyalások során a kérelmezett már nem is sérelmezte a számítási metodikát. Az a tény, hogy nem fogadta el a követelést, illetőleg a számítási metodikát, vagy annak egyes elemeit, nem érinti annak konkrét voltát. Az elsőfokú bíróság azt is figyelembe vette, hogy önmagában nem lesz jogellenes a sztrájkkövetelés azért, mert a kérelmezett már teljesített arra az időszakra kifizetéseket, ezért nem volt jelentősége a kifizetésekre, illetőleg a mozdonyvezetők átlagjövedelmére vonatkozó tényállításoknak. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy a kérelmező sztrájkkövetelése megfelelt a Sztrájkvt. 1. § (1) bekezdésében meghatározott követelményeknek. Az a dolgozók gazdasági és szociális érdekeinek biztosításával összefüggő követelésre irányult.

[9] Az elsőfokú bíróság nem találta alaposnak a kérelmezett kollektív szerződés megsértésével kapcsolatos érvelését sem. Megállapította, hogy a 2021. június 25-én aláírt megállapodás kizárólag a anyaszervezetl.-re, vagyis nem a kérelmezettre vonatkozott. Ennek megfelelően a szerződés csak a anyaszervezetl. vonatkozásában tartalmazott kollektív hatályú megállapodásra vonatkozó rendelkezést a személyi hatály körében. Annak ellenére, hogy a anyaszervezetl. a megállapodásban tulajdonosként vállalta annak végrehajtását, a kérelmezettől származó meghatalmazás hiányában a megállapodás nem minősülhetett kollektív erejű megállapodásnak. Lényegében ezzel ellentétes megállapítást maga a kérelmezett sem tett.

[10] A 2021. január 17-i Megállapodás módosítást illetően az elsőfokú bíróság annak tulajdonított jelentőséget, hogy a anyaszervezetl. ekkor már rendelkezett kérelmezetti meghatalmazással. A megállapodás megszövegezése azonban egyértelműen különbséget tett a korábbi, júniusi megállapodás és az azt módosító „jelen megállapodás” között. A szavak általános jelentése, nyelvtani értelmezése és a történeti előzmények alapján az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy a kollektív szerződéses hatály kizárólag a módosításra, illetve a módosított megállapodásra vonatkozott. Az eredeti megállapodás nem rendelkezett kollektív erővel, erre vonatkozóan csak utóbb, visszamenőleges hatállyal lehetett volna rendelkezni. Ilyen kifejezett rendelkezést azonban a megállapodás módosításában, illetőleg az egységes szerkezetbe foglalt megállapodásban sem rögzítettek a felek. Amennyiben lett volna ilyen tartalmú rendelkezés, az a visszaható hatály tilalma okán – függetlenül annak tartalmától - nem lenne érvényes az uralkodó jogirodalmi felfogás szerint.

[11] Az elsőfokú bíróság jelentőséget tulajdonított annak is, hogy maga a módosítás, illetve az egységes szerkezetbe foglalt módosított megállapodás nem tartalmazott 2021. évre

vonatkozó bérmegállapodást, kizárólag annyit, hogy a 2021. évi intézkedések megvalósultak. Ebből a tényből is az következett, hogy a 2021. év vonatkozásában nem volt hatályban kollektív erejű megállapodás, márpedig a sztrájkkövetelés kizárólag erre az évre vonatkozott. Kollektív megállapodás hiányában pedig a sztrájk jogszerűnek minősült. A 2021. évre vonatkozóan azért volt szükségtelen a módosítás kollektív erejének vizsgálata, mert amennyiben az kollektív erővel bírt a kérelmezett vonatkozásában, annak a fentiekből következően a sztrájk jogszerűsége szempontjából nem lenne jelentősége.

[12] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a kérelmező által meghirdetett sztrájk nem sérti a Sztrájkvtv. 3. § (3) bekezdésében foglaltakat sem. Kifejtette, hogy a törvény kifejezetten közvetlen és súlyos veszélyeztetésről rendelkezik, aminek magából a sztrájkból kell erednie. Ezt a jogszabályi rendelkezést azonban nem lehet kiterjesztően értelmezni, az nem eredményezheti a sztrájkjog teljes kizárását. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint nem a tervezett sztrájk, hanem a járványhelyzet veszélyeztetheti valaki életét, egészségét, testi épségét. Egyetértett a kérelmező álláspontjával abban, hogy a Sztrájkvtv. 3. § (3) bekezdése megsértését abban az esetben lehet megállapítani, ha a munkabeszüntetés következtében olyan közvetlenül a veszélyhelyzettel összefüggő helyzet alakulna ki, amelyet a munkáltató szervezési intézkedések megtételével sem tudna a súlyos szint alá mérsékelni. Ilyen helyzetet azonban a kérelmezett nem valószínűsített. A vasúti személyszállítás körében pedig nincs olyan jogszabályi rendelkezés, amely alapján a sztrájk jogellenesnek minősülhet amiatt, mert pandémiás helyzet áll fenn annak megtartásakor.

[13] Mindezek alapján az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy a kérelmező megfelelően igazolta, a tervezett sztrájk összhangban van a Sztrájkvtv.-ben meghatározott követelményekkel, ezért annak jogszerűségét állapította meg.

A kérelmezett fellebbezése

[14] Az elsőfokú bíróság végzésével szemben a kérelmezett terjesztett elő fellebbezést, melyben elsődlegesen a végzés megváltoztatásával a kérelmező kérelmének elutasítását, a sztrájk jogellenességének megállapítását kérte. Másodlagosan a végzés hatályon kívül helyezésével az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára történő utasítását kérte. Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást részben hiányosan, részben iratellenesen állapította meg, helytelen következtetésekre jutott és a jogszabályokat is tévesen alkalmazta.

[15] A kérelmezett fenntartotta azon álláspontját, hogy a meghirdetett sztrájk a Sztrájkvtv. 1. § (1) bekezdése, 3. § (1) bekezdés d) pontja és 3. § (3) bekezdésével ellentétes, tehát jogellenes. Érvelése szerint az elsőfokú eljárás során igazolta, hogy 2021-2023. évre kollektív szerződés részét képező bérmegállapodás van hatályban a felek között, ami 2023. december 31. napjáig hatályos. A megállapodás alanya valamennyi, kollektív szerződés megkötésére jogosult szakszervezet. A kérelmező azonban nem minősült kollektív szerződést kötő szakszervezetnek az Mt. 276. § (8) bekezdésére tekintettel, ezért az aláírása elmaradása a kollektív szerződés érvényessége, hatálya szempontjából nem bírt jelentőséggel.

[16] Az elsőfokú végzéssel ellentétben aggálytalanul megállapítható, hogy a sztrájk bejelentésekor, vagyis 2022. február 2-án, illetőleg a sztrájk tervezett kezdetén, vagyis 2022. március 10-én a kérelmezett kollektív hatályú megállapodással rendelkezik, amely a kollektív szerződésének részét képezi 2023. december 31-ig. A bérmegállapodás aláírására a teljesség igényével került sor, tehát valamennyi bér és jövedelemmel kapcsolatos kérdés rendezettnek, lezártnak tekintendő. Ezt a szakszervezet² közleménye is alátámasztotta.

[17] A kérelmezett az EH2000.259 számú elvi döntésre utalva kifejtette, hogy a sztrájk jogellenes, amennyiben kollektív szerződésben foglalt megállapodás megváltoztatására irányul a kollektív szerződés időbeli hatálya alatt. Az Mfv.II.10.408/1999. számú határozat alapján arra is hivatkozott, hogy a bérrel vagy egyéb jövedelemmel összefüggő sztrájk akkor is jogellenes, ha olyan időszakra vonatkozik, amely kívül esik a kollektív erejű bérmegállapodás időbeli hatályán. Ebből következően a bérmegállapodás időbeli hatálya alatt a kérelmezett által bérrel kapcsolatosan meghirdetett sztrájk nem lehet jogszerű a jövőre vonatkozóan sem és 2021-re sem. Azt is kérte figyelembe venni, hogy a kérelmező által igényelt juttatás kifizetésére kizárólag 2022-ben kerülhetne sor, függetlenül attól, hogy az a 2021. évi bérek kompenzálására vonatkozik. A juttatás a munkavállalók 2022. évi jövedelmét egészítené ki, azonban erre az évre kollektív hatályú, egységes bérmegállapodás van érvényben. Ezért az elsőfokú bíróság tévesen tulajdonított jelentőséget a sztrájkkövetelések kapcsán a 2021-re vonatkozó megállapodás tartalmának. Ezzel ellentétes érvelés lényegében korlátlaná tenné a sztrájkjogot, illetőleg annak visszaélészerű gyakorlását tenné lehetővé.

[18] A bérmegállapodást a konszolidációba bevont társaságok, ezek között a kérelmezett magára nézve kötelezőnek fogadta el, hasonlóan a kollektív szerződést megkötő szakszervezetekhez és az abban foglaltakat az érintettek végre is hajtották. Ezzel kapcsolatban az Mt. 22. § (4) bekezdése alkalmazásának volt helye. A bérmegállapodás a 2021. évre is tartalmazott rendelkezéseket, az kiterjedt a kérelmezettre, illetőleg a kérelmezett munkavállalóira. Értelmezhetetlen és elképzelhetetlen, hogy egy bérmegállapodásban a felek ne állapodjanak meg minden releváns körülményben, vagyis a 2022-2023. évek vonatkozásában történő megállapodásból az következik, hogy a 2021. és a korábbi évek sem maradtak rendezetlenek. A kérelmezett az Mt. 31. §-a és a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:86. § (1) bekezdése és 6:87. § (2) bekezdése alapján kifejtette, hogy a felek akarata a 2021. év vonatkozásában is teljes körű bérmegállapodásra vonatkozott. Az egységes bérmegállapodás aláírásakor azonban a 2021. évi intézkedések már maradéktalanul teljesezésbe mentek, ezért bár a bérmegállapodás kiterjedt a 2021. évi intézkedésekre, nem tartalmazhatott konkrét rendelkezést. Mindebből következően nem volt értelmezhető a visszaható hatállyal kapcsolatos elsőfokú bírósági érvelés. Az eredeti bérmegállapodás is rögzítette a 2021. évi rendelkezéseket, az egységes szerkezetbe foglaláskor annyi történt, hogy a 2021-2023. évi bérmegállapodásokat a felek a kollektív hatályú megállapodás rangjára emelték.

[19] Az elsőfokú bíróság a megállapodás kollektív ereje vonatkozásában érdemben egyáltalán nem foglalt állást. A kérelmezett fenntartva az elsőfokú eljárás során tett nyilatkozatait, azt hangsúlyozta, hogy a kérelmező kollektív szerződés megkötésére, módosítására, felmondására nem jogosult és ennek megállapítása érdekében nem kezdeményezett pert, holott erre éveken keresztül lehetősége volt. A hasonló tárgyú, azonban eltérő felek között lezárult pernek jelen jogvitában semmilyen relevanciája nincsen. A jelen jogvitában érintett felekre kiterjedő ezzel kapcsolatos bírósági döntés hiányában a kérelmező az Mt. 276. § (8) bekezdése szerinti szakszervezetnek minősül. A kérelmezettnél jelenleg hatályos kollektív szerződést 2010. február 2-án kötötték. Ezt a kérelmezett nem félként, hanem csupán egyetértő szakszervezetként írta alá. Arra az esetre amennyiben ennek a kérdésnek érdemi vizsgálata indokolt, indítványozta az elsőfokú határozat hatályon kívül helyezését és ezzel összefüggésben az eljárás megismétlését. Kifejtette, hogy a becsatolt iratok alapján az egységes bérmegállapodás kollektív hatálya nem vitatható, azt a kialakult gyakorlat szerint ki is hirdette az egyes munkáltatóknál. A kérelmező kollektív szerződéskötési joga pedig jelen eljárásban nem vizsgálható felül és a terhére kell értékelni, hogy az elmúlt években az ezzel kapcsolatos igényét bírói úton nem érvényesítette.

[20] Vitatta az elsőfokú bíróság döntését a sztrájkkövetelés jogszerűségével kapcsolatos megállapítások körében is. Kifejtette, hogy nem csupán a számítási metodika és az alapul szolgáló összegek megjelölését hiányolta, mivel nem találta kellően határozottnak a sztrájkkövetelés összecszerűségét sem. Nem jelölte meg a kérelmező, hogy mi a konkrét követelése, csupán a reálkereset veszteség kompenzálására vonatkozó követelése volt. 2021. évre vonatkozóan munkáltatóként a sztrájkkövetelést meghaladó összegű kifizetéseket teljesített. A kollektív szerződést kötő szakszervezetek is kijelentették, hogy a 2021. és 2022. évi bértárgyalásokat lezártak tekintik. A kérelmező által képviselt mozdonyvezetők 35 %-a nagyobb összegű bérfejlesztésben részesült a bérmegállapodásban rögzítettekhez képest. Mindezek alapján okkal számíthatott a sztrájkkövetelések módosítására.

[21] Az élet, egészség, testi épség közvetlen és súlyos veszélyeztetése körében előadta, az elsőfokú bíróság úgy fogadta el a kérelmező által előadottakat, hogy nem adott lehetőséget a kérelmezettnak a saját álláspontja kifejtésére, a kérelmező által rögzítettek érdemi cáfolatára. Érvelése szerint nem lehet azonosítani a sztrájk által kiváltott közlekedési helyzetet és az ideiglenes járványügyi menetrend által megvalósult járatcsökkentéseket. Bizonyos járatok esetében rendkívül csekély a napi utasforgalom, ugyanakkor vannak olyan területek, pl. az elővárosi és távolsági vonalakon, ahol az utasforgalom volumene lényegében visszatért a pandémia előtti mértékre. Figyelemmel a még elégséges szolgáltatásokra, az eltérő típusú járművek más módon történő közlekedtetése műszaki és szolgáltatási jellemzők által behatárolt. A kapacitásbővítést az egyes állomások infrastruktúrájához kell igazítani és számos egyéb műszaki feltételt is figyelembe kell venni. A szerelvények létszámának növelése kapcsán figyelembe kell venni a közlekedési technológiától való eltérést és azt, hogy mindez nagyobb mozdonyvezetői kapacitást igényelne, mint ami normál munkamenetnél szükséges. A kérelmező kezdeményezése utazási csúcsidőszakokban, forgalmasabb vasútvonalakon teljes zsúfoltságot eredményezne. Ez nem csak az utasok egészsége, testi épsége kockáztatását jelenti, hanem a nem sztrájkoló munkavállalóké is. Ezzel kapcsolatban kérte figyelembe venni forgalomnövelő tényezőként a március közepi ünnepi hétvégén várható jelentős utasforgalmat is. Az elsőfokú bíróság határozatával szemben a közvetlen veszélyt tehát nem a járványhelyzet eredményezi. Az a teljes menetrend szerinti közlekedés

fenntartásával és a vonatkozó járványügyi szabályok betartásával kerülhető el. Előzetes szervezési intézkedésekkel a veszélyeztetés súlyos szintje nem mérsékelhető.

A kérelmező fellebbezési ellenkérelme

[22] A kérelmező fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú végzés helybenhagyását kérte. Az elsőfokú bíróság helyesen rögzítette a tényállást, helytálló jogi következtetéseket vont le és kellően részletes indokolás alapján foglalt állást a sztrájk jogszerűsége kérdésében.

[23] A sztrájkkövetelés konkrétságát illetően – egyetértve az elsőfokú bíróság által kifejtettekkel – azt hangsúlyozta, hogy a kollektív munkaügyi vita kezdeményezésekor egyértelműen megfogalmazták a követelést és arról folytatták az egyeztetést is. Ebből következően az világos volt a kérelmezett számára.

[24] Az elsőfokú bíróság helytállóan és kellően világosan fejtette ki döntése indokait az élet, egészség, testi épség közvetlen és súlyos veszélyeztetése kérdésében is. A kérelmezett által kifejtettek az ideiglenes menetrenddel, illetőleg az egyes járatokon megnyilvánuló utasszámokkal kapcsolatban semmit nem bizonyítanak, az üzemvitellel kapcsolatos okfejtés is valótlan tényközléseken alapult. A szerelvények összeállításáról már a sztrájk megkezdése előtt is lehet egyeztetést folytatni és több megoldás képzelhető el a zsúfoltság elkerülésére. A megállók és a kocsik számával kapcsolatban pedig létező gyakorlat, hogy hosszabbak a kocsiszámok a peronhoz képest.

[25] Az elsőfokú bíróság helytállóan értékelte a kollektív szerződésben foglalt megállapodással kapcsolatos kérdéseket is. A jelenlegi kollektív szerződés megkötését illetően a 2010. február 2-i eseményekkel kapcsolatban a kérelmezett valótlan és iratellenes megállapításokat tett. A szakszervezetek körében ugyanis a kérelmező is kollektív szerződést megkötő félnek minősült. Ennek kapcsán hivatkozott a rMt. 33. § (3) bekezdésében foglaltakra, hiszen valamennyi szakszervezet együttesen kötötte meg a kollektív szerződést, ebből következően az rMt. 33. § (4) bekezdése nem volt alkalmazható. Minden jogi alapot nélkülözött a kérelmezett azon nyilatkozata, hogy a kérelmező nem rendelkezett kollektív szerződéskötési képességgel.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[26] A kérelmezett fellebbezése nem alapos.

[27] Az elsőfokú bíróság a tényállás helyes megállapításával túlnyomórészt helyes jogkövetkeztetések alkalmazásával érdemben megalapozott döntést hozott.

[28] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság végzését a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 370. § (1) bekezdése alapján a fellebbezés és a fellebbezési ellenkérelem korlátai között bírálta felül.

[29] A sztrájkkövetelés konkrét, kellően határozott voltát illetően az ítéltábla teljes mértékben egyetértett az elsőfokú határozatban kifejtettekkel. Az elsőfokú bíróság a bírósági gyakorlat, a releváns döntések és az alkalmazandó jogszabály alapján kellő részletességgel, világosan alátámasztotta azon álláspontját, mely szerint a kérelmező által megfogalmazott sztrájkkövetelés megfelelt a Sztrájkvt. 1.§ (1) bekezdésében foglalt követelményeknek. A sztrájkkövetelés nem csupán annak világos megfogalmazása, hanem a felek között zajlott egyeztető tárgyalások alapján is kellően konkrét, egyértelmű kellett legyen a kérelmezett számára. Megállapítható, hogy annak további konkretizálását, a számítási metodika közlését azért kérte a tárgyalások során a kérelmezett, mivel az idő közben 2021. évre realizált teljesítések figyelembevételét szükségesnek találta. Ez az igény azonban semmilyen összefüggésben nem volt a sztrájkkövetelés kellő határozottságával. Arra is helyesen mutatott rá az elsőfokú bíróság, hogy a munkáltató által idő közben végrehajtott kifizetések szintén nem eredményezik a sztrájkkövetelés jogellenességét. Ezért nem volt értelmezhető a kérelmezett azon érvelése, hogy alappal számított arra, a kifizetésekre tekintettel megváltozott körülmények kihatnak majd a sztrájkkövetelésre.

[30] A kérelmezett fellebbezésében alaptalanul hivatkozott a Sztrájkvt. 3. § (1) bekezdés d) pontjának megsértésére is. Ezzel összefüggésben a másodfokú bíróság az alábbiaknak tulajdonított jelentőséget.

[31] A peradatok szerint a anyaszervezetl. és hét szakszervezet 2021. június 25-én a 2021-2023. évi jövedelempolitikai intézkedésként bérmegállapodást kötött. Az aláírók rögzítették, hogy a megállapodás a anyaszervezetl.-nél kollektív erejű megállapodásnak minősül. A anyaszervezetl. vállalta, hogy a konszolidációs körébe bevont gazdasági társaságok esetében tulajdonosként biztosítja a megállapodásban foglaltak végrehajtását.

[32] 2022. január 17-én a megállapodást, az azt megkötő felek módosították. A anyaszervezetl. kijelentette, hogy a megjelölt munkáltatók – köztük a kérelmezett – részéről meghatalmazással rendelkezik arra, hogy a megállapodást képviseljükben eljárva, munkáltatóként megkösse. Az aláírók úgy rendelkeztek, hogy a módosított megállapodás személyi hatálya is kiterjed a konszolidációs körbe bevont gazdasági társaságok munkavállalóira és 2023. december 31-ig az adott társaságnál hatályban lévő kollektív szerződés részét képezi.

[33] Amint arra a kérelmező az elsőfokú eljárásban helyesen hivatkozott az Mt. 279. § (5) bekezdése értelmében a kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba. E rendelkezéstől az Mt. 283. §-a szerint eltérni nem lehet. Az előbbiek miatt a kollektív szerződés – adott esetben bérmegállapodás - a hatályba lépés előtti időszakra jogot, kötelezettséget nem állapíthat meg. Mivel a anyaszervezetl. csak a 2022. január 17-ei megállapodás aláírásakor járt el meghatalmazottként a kérelmezett képviselőjében és a módosított bérmegállapodás kihirdetése is 2022 februárban történt meg, ebből az következik, hogy a kérelmezett munkáltató és annak munkavállalói vonatkozásában kizárólag a 2022–2023. évekre született kollektív erejű bérmegállapodás, így nem merülhet fel a sztrájk jogellenessége azon indokból, hogy a kérelmező 2021. évi bérkövetelésként meghirdetett sztrájkkövetelése kollektív szerződésben rögzített megállapodást sért.

[34] Az a körülmény, hogy a kérelmezett a kollektív szerződés (bérmegállapodás) hatályba lépése előtt a 2021. évre a 2021. június 25-ei megállapodásban foglaltaknak megfelelő kifizetést teljesített, a kifejtettekre tekintettel csak az Mt. 16. §-a szerinti egyoldalú kötelezettségvállalást jelent.

[35] A sztrájk jogszerűsége tárgyában folyamatban lévő nemperes eljárás rendkívül rövid határidőire figyelemmel a bíróság a rendelkezésre álló, a felek által csatolt iratok alapján határoz. A kérelmezett szakszervezet kollektívszerződés-kötési képessége ezért jelen eljárásban nem, csak az Mt. 285. § (1) bekezdésén alapuló peres eljárásban dönthető el.

[36] A másodfokú bíróság alaptalannak találta a kérelmezett fellebbezését a Sztrájkvt. 3. § (3) bekezdése megsértése okán is. Ebben a kérdésben is helytállóan fejtette ki az elsőfokú bíróság a jogi álláspontját és kellően részletesen hivatkozott arra, hogy közvetlenül a sztrájkcselekménynek, a sztrájkseleménynek kell magában hordoznia az élet, egészség, testi épség közvetlen és súlyos veszélyeztetésének lehetőségét. A kérelmezett sem cáfolta azt a kérelmező által kifejtett érvelést, hogy a sztrájk idején közlekedő szerelvények bővítése nem kizárt, bár ez előkészületeket és teljes körű együttműködést igényel. A felek tehát gondos szervezés mellett tudnak intézkedéseket tenni a közvetlen és súlyos veszélyeztető helyzet kialakulásának megelőzésére. Megjegyzendő a kérelmezett járványveszéllyel és a még elégséges szolgáltatással kapcsolatos érvelése lényegét tekintve a 2012. évi XLI. törvény betartása esetére állította a Sztrájkvt. 3.§ (3) bekezdése megsértését. A még elégséges szolgáltatások törvényben meghatározott módját azonban a járványhelyzetre tekintettel sem minősíthette a bíróság jogsértőnek, erre vonatkozó jogszabályi rendelkezés hiányában. A sztrájk jogellenességének megállapítását egy-egy hétvégéhez köthető nagyobb utasforgalom sem alapozhatta meg. Mindez a Sztrájkvt. 1. §-ában, továbbá az Alaptörvény XVII. Cikk (2) bekezdésében meghatározott, alapvető jogosultság korlátozását eredményezné a munkavállalók munkabeszüntetéshez való joga körében. Az Alaptörvény szabályozása ebben a kérdésben nem tér el a korábbi alkotmányos rendelkezésektől. Ebből következően irányadónak lehetett tekinteni a 88/B/1999. AB határozatban kifejtetteket. Eszerint a sztrájkjog gyakorlása alkotmányos jogot érint, annak feltételeit a törvényhozó köteles biztosítani, a sztrájkjog gyakorlásából való kizárásnak, ezért csak alkotmányos indokból, alkotmányos jog, alkotmányos érték vagy cél védelme érdekében lehet helye.

[37] Mindezekre tekintettel a fellebbezésben foglalt indokok alapján a másodfokú bíróság nem látott lehetőséget az elsőfokú határozat megváltoztatására, ezért az elsőfokú bíróság végzését a bírósági polgári nemperes eljárásokban alkalmazandó szabályokról, valamint egyes bírósági nemperes eljárásokról szóló 2017. évi CXVIII. törvény (Pnptv.) 1. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó, a Pp. 389. §-a, illetve 383. § (2) bekezdése alapján az indokolás fenti pontosításával helybenhagyta.

[38] A fellebbezési eljárásban pernyertes kérelmező perköltségigényt nem terjesztett elő, ezért e tárgyban a másodfokú bíróság mellőzte a határozathozatát a Pp. 81. §-a és 82. §-a alapján.

[39] A fellebbezési eljárás illetéke a kérelmezettet terheli, melyet a csatolt igazolás szerint előzetesen lerótt az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 39. § (3) bekezdés c) pontja és 47.§ (1) bekezdése szerinti összegben, ezért annak megfizetéséről nem kellett rendelkezni.

[40] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 390. § (1) bekezdése, illetőleg a Sztrájkvtv. 5. § (2) bekezdése értelmében tárgyaláson kívül bírálta el.

Budapest, 2022. február 24.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
előadó bíró

dr. Szalai Beatrix s.k.
bíró