



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.211/2021/6.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Bajusz Gergely ügyvéd (felperesi képv. címe) által képviselt **Felperes1** (Cím2) **felperesnek** a Pál és Kozma Ügyvédi Iroda (cím4, ügyintéző: dr. Pál Lajos ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (Cím1) **alperes** ellen kollektív szerződés hatályának megállapítása iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 22.M.70.559/2020/19. számú ítélete ellen a felperes által 20. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – 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 12.000.- (tizenkettőezer) forint és ÁFA másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 24.000- (huszonnégyezer) forint fellebbezési illetéket a Magyar Állam viseli.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint a felperes jogelődje 2008. december 18-án határozatlan időre szóló kollektív szerződést kötött a cég2 munkáltatóval. A cég3. és az alperes között 2020. április 6-án munkajogi jogutódlás valósult meg az üllői telephely vonatkozásában, amelyet 2020. április 6-tól az alperes üzemeltet. Az érintett munkavállalók az alperes állományába kerültek. Az alperes az átszállást követően arról tájékoztatta a munkavállalókat, hogy kollektív szerződés hatálya alá nem tartoznak.

[2] Az alperes 2020. január 16-án 2020. december 31-ig szóló határozott időre bérmegállapodást kötött a szakszervezet. A felperes és az alperes képviselői több alkalommal

egyeztettek, mely egyeztetéseken az alperes tájékoztatta a felperest, hogy a kötött bérmegállapodás kollektív szerződésnek minősül, így a felperesi jogelőd és a jogelőd munkáltató által kötött kollektív szerződést nem kell alkalmaznia az átvett munkavállalók tekintetében.

Kereset és ellenkérelem

[3] A felperes módosított keresetében annak megállapítását kérte, hogy az általa és az alperes jogelődje által 2008. december 18-án megkötött kollektív szerződés hatálya a peres felek között a cég3.-tól átvett munkavállalók tekintetében fennáll. Hivatkozásképpen előadta, hogy a kollektív szerződés speciális, az Mt.-ben nem rendezett jogokat biztosít a szakszervezet részére a felek kapcsolattartási rendszerével kapcsolatosan, rendelkezik a felperes jogairól és működési feltételeiről, a felek közötti eseti tájékoztatásról, véleményezésről, a rendszeres konzultáció és a vitarendezés lehetőségéről. A felek között vita van abban, hogy a kollektív szerződés hatályban van-e, alkalmazandó-e. A felperes a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 270-272. §-ában meghatározott feladatait akkor tudja ténylegesen és hatékonyan gyakorolni, ha a munkáltató előtt érvelése jogilag megalapozott és különösen, ha az a munkáltatóval korábban megkötött megállapodáson alapul, a kollektív szerződésre hivatkozni tud. Ennek hiányában a felperes a képviseleti és érdekvédelmi feladatait hatékonyan ellátni nem tudja, ellehetetlenül. Ezért szükséges a bíróság ítélethozatala ebben a körben. Az alperes álláspontja ellehetetleníti a felperesnek a kollektív szerződés egyes pontjaira való hivatkozását az alperes előtt, az érdekképviseleti tevékenységhez fűződő jogát az alperes kifejezetten elvonja.

[4] Hivatkozott arra, hogy az Mt. 36. § (1) bekezdéséből következően az alperesnek a munkaviszonyokból eredő minden olyan – a munkavállalókat egyéni vagy kollektíven megillető – munkavállalói jogot fenn kell tartania, amely a gazdasági egység jogügyleten alapuló átvételének időpontját megelőzően fennállt. Az Mt. 282. § (1) bekezdésében meghatározott munkafeltételek fenntartása egyet jelent a kollektív szerződés hatályának megtartásával. Az Mt. 282. § (1) bekezdése nem sui generis szabály, hanem azt az Mt. 36. § (1) bekezdésével együttesen kell értelmezni. Az új munkáltatóra kiterjed a kollektív szerződésnek minden normatív és kötelmi rendelkezése. Álláspontja alátámasztásaként hivatkozott a Tanács 2001/23/EK irányelv 3. cikk (1)-(3) bekezdésében és 6 cikk (1) bekezdésében foglaltakra.

[5] Előadta továbbá, hogy az Mt. 282. § (1) bekezdéséhez fűzött indokolás nem alkalmazható, mert az csak az indokolást író személy jogi véleményének tekintendő és az a jogszabály szövegével (Mt. 36. §) is ellentétes. Hangsúlyozta, hogy jelen perben nem munkavállalói jogokat kíván megvédeni, hanem a szakszervezet Mt.-ből közvetlenül eredő jogait. Vitatta, hogy az alperes által kötött bérmegállapodás kollektív szerződésnek minősülne.

[6] Az alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy nem állnak fenn a megállapítási keresetnek a Polgári Perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 172. § (3) bekezdésben rögzített feltételei, mivel a felek között nincs kollektív szerződéses jogviszony. A felperes a megállapítást kizárólag a kollektív szerződés kötelmi jogi része vonatkozásában kérheti, a normatív részre ez fel sem merülhet. Az érdekképviseleti tevékenység hatékony ellátására való hivatkozás a megállapítási kereset megengedhetőségét nem alapozza meg. Egyébként sem igazolt, hogy a felperes akadályozott lenne az érdekképviseleti tevékenység ellátásában.

[7] Ezen túl előadta, hogy az Mt. 282. §-a – eltérően a munkajogviszony tekintetében alkalmazott megoldástól (Mt. 36. §) – a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a kollektív szerződés tekintetében nem ír elő ex lege alanycserét, így kizárt annak megállapítása, hogy a kollektív szerződés a felek között hatályos lenne. Az átadó munkáltatónál hatályos kollektív szerződést kötő szakszervezet és az átvevő munkáltató között semmilyen jogviszony nincs és ezt az Mt. 36. § szerinti jogátszállás sem teremti meg. A kollektív szerződés hatályát szabályozó Mt. 279. §-a szerint a kollektív szerződés arra a munkáltatóra terjed ki, amelyik azt kötötte. Az alperes nem válik az átadó munkáltató által kötött kollektív szerződés alanyává, így rá annak hatálya nem terjedhet ki. Vitatta, hogy a kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek fenntartása és a kollektív szerződés hatályban tartása ugyan azt jelentené. A rendelkezésnek semmi köze a kollektív szerződés személyi hatályához. A kötelmi jogi szabályok alkalmazásának kötelezettsége nem következik az Mt. 282. § (1) bekezdéséből, mivel az csak a munkafeltételek fenntartásának kötelezettségét rendeli.

[8] Hivatkozott arra is, hogy az alperes által kötött bérmegállapodás kollektív szerződésnek minősül, ezért az alperes nem köteles az átadó munkáltatónál hatályos kollektív szerződés szerinti munkafeltételeket fenntartani. Azért is megalapozatlan a kereset, mert a felperes határozatlan időre kéri megállapítani a felek között a kollektív szerződés hatályát, de az Mt. 282. § (2) bekezdése alapján egy éven túl ez a hatály egyébként sem terjedne ki az alperesre.

Az elsőfokú bíróság döntése

[9] Az elsőfokú bíróság ítéletével a keresetet elutasította.

[10] A határozat indokolása szerint a bíróság elsődlegesen azt vizsgálta, hogy fennállnak-e a megállapítási kereset előterjesztésének Pp. 172. § (3) bekezdésében meghatározott eljárásjogi feltételei. Nem alapos a felperes azon hivatkozása, mely szerint a kollektív szerződés jogi hatályára vonatkozó döntés hiánya akadályozná, illetve ellehetetlenítené képviseleti és érdekvédelmi feladatai ellátásában és elvonná az érdekképviseleti tevékenységhez fűződő jogát. A felperest semmi sem akadályozza abban, hogy a tájékoztatással és véleménynyilvánítással, illetőleg konzultáció kezdeményezésével

kapcsolatos jogait és kötelezettségeit gyakorolja, képviseleti jogait ellássa függetlenül attól, hogy a felek jogi álláspontja bizonyos kérdésekben eltér. Ezért a jogvédelem szükségességének hiányában a megállapítási kereset nem megalapozott. Ezen túl sem alapos a kereset arra tekintettel, hogy az Mt. 36. § szerinti munkáltatói jogutódlás esetén a kollektív szerződés esetében alanycsere nem következhet be. A 2001/23/EK irányelv 3. cikk (3) bekezdése és az Mt. 282. §-a nem a kollektív szerződésből folyó jogok és köteleességek átszállásáról, hanem a munkafeltételek fenntartásának köteleességéről rendelkezik. A kollektív szerződés személyi hatályának vizsgálatánál külön kell választani a kollektív szerződésnek az Mt. 277. § (1) bekezdés a) pontja szerinti normatív, illetve a b) pontja szerinti kötelmi részét. A kollektív szerződés kötelmi része kizárólag a szerződést megkötő felekre terjed ki, a köztük lévő kapcsolatot szabályozza. Ezzel szemben a kollektív szerződés normatív része a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed (erga omnes hatály) és a munkaviszonnyal kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket szabályozza. Az alperes helyesen hivatkozott arra, hogy a munkafeltételek fenntartására vonatkozó kötelezettség nem terjed ki a kollektív szerződés kötelmi jogi részére. Alaptalanul hivatkozott a felperes arra, hogy a kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek megtartására irányuló kötelezettség azonos lenne a kollektív szerződés hatályának megtartásával. Az alperesnek a jogszabály kifejezett rendelkezése, az Mt. 282. §-a alapján kell a munkafeltételeket fenntartania, ehhez azonban nem kell a szerződés hatálya alá kerülnie. Az alperes helyesen mutatott rá arra, hogy amennyiben a felperesi érvelés elfogadható lenne, az azt eredményezné, hogy a kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezéseinek (a munkafeltételeknek) - az Mt. 279. § (3) bekezdés szerinti erga omnes hatálya folytán - ki kellene terjednie az alperes valamennyi, a jogátszállással nem is érintett munkavállalójára.

[11] Az elsőfokú bíróság továbbá megállapította, hogy az alperes által kötött bérmegállapodás jogi természetét tekintve kollektív szerződés, de a két kollektív szerződés egymáshoz való viszonya - a kereseti kérelem típusára és a felek személyére tekintettel - a perben nem vizsgálható.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[12] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést kérve az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a keresetnek való helytadást. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság ítélete sérti a Pp. 172. § (3) bekezdését, mert a megállapítási kereset feltételei fennállnak: nyilvánvaló, hogy amennyiben az alperesi munkáltató az egyéni vagy kollektív jogviszonyokra vonatkozó szabály hatályát vitatja, úgy a felperesi szakszervezet hatékony érdekképviseleti tevékenységet kifejteni e körben nem képes. Ilyen módon a felperesi érvek elháríthatók az alperesi oldalról azzal, hogy a kollektív szerződés a felek között nincs hatályban, ezért nem ütköznek érdemben az érvek és ellenérvek. Az alperes álláspontja ellehetetleníti a felperesnek a kollektív szerződés egyes pontjaira való hivatkozását az alperesi munkáltató előtt, az érdekképviseleti tevékenységhez fűződő jogait az alperes jogi álláspontja kifejezetten elvonja.

[13] Az elsőfokú bíróság ítélete továbbá sérti az Mt. 36. § (1) bekezdését, 279. § (1) bekezdését, 282. § (1) bekezdését, valamint a 2001/23/EK irányelv 3. cikkét. Az Mt. nem rendelkezik arról, hogy a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén mely jogok és kötelezettségek nem alkalmazandóak. Az Mt. 36. §, 279. § (1) bekezdése és a 282. § (1) bekezdése együttes értelmezésével megállapítható, hogy a kollektív szerződés rendelkezései alatt a jogok és kötelezettségek teljességét kell érteni, vagyis az alperesi kötelezettség egyaránt érinti a kollektív szerződés normatív és kötelmi rendelkezéseit. A munkafeltételek része, hogy a munkavállalók ügyeiket szervezkedési szabadságukból eredően szakszervezeteken keresztül intézhetik. Amennyiben a kollektív szerződés felek közötti hatálya megkérdőjeleződik, akkor közvetlenül a munkavállalók munkafeltételei válnak bizonytalanná. Kifejtette, hogy az átvétel az Mt. 36. § (1) bekezdése alapján csak egy meghatározott munkavállalói kört érint és nem értelmezhető úgy, hogy az így hatályban maradó kollektív szerződéses rendelkezések valamennyi, tehát az átvevőnél már korábban is alkalmazásban álló munkavállalóra kiterjednének. A kollektív szerződés erga omnes hatálya nem jelentheti akadályát annak, hogy esetenként a kollektív szerződés ne vonatkozzon valamennyi jogviszonyra. Előadta azt is, hogy a bérmegállapodás nem minősül kollektív szerződésnek, mert az korlátozott tartalmú, egyébiránt az alperes a jogutódláskor arról tájékoztatta az átvett munkavállalókat, hogy nem áll kollektív szerződés hatálya alatt.

[14] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy a perbeli ügyben megállapítási keresetnek nyilvánvalóan nincs helye, hiszen a felperes és alperes között nem áll fenn kollektív szerződéses jogviszony, ezért fogalmilag kizárt az igény érvényesíthetősége. A felperes egyébiránt megállapítást kizárólag a kollektív szerződés kötelmi jogi része tekintetében kérhetne. Önmagában a megállapítási kereset megengedhetőségét nem alapozhatja meg az érdekképviselési tevékenység hatékony ellátására való hivatkozás, hiszen az érdekképviselési tevékenységnek nem feltétele a kollektív szerződés léte, ennek kereteit az Mt. önmagában is biztosítja. A felperes hivatkozása, mely szerint az átvevő munkáltatónak a munkaviszonyból eredő valamennyi munkavállalói jogot és kötelezettséget fenn kell tartani, egyértelműen ellentétes az Mt. 282. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezéssel. Téves az a jogi álláspont, hogy a bérmegállapodás nem tekinthető kollektív szerződésnek.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

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

[16] Alapos a felperes fellebbezése a megállapítási kereset előfeltételei vonatkozásában. A Pp. 172. § (3) bekezdése szerint valamely jog vagy jogviszony fennállásának vagy fenn nem állásának megállapítása iránt akkor terjeszthető elő kereseti kérelem, ha a kért megállapítás a felperes jogainak az alperessel szemben való megóvása érdekében szükséges, és a jogviszony természeténél fogva vagy a kötelezettség lejártának hiányában vagy valamely más okból marasztalás nem kérhető. A bíróság e törvényes feltételek fennállását hivatalból vizsgálja. Helytállóan hivatkozott az alperes arra, hogy megállapítási kereset kizárólag a kollektív szerződés kötelmi jogi része tekintetében kérhető,

de a másodfokú bíróság szerint a felperes kereseti kérelme ennek a feltételnek megfelelt. Az ugyanakkor, hogy a felek között fennáll-e vagy sem a kollektív szerződéses jogviszony, az ügy érdemére tartozó kérdés, a megállapítási kereset eljárásjogi előfeltételei között nem értékelhető. A Pp. 172.§ (3) bekezdése a megállapítási kereset előterjesztésének eljárásjogi feltételeit tartalmazza, nem pedig a kereset anyagi jogi jogalapját. Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes érdekvédelmi tevékenységét és képviseleti jogát nem akadályozza az, hogy az alperes a kollektív szerződés hatálya tekintetében eltérő jogi álláspontra helyezkedik, a felperes az Mt. XXI. fejezetében meghatározott jogait ettől függetlenül gyakorolni tudja. Az pedig, hogy az érdekvédelem mennyire hatékony és eredményes, jogon kívüli kérdés, a szakszervezet tárgyalási pozíciói megerősítésére, mint jogvédelmi érdekre, alappal nem hivatkozhat.

[17] Ettől függetlenül azonban a másodfokú bíróság szerint fennállnak a megállapítási kereset előterjesztésének feltételei. Az Mt. 285. § (1) bekezdése előírja, hogy a szakszervezet kollektív szerződésből származó igényét bíróság előtt érvényesítheti. Ezen túl a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló Tanács 2001. március 12-i 2001/23/EK irányelvén 9. cikke is tartalmazza, hogy a tagállamok olyan intézkedéseket vezetnek be nemzeti jogrendszerükbe, amelyek minden olyan munkavállaló és képviselőik számára, akik úgy vélik, hogy az ezen irányelvből eredő kötelezettségek megsértése miatt hátrányt szenvedtek, lehetővé teszik, hogy igényüket bíróság előtt érvényesítsék. A felperes megállapítási kereseti kérelmét a Pp. 172.§ (3) bekezdése mellett ezen jogszabályi rendelkezésekre is figyelemmel kellett értékelni. A másodfokú bíróság szerint az, hogy a felek között érvényes és hatályos szerződés van, azaz a felperes szerződésből eredő jogait kötelmi jogi igényként gyakorolhatja, olyan jogvédelmi igény, amely – marasztalási igény hiányában – önmagában megalapozza a megállapítási kereset előterjesztésének feltételeit. Az Mt. 277. § (1) bekezdés b) pontja előírja, hogy a kollektív szerződés szabályozhatja a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását. Ilyen kötelmi jogi igény a kollektív szerződés módosítása, melyet a kollektív szerződés 1.3 pontja szabályoz, de a kollektív szerződés Mt. 280.§-ban szabályozott felmondása is, valamint a felek között a szerződésben meghatározott kapcsolattartási jogok és kötelezettségek. Ezen kötelmi jogi igényekre a felperes maga is hivatkozott az elsőfokú eljárásban. A felperes megállapítást kizárólag az őt személyében megillető és a kollektív szerződésen alapuló kötelmi jogi igény tekintetében kérhetett, de e vonatkozásban a kereseti kérelem megfelelt a Pp. 172.§ (3) bekezdésének.

[18] Ezt követően a másodfokú bíróság vizsgálta, hogy alapos-e a kereset, amely arra vonatkozik, hogy a peres felek között a munkajogi jogutódlás folytán a kollektív szerződés hatálya fennáll. A perbeli esetben gazdasági egység átruházásáról volt szó, úgynevezett üzemutódlás valósult meg, vagyis a jogelőd munkáltató nem szűnt meg. Ezért az Mt. 36. § (1) bekezdése és a 282.§ alkalmazandó. Az Mt. 36.§ (1) bekezdése szerint a gazdasági egység jogügyleten alapuló átvételének időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át. A munkáltató személyében bekövetkező változásról szóló Mt. Második Részének VI. fejezete a kollektív jogokról nem rendelkezik, e tekintetben speciális szabályozást tartalmaz az Mt. 282. §-a, amely a kollektív szerződésre vonatkozó Harmadik rész XXII. fejezetben található, a 117. cím (a munkáltató

személyében bekövetkező változás) alatt. E szerint a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átvévő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani. Nem terheli az (1) bekezdésben foglalt kötelezettség a munkáltatót, ha a kollektív szerződés hatálya az átvétel időpontját követő egy évnél korábbi időpontban megszűnik, vagy a munkaviszonyra az átvételt követő időpontban kollektív szerződés hatálya terjed ki. Alkalmazandó továbbá a kollektív szerződés hatályát meghatározó Mt. 279.§ (1) bekezdése, amely úgy rendelkezik, hogy a kollektív szerződés hatálya kiterjed arra a munkáltatóra, amely a kollektív szerződést kötötte, vagy a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdekképviselői szervezet tagja. A (2) bekezdés szerint a kollektív szerződésnek a felek kapcsolatát szabályozó rendelkezése a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki.

[19] Az eljárásban nem volt vitatott, hogy a felperes és az alperesi munkáltató nem kötöttek egymással kollektív szerződést, a felperes és a jogelőd munkáltató között a kollektív szerződés továbbra is hatályos. A felperes arra hivatkozott, hogy a jogelőd munkáltatóval kötött kollektív szerződés a jogutódlás folytán a jogutódra teljes egészében, mind a kötelmi, mind a normatív rész vonatkozásában kötelező és hatályos jogi norma, a kötelmi jogi rész a munkafeltételek közé tartozik. Az Mt. 277. § (1) bekezdése a kollektív szerződés tartalmára nézve előírja, hogy a kollektív szerződés szabályozhatja

a) a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget,
b) a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását. Az előbbi a megállapodás normatív tartalma, a munkaviszonyra vonatkozó szabályok, míg az utóbbi a megállapodás kötelmi része. Az Mt. szabályozásából egyértelműen kitűnik, hogy a gazdasági egység jogügyleten alapuló átvétele esetén a jogalkotó az individuális munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek, valamint a kollektív szerződés tekintetében, azon belül is a normatív és kötelmi rész vonatkozásában eltérő szabályozást alkotott. Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek tekintetében ex lege alanycsere következik be, a jogok és kötelezettségek „átszállnak”. A kollektív szerződés esetében ilyen alanycserét nem ír elő a törvény, már csak azért sem, mert az a jogelőd munkáltatónál továbbra is hatályos. Ugyanakkor a kollektív szerződés normatív részét jelentő munkafeltételeket – az átvett munkavállalókra irányadó változatlan munkafeltételek és körülmények biztosítása érdekében – a jogutód munkáltató az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani. Helyesen jutott arra a következtetésre az elsőfokú bíróság, hogy a kollektív szerződés munkafeltételeket szabályozó rendelkezéseinek alkalmazására vonatkozó kötelezettség nem azonosítható a kollektív szerződés hatályának kiterjesztésével, a kötelmi jogok és kötelezettségek átszállásával sem.

[20] Az Alaptörvény 28. cikke – többek között – előírja a bíróságok számára, hogy a jogértelmezés során vegyék figyelembe a jogszabály célját. A jogszabályok céljának megállapítása során elsősorban a jogszabály preambulát, illetve a jogszabály megalkotására vagy módosítására irányuló javaslat indokolását kell figyelembe venni. A jogalkotásról szóló 2010. évi CXIII. törvény (a továbbiakban: Jat.) 18.§ (1)-(2) bekezdései szerint a jogszabály tervezetéhez a jogszabály előkészítője indokolást csatol, amelyben bemutatja azokat a társadalmi, gazdasági, szakmai okokat és célokat, amelyek a javasolt szabályozást szükségessé teszik, továbbá ismerteti a jogi szabályozás várható hatásait, és az

álláspontját az indokolás közzétételéről. A jogszabály tervezetének indokolásában tájékoztatást kell adni a javasolt szabályozás és az európai uniós jogból eredő kötelezettségek összhangjáról, valamint a 20. § szerinti egyeztetési kötelezettségről.

[21] Az Mt. 282.§-hoz fűzött hivatalos indokolás szerint „a törvény a 2001/23/EK irányelv 3. cikk (3) bekezdésének rendelkezését veszi át.... Az irányelv az átadóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés átvevő általi fenntartásának köteleességét írja elő azzal, hogy lehetőséget teremtsen a tagállamok számára e köteleesség fennállása időtartamának legalább egy éves időtartamra való korlátozására....a törvény egyértelművé kívánja tenni, hogy az átvevő munkáltató kötelezettsége az átvétel időpontjában hatályos kollektív szerződéses munkafeltételekre terjed ki. A törvény azt is egyértelművé teszi, hogy a kollektív szerződéseknek az ún. kötelmi hatályú rendelkezéseit az átvevőnek nem kell fenntartania, feltéve természetesen, hogy a kollektív szerződést az átadó munkáltató kötötte.” Az Alaptörvény 28. cikkéhez tartozó hivatalos indokolás szerint a jogszabályok preambuluma a törvényalkotásban, illetve a jogszabály megalkotására vagy módosítására irányuló javaslat indokolása - ha azt nyilvánosságra hozzák - a teljes jogalkotási folyamatban megfelelő és autentikus forrása a jogalkotói cél feltárásának. A törvény ezen források feltárását, értelmezési segédletként való használatát teszi kötelezővé a bíróságok részére a jogalkalmazási tevékenység során azzal, hogy ezek - értelemszerűen - nem tekinthetők a jogértelmezés ezen fajtája kizárólagos módszerének, hiszen abban változatlanul felhasználhatóak a jogszabály elfogadása kapcsán elhangzott érvek, a történeti alkotmány vívmányai vagy a jogtudomány eredményei is. Az Mt. 282.§-hoz fűzött indokolás a felperes hivatkozásával szemben nem ellentétes a jogszabály szövegével, így azt az eljáró bíróságoknak a Jat. 18.§ (5) bekezdésére és az Alaptörvény 28. cikke alapján figyelembe kellett venni a jogszabály céljának megállapításához.

[22] A hatályos Mt. 282.§ szabálya a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló Tanács 2001. március 12-i 2001/23/EK irányelvnek való megfelelést szolgálja, melyre az Mt. 299.§ j) pontja és az indokolás is egyértelműen utal. Az irányelv 3. cikk (1) bekezdése a munkaszerződésből vagy munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek átszállását szabályozza, majd a (3) bekezdés rendelkezik a kollektív szerződésben lefektetett feltételek fenntartásáról. Helytállóan mutatott rá az elsőfokú bíróság, hogy már a jogszabály nyelvtani értelmezése, a szóhasználat is azt igazolja, hogy a kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek fenntartása nem azonos a kollektív szerződés egészének átszállásával, illetve fenntartásával. Az irányelv 6. cikk (1) bekezdés a munkavállalói képviselőt változatlan jogállásáról és feladatairól rendelkezik, ez nem vonatkoztatható a kollektív szerződés hatályára. Az Irányelv ezen rendelkezése nem vonatkozik arra az esetre, ha a tagállam törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezései vagy gyakorlata szerint, illetve a munkavállalók képviselőivel kötött megállapodás alapján fennállnak a szükséges feltételek a munkavállalók képviselőinek ismételt kinevezéséhez vagy a munkavállalói képviselőt újraalakításához. A felperes szakszervezeti jogait az Mt. 270.-275.§-ai a jogutódlástól független jogszabályi feltételekkel biztosítja. Az Irányelv 6. cikk (1) bekezdésének való megfelelés érdekében a jogalkotó az üzemi tanács vonatkozásában hozott rendelkezéseket az Mt. 258.§-ban.

[23] Ezen túl a másodfokú bíróság vizsgálta a jogi szabályozás történeti hátterét. A munkajogi jogutódlás hazai jogi szabályozása lényeges változásokon ment keresztül. A régi Mt., a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 40.§ (2) bekezdése csak az általános jogutódlási esetekre nézve írta elő, hogy a munkáltató, illetve a szakszervezet jogutóddal történő megszűnése a kollektív szerződés hatályát nem érinti. A Legfelsőbb Bíróság MK 154. számú állásfoglalása a gazdasági egység megállapodáson alapuló átvétele esetére is az általános jogutódlási szabályok alkalmazását írta elő. 1997. július 1-től volt hatályos a régi Mt. 40/A.§, mely az üzemutódlási esetekre a kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek meghatározott idejű fenntartását rendelte. A jogszabályhelyet beiktató, a régi Mt. módosításáról szóló 1997. évi LI. törvény indokolása a 77/187/EGK számú irányelvnek való megfeleléssel magyarázza a rendelkezést, mely a 2001/23/EK irányelvvel teljesen azonosan szabályozza a kollektív szerződésben foglalt munkafeltételek fenntartásának kötelezettségét.

[24] Mindezekre tekintettel a teleologikus, rendszertani, nyelvtani és a történeti értelmezés egyaránt azt támasztja alá, hogy a kollektív szerződés a gazdasági egység megállapodással való átvétele során nem marad hatályban a szakszervezet és a jogutód munkáltató között, a kollektív szerződésben alanycsere nem következik be. A kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek ideiglenes jellegű és automatikus fenntartására vonatkozó kötelezettség nem azonos a kollektív szerződés hatályának új munkáltatóra való kiterjesztésével, a kollektív szerződés kötelmi rendelkezéseit üzemutódlás esetén nem kell fenntartani a jogutódnak. Erre tekintettel a másodfokú bíróság az alperesnél hatályos bérmegállapodás jogi minőségét, és annak a felperesi kollektív szerződéshez való viszonyát – mint szükségtelent – nem vizsgálta és abban nem foglalt állást.

[25] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383.§ (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

Záró rész

[26] A sikertelenül fellebbező felperes a Pp. 364. § folytán alkalmazandó 83. § (1) bekezdése alapján köteles az alperes másodfokú perköltségét megfizetni. A másodfokú perköltség összege az alperes költségfelszámításán és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (3) és (5) bekezdésén, 4/A.§ (1) bekezdésén alapul.

[27] A felperes az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 5. § (1) bekezdés d) pontja alapján személyes illetékmentes, ezért a le nem rótt fellebbezési illeték megfizetése alól a Pp. 95. § (1) bekezdése alapján mentesül. A fellebbezési illeték összege az Itv. 39.§ (3) bekezdés b) pontján és 46. § (1) bekezdésén alapul.

[28] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[29] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése kizárja.
Budapest, 2021. november 9.

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

dr. Kulisity Mária s.k.
előadó bíró