



A KÚRIA
mint felülvizsgálati bíróság
í t é l e t e

Az ügy száma: Mfv.VIII.10.065/2022/4.

A tanács tagjai: Dr. Hajdu Edit a tanács elnöke
Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna előadó bíró
Dr. Stark Marianna bíró

A felperes: felperes neve
cím1

A felperes képviselője:
Dr. Tóth Edina ügyvéd
cím2

Az alperes: alperes neve
cím3

Az alperes képviselője:
képviselő neve tisztségviselő

A per tárgya: jognyilatkozat pótlása

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:

Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.310/2021/7.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Fővárosi Törvényszék 3.M.71.260/2020/34.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.310/2021/7. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az államnak – külön felhívásra – 70.000 (hetvenezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

Az ellen az ítélet ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

[1] Az alperes 2016. november 14-én jelentette be, hogy a munkáltatónál képviselettel rendelkezik, a munkajogi védelem személy1t és személy2 ügyvivőt illeti meg. A két ügyvivő házastársak.

[2] Az alperes 2020. január 1-jén 135 fő szakszervezeti taggal rendelkezett a felperes munkavállalói körében. Az alperesi tagszervezet vezetője személy1 projektmenedzser volt. Feladatkörébe tartozott a munkáltatóval folytatott tárgyalásokon való részvétel, az éves bértárgyalásokon az érdekvédelem ellátása, vitatott egyoldalú munkáltatói intézkedés esetén felülvizsgálat, konzultáció kezdeményezése, egyéni vita, hátrányos jogkövetkezmény kiszabására irányuló eljárás esetén pedig a munkavállalók képviselete.

[3] Az alperes a megrendelési állomány csökkenése folytán pénzügyi és gazdasági intézkedések megtételére kényszerült, amellyel összefüggésben több ütemben létszámleépítést tervezett. A 6 fő projektmenedzser számának csökkenése szükségessé vált, a felperes két fő munkaviszonyát kívánta közülük felmondani, egyikük személy1 volt. A projektmenedzsment területen 1 fő projektmenedzsernek és 1 fő gyártáselőkészítőnek mondtak fel.

[4] A felperes 2020. július 13-án az alperessel közölt levélben kérte személy1 munkaviszonyának felmondással való megszüntetéséhez a szakszervezet egyetértő nyilatkozatát. Az alperes 2020. július 22-én közölte, hogy a szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyának megszüntetése a szakszervezeti érdekvédelmi tevékenység teljes ellehetetlenítését eredményezné. személy1 a tagcsoport alapító tagja, a kezdetektől ő intézi a szakszervezeti tagokat érintő ügyeket, tárgyalásokat folytat. A szakszervezet működésében különösen fontos szerepet tölt be, a jelentős létszámú tagcsoport első számú választott ügyvivője. Évek óta részt vesz a szakszervezeti tisztségviselők képzésein is.

[5] A felperes 2020. augusztus 3-ai válaszlevelében előadta, hogy a szakszervezet indokát a működési képtelenségre nézve nem tartja valósnak, mivel személy1 mellett van egy

belső ügyvivő, személy2, valamint egy külső kapcsolattartó is közreműködik. Ezt követően az alperes megismételte, hogy a munkaviszony megszüntetésével nem ért egyet.

[6] A felperes hivatalosan 2021 januárjában értesült arról, hogy személy1 és felesége személy2 örökbefogadási eljárásban vesznek részt, majd örökbe fogadtak egy kislányt. Ezt követően személy2 gyermekgondozási állományba került 2021. január 22-től. A felperes ezt megelőzően 2020. július 31-én kapta a bejelentést személy1 részéről, hogy örökbefogadási eljárásban vesznek részt.

[7] A felperesnél 2020. november 25-én munkavédelmi képviselő és üzemi tanács választás zajlott.

A felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[8] A felperes keresetében a szakszervezet egyetértő nyilatkozatának pótlását kérte személy1 szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyának munkáltatói felmondással történő megszüntetéséhez. Érvelése szerint az alperes joggal való visszaélést valósított meg, amikor azt megtagadta. Állította, hogy az alperesnél nem eredményez nehézséget az ügyvivő munkaviszonyának megszüntetése, a felperes működése szempontjából pedig elengedhetetlen a létszámleépítés kapcsán személy1 munkaviszonyának megszüntetése. Az intézkedés a szakszervezet képviseleti tevékenységét nem lehetetleníti el, személy1 nem egyedüli ügyvivője a szakszervezetnek. Hivatkozott arra, hogy személy1 munkaviszonyának fenntartása a felperes számára aránytalanul súlyos hátránnyal járna, részére havi fix költséget jelentene. személy1 munkaköre megszűnt, projektmenedzser munkakörben nem alkalmaztak új munkavállalót, feladatait szétosztották. Két fő munkavállaló jogviszonyának megszüntetése szükséges ezen a területen, így csak 4 fő menedzser maradhat.

[9] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Hivatkozása szerint jogszerűen tagadta meg az egyetértő nyilatkozatot. személy1 valamennyi szakszervezeti tag érdekvédelmét látja el, az irodai dolgozókkal tartja a kapcsolatot, míg felesége a fizikai állománnyal együtt összeszerelő tevékenységet végez, több műszakos munkarendben foglalkoztatják.

[10] Hivatkozott arra, hogy a külsős kapcsolattartó nem tartozik az alperes tagszervezetéhez, a munkáját a szakszervezet budapesti székhelyén végzi, és a kapcsolattartásért felelős.

[11] További érvelése szerint személy1 német nyelvvizsgával rendelkezik, a munkaköre betöltéséhez szükséges nyelvtudása lehetővé teszi, hogy a felperes ország nevei tulajdonosaival írásbeli és szóbeli kapcsolatot tartson. Számos képzésen részt vett, ebbe jelentős összegeket fektettek, őt pótolni nem tudják. A felperesnek is tudomása volt arról, hogy a választott tisztségviselők örökbefogadási eljárásban vesznek részt, már csak azért is, mert személy1 2020. augusztus 3-án örökbefogadás céljából munkáltatói igazolás kiállítását kérte a munkáltatótól.

Az első- és a másodfokú bíróság döntése

[12] A Fővárosi Törvényszék 3.M.71.260/2020/34. számú ítéletével személy1 szakszervezeti tisztségviselő felmondásához szükséges alperesi szakszervezeti egyetértő nyilatkozatot pótolta. Kötelezte az alperest perköltség és illeték fizetésére.

[13] Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 273. § (1) bekezdésére, (6) bekezdésére, valamint a 7. §-ban foglaltakra.

[14] Az elsőfokú bíróság hangsúlyozta, hogy a perfelvétel során tájékoztatta a feleket arról, hogy az anyagi pervezetés körében mit fog vizsgálni, továbbá hogy mi a bizonyítási teher. Az alperes kizárólag azt igazolta, hogy az örökbefogadási eljárásról a felperest személy1 mikor értesítette, de tanúk meghallgatását nem indítványozta, még személy1ét sem. Az utolsó jegyzőkönyvben foglaltak szerint (33. sorszámú jegyzőkönyv) az alperes személy1 munkakörének megszűnését nem vitatta.

[15] Az elsőfokú bíróság kizárólag a perfelvétel lezárásáig csatolt iratokat, bizonyítékokat tudta figyelembe venni, foganatosítani. Az alperes ebből fakadóan tisztában volt vele, hogy tisztségviselői már év eleje óta emberi reprodukciós eljárásban vesznek részt, így megállapítható, hogy neki is számítania kellett rá, hogy az egyik tisztviselője távol lesz a közeljövőben.

[16] Az alperes terhe és érdeke lett volna bizonyítani a szakszervezet működési körülményeit, azonban ezen bizonyítási kötelezettségének nem tett eleget. Az elsőfokú bíróság ennek kapcsán kizárólag azt tudta megállapítani, hogy a szakszervezeti taglétszám 135 fő volt 2020-ban, ebből fakadóan megállapítható, hogy az alperesnek lehetősége volt más szakszervezeti tag vonatkozásában szakszervezeti választás keretén belül újabb tisztségviselőt választani.

[17] Utalt arra, hogy a Covid-19 járvánnyal kapcsolatos helyzetre vonatkozó alperesi hivatkozás nem fogadható el, hiszen általa sem vitatottan üzemi tanács és munkavédelmi képviselő választás történt, illetve egyéb ajándékosztás is megvalósult. A Covid-19 vírus miatt akár online módon is történhetett volna a választás.

[18] Megállapította, hogy személy1 munkaidő kedvezménye egy évben összesen 3 nap volt, tehát ténylegesen munkát végzett a felperesnél.

[19] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy személy1 munkaköri feladatai megszűntek. A szakszervezeti működés ellehetetlenítésének igazolása az alperes feladata lett volna, aki ennek nem tett eleget.

[20] A felperes igazolta különös méltánylást érdemlő érdekét személy3 tanúvallomásával, aki állította, hogy személy1on kívül személy4 mint projekt koordinátor munkaviszonyát is meg kellett szüntetni a létszámleépítés okán. személy1 munkaterületén (projekt koordináció) nem történt létszámbővítés, kizárólag HR területen foglalkoztatott és korábban felmondott munkavállalók helyét pótolták.

[21] A bíróság értékelte személy3 tanúvallomásában foglaltakat abban a körben is, hogy a munkáltatónak tudomása van arról, miszerint a szakszervezeti tagdíj levonására is volt lehetőség a munkabérből, tehát az alperes állításával szemben a felperes igazolta, hogy nem lehetetlenítette el az alperes tevékenységét. Mindezekből pedig az következik, hogy a felperes rendeltetésellenes joggyakorlása nem valósult meg.

[22] Az alperes hivatkozott az EBH2010.2249. számú eseti döntésre, amely szerint a szakszervezet által közölt egyet nem értés indokolása akkor alapos, ha a tisztségviselő jogviszonyának a megszüntetése a szakszervezet tevékenységét a munkáltatónál olyan mértékben nehezítené el, amely rá nézve aránytalanul nagyobb terhet jelent, mint a munkáltatónak a jogviszony fenntartása. Ennek kapcsán a bíróság utalt arra, hogy az alperes

nem bizonyította, miszerint a szakszervezet részére személyl munkaviszonyának megszüntetése aránytalanul nagyobb terhet jelentett volna, mint a munkáltató részére a jogviszony fenntartása.

[23] Az elsőfokú bíróság felhívta a BH 2016.93. számú eseti döntést, amely szerint a szakszervezeti tisztségviselő felmondása kapcsán a szükséges egyetértő nyilatkozat pótlása a bíróság részéről csak akkor történhet meg, ha annak megtagadása nyomós közérdeket, a munkáltató különös méltánylást érintő érdekét sérti, feltéve, hogy az érdeksérelem másképpen nem hárítható el.

[24] Alperes nem igazolta a szakszervezeti munka ellehetetlenítését, tehát a bíróság álláspontja szerint az alperes erre alappal nem hivatkozhat.

[25] Az elsőfokú bíróság mindezen körülményeket együttesen értékelve arra a megállapításra jutott, hogy nem volt bizonyított a szakszervezetet támadó hozzáállás a felperes részéről, illetve megállapítható, hogy az alperes személyl tisztségviselő általa ismert várható távozására is figyelemmel nem gondoskodott megfelelő időben pótlásról, pedig arra lett volna módja, illetve az alperes nem megalapozottan tagadta meg az egyetértést.

[26] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.310/2021/7. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, és a keresetet elutasította. Kötelezte a felperest perköltség és illeték viselésére.

[27] A másodfokú bíróság ítéletében utalt az Mt. 273. §-ban foglaltakra, valamint az Mt. 7. § (1) (2) bekezdésére.

[28] A jognyilatkozat bíróság általi pótlásának 3 konjunktív kógens feltétele van: az egyik, hogy joggal való visszaélés történt, mely munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásában áll; másik, hogy a magatartás nyomós közérdeket, vagy a másik fél különös méltánylást érdemlő érdekét sérti; a harmadik feltétel, hogy az érdeksérelem másképpen nem hárítható fel. Az objektív feltétel – munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadása – a perbeli esetben nyilvánvalóan teljesült, míg a továbbiak bizonyítás tárgyát képezték.

[29] A perben nem volt vitatott, hogy személyl az Mt. 273. § (1) és (3) (4) bekezdései alapján szakszervezeti védelemben részesül. 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.

[30] A másodfokú bíróság észlelte, hogy az elsőfokú bíróság anyagi pervezetése nem volt megfelelő. Az elsőfokú bíróság tévesen arról tájékoztatta a feleket, hogy a jogszerűség bizonyítása az alperest terheli, tehát annak igazolása is, hogy a jognyilatkozat megtagadásakor jogszerűen járt el, a szakszervezeti tisztségviselőjére szükség volt, a működéséhez az eljárása nélkülözhetetlen. Az elsőfokú bíróság az ítéletben is az alperes terhére értékelte, hogy nem bizonyította, miszerint az egyet nem értő levél indoka valós. A másodfokú bíróság szerint – az Mt. 7. §-ra is figyelemmel – ezeket a tényeket nem az alperesnek kellett bizonyítania.

[31] A másodfokú bíróság hivatkozása szerint a bírói gyakorlat abban változatlan, hogy össze kell vetni az intézkedés végrehajtásának, illetve elmaradásának a szakszervezeti szervre, valamint a munkáltató működésére gyakorolt hatását. Ugyancsak ezt tartalmazza a BH2016.93. számú eseti döntés, amely 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 (EBH.2003.967.). Az

egyetértés csak akkor tagadható meg, ha ez a jog társadalmi rendeltetésével összhangban van (EBH.2000.240.).

[32] A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp). 265. § (1) bekezdése szerint törvény eltérő rendelkezése hiányában a perben jelentős tényeket annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valósnak fogadja el. Továbbá a bizonyítás elmaradásának vagy sikertelenségének a következményeit is ez a fél viseli. Az Mt. 273. § (6) bekezdése nem tartalmaz hasonló rendelkezést, mint amit a felmondásnál az Mt. 64. § (2) bekezdése rögzít, mely szerint a megszüntető jognyilatkozat indokainak valóságát és okszerűségét a nyilatkozatot tevő 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 különös méltánylást érdemlő érdekét sérti, és az érdeksérelem másképp nem hárítható el. A bíróságnak egyaránt vizsgálnia kellett a jogosulti joggyakorlást és a kötelezeti érdekhelyzetet. Amennyiben a bíróság nem tudja a jogosulti joggyakorlás visszaélésszerű jellegét megállapítani, akkor nem fordulhat a kötelezeti érdekhelyzet vizsgálatához. A felperes nyomós közérdekre nem hivatkozott, csak különös méltánylást érdemlő magánérdekre.

[33] Az Mt. 7. § (2) bekezdése a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) 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.

[34] A másodfokú bíróság utalt a Pp. 369. § (4) bekezdésére, 370. § (4) bekezdésére, 384. § (1) (2) bekezdésében foglaltakra.

[35] Felperesnek kellett tehát bizonyítania, hogy az alperes egyetértést megtagadó nyilatkozata joggal való visszaélést valósított meg, ez különös méltánylást érdemlő érdekét sérti, és ez az érdeksérelem másképpen nem hárítható el. Az alperes mint fellebbező fél ezt a másodfokú tárgyaláson tett előadásával kérte figyelembe venni. Ezt követően nyilatkoztatták a bizonyításra kötelezett felperest, hogy ezen anyagi pervezetésre tekintettel van-e bizonyítási indítványa és bizonyíték csatolási szándéka. A felperes a másodfokú tárgyaláson úgy nyilatkozott, hogy nincs további bizonyítási indítványa. Figyelemmel arra, hogy bizonyítékot a bizonyításra kötelezett felperes nem terjesztett elő tényállításai alátámasztására, a másodfokú bíróság a tárgyalást berekesztette, és ítéletet hozott.

[36] A felperes az elsőfokú eljárás során hivatkozott arra, hogy az alperesnek az elmúlt egy évben lehetősége lett volna személyi szakszervezeti tisztségviselő helyének a pótlására, de ezt visszaélésszerűen nem tette meg. A másodfokú bíróság rámutatott arra, hogy nem az a per tárgya, hogy személyi szakszervezeti tisztségviselő a munkaviszonya megszűnését követően pótolható-e vagy sem. A szakszervezeti tisztségviselőt megillető felmondási védelem egyértelműen korlátozza a munkáltató felmondási jogát, kifejezetten ez a célja az Alaptörvényben szabályozott jog és a nemzetközi kötelezettségek teljesítése érdekében. A szakszervezeti jogok gyakorlásának folyamatossága és biztonsága szempontjából kiemelkedően fontos a szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme.

[37] A másodfokú bíróság szerint teljes mértékben irreleváns, hogy üzemi tanács és munkavédelmi képviselő választások zajlottak-e a felperesnél, de az is, hogy a szakszervezeti tagok közül többen hozzájárultak ahhoz, miszerint levonják munkabérükből a szakszervezeti tagdíjat. Ezen körülményeknek nincs jelentősége sem a joggal való visszaélés bizonyítása, sem az érdekek összemérése kapcsán.

[38] Az alperes joggal való visszaélése semmivel sem igazolt. személy¹ az alapszervezet első számú vezetője, aki hosszú évek óta képviselte a munkavállalókat a munkáltatóval való bér és egyéb tárgyalások, egyeztetések folyamán, közvetítette a munkavállalói érdekeket, segítette azok érvényesítését. Mindehhez az évek során nagy tapasztalatra és tudásra tett szert. Az alperes erre vonatkozó tényelőadásait a felperes nem vitatta, bizonyításra e körben nem is volt szükség.

[39] A referencia időpont nem a lehetséges jövőbeli helyzet, hanem a jognyilatkozat kérésének időpontja. Ekkor csak személy¹ felesége dolgozott az alperes alapszervezetnél munkaviszonyban álló választott tisztségviselőként, azonban a munkáltatóval való tárgyalásokat, egyeztetéseket nem ő, hanem személy¹ bonyolította. A munkaviszonyban nem álló külsős szakszervezeti segítők és kapcsolattartók nem vehetők figyelembe, mert munkaviszony és helyismeret nélkül korlátozott a létfontosságú információkhoz való hozzáférésük, és velük szemben a szakszervezeti tagok bizalma sem ugyanolyan, mint egy közvetlen munkatárs esetében. Ezért a felperes nem bizonyította, hogy az alperes az egyetértő nyilatkozat megtagadásával joggal való visszaélést követett volna el, de azt sem, hogy a szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyának megszüntetése a szakszervezet érdekvédelmi tevékenységét nem akadályozta volna.

[40] A jognyilatkozat pótlásához a munkáltatónak igazolnia kell a különös méltánylást érdemlő érdeket, ezért a másodfokú bíróság szerint a jognyilatkozat pótlása iránti perben vizsgálható a létszámcsökkentés ténye, volumene és az, hogy az a projektmenedzser munkakörben dolgozó munkavállalót miként érintette. Önmagában a létszámcsökkentés nem alkalmas a különös méltánylást érdemlő magánérdek igazolására. A nem vitatott peradatok szerint a felperesnél több projektmenedzser dolgozott, akik közül a felperes a szakszervezeti tisztségviselőt választotta ki, mint akinek a munkaviszonyát meg kívánja szüntetni. A kiválasztásnál azonban csak a létszámcsökkentésre hivatkozott, egyéb körülményre nem, de még e vonatkozásban sem voltak egyértelmű peradatok. A felperes keresetlevelében úgy nyilatkozott, hogy a projektmenedzsment területéről két főt küldött el áprilisban és májusban felmondással. A két fő közül az egyik projektmenedzser munkakörű volt, a másik gyártáselőkészítő. személy³ tanú nagy arányú létszámcsökkentésre hivatkozott, de ennek ténye és felperesre való kihatása konkrét adatok hiányában nem bizonyított.

[41] A másodfokú bíróság szerint a felperes sem a jogosulti joggyakorlás visszaélésszerűségét, sem a kötelezetti érdekhelyzet különös méltánylást érdemlő voltát és az érdeksérelem másképp el nem háríthatóságát nem bizonyította. A másodfokú eljárásban előterjesztett bizonyítási indítványai szükségtelenek voltak, személy¹ szakszervezeti feladatai nem voltak vitatottak.

A felperes felülvizsgálati kérelme és az alperes ellenkérelme

[42] A felperes felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet „megváltoztatását” és az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását kérte az alperes perköltségben való marasztalásával.

[43] Jogszabálysértésként jelölte meg az Mt. 273. § (1) és (6) bekezdését, 6. § (2) bekezdését, 7. § (1) (2) bekezdését, valamint a Pp. 263. §-át, 266. §-át és 412-413. §-ait.

[44] Érvélese szerint a másodfokú bíróság ítéletének 19. §-ban foglaltak jogszabályellenesek, mivel téves az a megállapítás, miszerint a bizonyítási teher nem az alperesen volt a nyilatkozat megtagadása jogszerűségének bizonyítása során.

[45] Az Mt. 273. §-ára utalással arra hivatkozott, hogy az alperes a hozzájárulás megtagadásának indokát közölte, azonban annak egyetlen részletét sem bizonyította az eljárásban. A másodfokú bíróság döntése értelmében tehát a felperesnek kellene cáfolni az alperes magtagadó nyilatkozata indokát, az alperesnek pedig a per során semmilyen bizonyítási teendője nincsen.

[46] Az alperes ezzel nemcsak visszaélészerűen gyakorolhatja jogát, de az Mt. 6. § (2) bekezdésébe a jóhiszeműség és tisztesség elvébe ütközően is.

[47] Az alperes semmit nem bizonyított az eljárás során, a másodfokú eljárásban – jogszabály- ellenesen – a fellebbezésben tett néhány bizonyítási indítványt tanúk meghallgatására, okiratokra. Az elsőfokú eljárásban még személyl érintett fél meghallgatását sem indítványozta, a szakszervezet oldaláról sem kérte senkinek a meghallgatását, akik az indok valóságtartalmát megerősítették volna.

[48] Az alperes a felperesi állításokra sem tett semmilyen bizonyított előadást. A felperes részére rendelkezésre álló információk szerint az alperes hozzájárulást elutasító indoka valótlan, és személyl jogviszonyának a megszüntetése a szakszervezet képviseleti tevékenységét nem befolyásolja, nem lehetetleníti el.

[49] személyl a kezdetek óta nem egyedüli ügyvivője a szakszervezetnek, felesége személy2 ugyanúgy kifejt képviseleti tevékenységet.

[50] A szakszervezet azon indoka, hogy sokat áldozott képzési költségre személyl esetében, nem fogadható el, hiszen alapesetben is számolnia kellett azzal, hogy a munkaviszony megszűnhet akár munkavállalói felmondással is. A képzési költségek kérdése a szakszervezet belső gazdasági ügye.

[51] személyl munkaviszonyának fenntartása, a tervezett felmondás elmaradása a felperesi oldalról nézve aránytalan, súlyos hátránnyal járna. Az érintett munkavállalónak havi fix alapbért, plusz juttatásokat kellene fizetni. A veszélyhelyzet alatt és azt követően sajnálatos tendencia lett a partnerek, vevők elvesztése, a megrendelések számának csökkentése, amely létszámleépítést vont maga után, érintve a fizikai és a szellemi állományt is. személyl a projektmenedzsment területén áll alkalmazásban, ahonnan munkáltatói felmondással két főt küldött el a felperes áprilisban és májusban, ezek közül az egyik projektmenedzser munkakörű volt. Továbbiakban is szükségessé válhat létszámleépítés, a jelenlegi tervek szerint 4 fő menedzser maradna. A munkáltató diszkrecionális jogkörében személyl munkaviszonyának a megszüntetése mellett döntött, melyhez a szakszervezet a hozzájárulását nem adta meg, azonban a felmondás indokolt és szükséges.

[52] Alperesnek azt kell bizonyítani, hogy a szakszervezet működését személyl jogviszonyának felmondással való megszüntetése ellehetetlenítené. Mivel a felperes a felmondást 2020 júniusában szerette volna közölni személyl sal, így az akkori állapotot kell vizsgálni, és az alperesnek arra az időpontra kiterjedően kell bizonyítania, hogy a hozzájárulás megtagadásának objektív, nyomós indoka volt. Az alperes sem a 2021. június 10-től október 5-éig terjedő időben, sem a tárgyaláson nem hozott fel olyan objektív, joggyakorlat által elfogadható indokot, amely jogszerűvé teszi a felmondáshoz való hozzájárulás megtagadását.

[53] Fontos körülmény, hogy személyl munkaviszonyának a megszüntetése okszerűségét, valóságát az alperes elismerte. Az eljárás során, az ítélet meghozatala előtt is konkrétan úgy nyilatkozott az alperes, hogy a munkaköri feladatok megszűnését nem vitatja. Amennyiben az alperes e tényre elismerő nyilatkozatot tett, akkor nincs szükség e körben bizonyítás lefolytatására, tehát a felperest nem terheli további bizonyítási kötelezettség arra, hogy személyl munkaviszonyát miért volt indokolt megszüntetni.

[54] Ebből egyértelműen levezethető az is, hogy személyi jogviszonyának a megszüntetése a felperesi munkáltató különös méltánylást érdemlő érdeke, amit az alperes elfogadott, így további bizonyításra nem volt szükség (Pp.266.§ (1) bekezdés).

[55] A harmadik feltétel, hogy az érdeksérelem másképp nem hárítható el, szintén bizonyított. A felperes csatolt nyilatkozatot a létszámleépítés megvalósulására (1 fő projektmenedzser, 1 fő gyártáselőkészítő), melyet az alperes szintén elfogadott és nem vont kétségbe, további bizonyításra tehát nem volt szükség.

[56] A felperes előadta, és tanú megerősítette, hogy a megrendelések számának a tartós és állandósult csökkenése nem ad más lehetőséget a felperesnek, mint a megrendelések feldolgozásával, partnerekkel való kapcsolattartással foglalkozó munkavállalók létszámának a csökkentésére. Amennyiben csökken a partnerek száma, megrendelések mennyisége, a felperesnek az ehhez kötődő apparátust is csökkentenie kell. Más területen történő létszámcsökkentés nem oldja meg a projektmenedzseri szinten felmerülő létszámtöbbletet, azaz a felperesi gazdasági érdeksérelem másként nem hárítható el.

[57] A felperes azt sem fogadja el, hogy a másodfokú bíróság szerint nincs jelentősége annak, miszerint üzemi tanács választás zajlott, és többen hozzájárultak tagdíjuk munkabérből való levonásához. Egyrészt az üzemi tanács választás bizonyítja, hogy az alperes állításával ellentétesen a vírushelyzet alatt is lehetett választásokat tartani, volt olyan szakszervezeti tag is, aki szerepet vállalt abban. A tagdíjlevonás körében felperes cáfolta, hogy a szakszervezeti tagokkal szemben szankciókat alkalmazott volna, valótlán az alperes azon nyilatkozata, hogy a felperes a tagokat megfélemlítené.

[58] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet „helybenhagyására” és a felülvizsgálati kérelem „elutasítására” irányult. Perköltség fizetés iránti igényt nem kívánt érvényesíteni.

[59] Alperes álláspontja szerint a másodfokú bíróság döntését a jogszabályoknak megfelelően hozta, ítélete logikus, jól felépített és teljes körűen megindokolt.

[60] A másodfokú bíróság az ítélet [23] bekezdésében helyesen mutatott rá arra, hogy az Mt. 7. § (2) bekezdésében foglalt valamennyi körülmény fennállását a felperesnek kell bizonyítania, így azt, hogy joggal való visszaélés történt, a magatartás különös méltánylást érdemlő érdeket sért, és az érdeksérelem másképp nem hárítható el.

[61] A másodfokú bíróság a jogszabályi rendelkezésekből logikusan és helyesen vezette le azt, hogy a jognyilatkozat bíróság általi pótlására csak valóban kivételes körülmények között van lehetőség.

[62] A másodfokú bíróság megfelelően értelmezte, hogy a vitatott tényállításokat felperesnek kell bizonyítania. A felperes azonban az őt terhelő bizonyítási érdek ellenére sem igazolta egyik jogszabályi feltétel fennállását sem a jognyilatkozat pótlásához.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

[63] A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

[64] A Pp. 423. § (1) bekezdése alapján a Kúria a felülvizsgálat során a felülvizsgálati kérelem keretei között, az ott megjelölt jogszabályok tekintetében vizsgálhatta a jogerős ítélet jogszabálysértő voltát, figyelemmel a Pp. 523. §-ban foglaltakra is.

[65] 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 8 napon belül írásban közli. A tájékoztatásnak, ha a szakszervezet a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell.

[66] Az Mt. 7. § (1) (2) bekezdése szerint pedig 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, ha az érdeksérelem másként nem hárítható el.

[67] A másodfokú bíróság ítéletében helyesen fejtette ki, hogy a jognyilatkozat bíróság általi pótlásának (ami a munkaviszonyban kivételes esetben megengedett) három kógens feltétele van: az, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadása során joggal való visszaélés valósult meg, ezen magatartás nyomós közérdeket vagy a másik fél különös méltánylást érdemlő magánérdekét sérti, továbbá, hogy ez az érdeksérelem másként nem hárítható el.

[68] A felperes felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a másodfokú bíróság általi bizonyítási kötelezettség kiosztását sérelmezte utalva a Pp. 265. § (1) bekezdésében foglaltakra. E körben előadott érvelése azonban téves, a másodfokú bíróság okfejtése (másodfokú ítélet [23], [29]) pedig teljes mértékben helytálló: a Pp. 265. § (1) bekezdés szerint törvény eltérő rendelkezése hiányában a perben jelentős tényeket – jelen esetben az Mt. 7.§ (2) bekezdésben szereplő jognyilatkozat pótlásához szükséges három feltétel fennállását – annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valósnak fogadja el. Továbbá a bizonyítás elmaradásának vagy sikertelenségének a következményeit is ez a fél viseli. A bizonyítási teher tehát felperesen volt.

[69] Az Mt. 273. § (6) bekezdése nem tartalmaz olyan rendelkezést, hogy a nyilatkozat indokainak valóságát és okszerűségét a nyilatkozattevő bizonyítja, amelynek egyébként ennek ellenére meg kell felelnie az Mt. 7. § (2) bekezdésében foglalt feltételeknek. Az alperes jogszabály adta lehetőségével élve nem járult hozzá ügyvivője jogviszonyának megszüntetéséhez, aminek indokát is adta. Ezért a felperesnek kellett bizonyítania, hogy joggal való visszaélés történt, ezen magatartás különös méltánylást érdemlő érdekét sérti, és az érdeksérelem másként nem hárítható el. Bizonyítási kötelezettségének azonban nem tudott eleget tenni. A felperes sikeres bizonyítást nem indítványozott, bizonyítást nem eszközölt, mindez pedig az ő terhére esik. A másodfokú bíróság ítéletének [32]-[33] bekezdésében foglaltak teljes mértékben megfelelnek a jogszabályi előírásoknak.

[70] Alaptalan azon felülvizsgálati érvelés, hogy az alperes az eljárás során nem bizonyította az általa állítottakat, nevezetesen, hogy a szakszervezeti képviselő jogviszonyának megszüntetése a szakszervezet működése ellehetetlenülését eredményezné, az érdekképviseleti tevékenység megszüntetésével járna.

[71] A jogvita eldöntése során az eljáró bíróságok lényegében érdekmérlegelési tevékenységet végeztek, az érintett feleknek a tényállásban megjelölt érdekeit vetették össze a megjelölt sérelmek azok arányosságát vizsgálva.

[72] A hivatkozott Mt. 7. § (2) bekezdés alapján a joggal való visszaélés lényegében azzal valósul meg, hogy a joggyakorlás (jognyilatkozat megtagadása) a másik félnek (aránytalanul) nagyobb érdeksérelemet okoz annál az érdeksérelemnél, mint amelyet a nyilatkozattevő fél a jognyilatkozattal elszenvedne. Ez jelen esetben értelemszerűen azt jelenti, hogy a munkáltatónál a felmondás hiányában jelentkező érdeksérelemet a szakszervezetnél a hozzájárulással bekövetkező érdeksérelemmel kell összemérni, vagyis azzal, amely a szakszervezet oldalán jelentkezne, ha megteszi az Mt. 273. § (1) bekezdésében (azaz a munkaviszonyra vonatkozó szabályban) meghatározott jognyilatkozatát.

[73] A felperes csak azt bizonyította, hogy szervezeti átalakításra kényszerült, aminek következtében létszámcsökkentést tervezett és hajtott végre. A másodfokú bíróság e körben helyesen fejtette ki, hogy a felperesnél azonban több projektmenedzser dolgozott, de közülük a létszámleépítés kizárólag személyi szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyának megszüntetését érintette. Ez a felperes keresetleveléből is kitűnik, miszerint személyi projektmenedzser és 1 fő gyártáselőkészítő jogviszonyának megszüntetését tervezte felperes a nyilatkozat megkérése időpontjában.

[74] A felperes nem jelölt meg többlet tényállási elemet arra nézve, hogy miért volt szükség éppen személyi jogviszonyának megszüntetésére, amikor ebben a munkakörben hat munkavállalót is foglalkoztattak.

[75] Kétségtelen tény, hogy a szakszervezeti tisztségviselő tevékenységének jogszabály kifejezett rendelkezése alapján nem feltétele, hogy munkaviszonyban álljon, ez következik az Mt. 275. §-ából is. Ugyanakkor a következetes ítélkezési gyakorlat szerint az a körülmény, hogy a munkáltatónál működő szakszervezetnél munkaviszonyban nem álló személy is elláthatja a tisztséget, az egyetértési jog rendeltetésszerű gyakorlásával kapcsolatban nem értékelhető. A szakszervezet működésére tartozó kérdés, hogy a választott tisztséget ki látja el, ez a személy a munkáltatóval munkaviszonyban áll-e. A tisztségviselő munkajogi védelme szükségtelen lenne, ha az érdekképviselő ellátásának zavartalanságát amiatt lehetne önmagában megállapítani, hogy a szakszervezet a munkáltatóval munkaviszonyban nem álló személyt is megválaszthat tisztségviselőnek, illetve a tisztségviselő munkaviszony hiányában is el tudná látni az érdekvédelmi tevékenységet (BH.2001.492; Mfv.II.10.425/2010/3.).

[76] A másodfokú bíróság helyesen mutatott rá arra, hogy jelen per eldöntése szempontjából annak sincs kiemelt jelentősége, hogy üzemi tanács és munkavédelmi képviselői választások is zajlottak a felperesnél a Covid helyzet mellett is, valamint, hogy többen is hozzájárultak a szakszervezeti tagdíj munkabérből való levonásához. Irreleváns, hogy személyi hogyan, miként lett volna pótolható, mivel az alperes nem kívánt más személyt választani, hiszen álláspontja szerint ez ránézve jelentős érdeksérelemmel járt volna.

[77] A felperes bizonyította, hogy szükségszerűen szervezeti átalakításra kényszerült. Az alperes azon állítását, hogy a szakszervezeti tisztségviselő jogviszonyának megszüntetésével a szakszervezet tevékenységének elnehezülése bekövetkezne, nem tudta hitelt érdemlően cáfolni. Különösképpen arra tekintettel, hogy évek óta személyi az alapszervezet első számú vezetője, hosszú évek óta ő képviseli a munkáltatóval szemben a munkavállalókat bér és egyéb tárgyalások, egyeztetések során közvetítve a munkavállalói érdekeket. Az évek alatt nagy tapasztalatra és tudásra tett szert, amely tényt egyébként a felperes nem vitatta, ezért további bizonyításra e körben nem is volt szükség.

[78] A szakszervezet által közölt egyet nem értés indokolása akkor alapos, ha a tisztségviselő jogviszonyának megszüntetése a szakszervezet tevékenységét a munkáltatónál olyan mértékben nehezítené el, amely rá nézve aránytalanul nagyobb terhet jelent, mint a munkáltatónál a jogviszony fenntartása (EBH.2010.2249.). A szakszervezeti tisztségviselő munkavállaló munkaviszonya felmondásához a szakszervezet részéről megtagadott egyetértés a bíróság ítéletével nem pótolható, ha a munkaviszony megszüntetése bizonyítottan a

szakszervezeti érdekvédelmi tevékenység elnehezülését okozza. Ennek megállapításánál nem kizáró körülmény az sem, ha a szakszervezeti vezetőség nagyobb létszámú (EBH.2004.1147.).

[79] Jelen esetben azt lehetett megállapítani, hogy személy1 szakszervezeti tisztségviselő évek óta az alapszervezet első számú vezetője, munkaviszonya megszüntetése a szakszervezeti tevékenység jelentős elnehezülését jelentené, míg a tisztségviselő munkaviszonyának fennmaradása okozta konkrét hátrányra, bizonyított munkáltatói magánérdek sérelemre nincs konkrét adat. Ezért az Mt. 7. § (2) bekezdésének megfelelő mérlegelés alapján jogszerű indoka volt az egyetértés megtagadásának.

[80] Mindezekre tekintettel a felülvizsgálati kérelem jogszabálysértés megállapítására nem adott módot, ezért a Kúria a Pp. 424. § (1) bekezdése értelmében a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta.

[81] Az eljárás során a felperes teljes mértékben pervesztes lett, perköltség iránti igényt nem terjesztett elő, ezért a Kúria a határozathozatalt mellőzte a Pp. 81. § (1) bekezdése szerint.

[82] A felperes az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 50. § (1) bekezdése szerinti mértékben köteles a 39. § (3) bekezdés d) pontja szerinti pertárgyértékre vetített illeték viselésére, figyelemmel a Pp. 102. § (2) bekezdésében foglaltakra is.

[83] Az ítélet elleni a Pp. 407. § (1) bekezdés d) pontja értelmében nincs helye felülvizsgálatnak.

[84] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet tárgyaláson kívül bírálta el a Pp. 420. §-a alapján.

Budapest, 2022. november 9.

Dr. Hajdu Edit s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna
bíró,

s.k. előadó

Dr. Stark Marianna s.k. bíró