



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.182/2021/5.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Dr. Papp Anna Katalin Ügyvédi Iroda (jogi képviselő címe, ügyintéző: dr. Kovács M. Szabolcs ügyvéd) által képviselt **II.r. felperes** (II.r. felperes címe) **II. r. felperesnek** a **Alperes1** (alperes címe) **alperes** ellen kártérítés iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 11.M.70.088/2021/8. számú ítélete ellen a II. r. felperes által 9. 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 II. rendű felperest, hogy az állam javára – külön felhívásra – fizessen meg 135.400 (százharmincötezer-négyszáz) forint fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek helye nincs.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint az I. rendű felperes 2007. május 29. napjától munkaerő-kölcsönzés céljából létrejött határozatlan idejű munkaviszonyban foglalkoztatta tanút. 2009. június 17. napján az alperes arról tájékoztatta az I. r. felperes törvényes képviselőjét, hogy a szakszervezetten belül megalakult egy csoport, melynek szakszervezeti bizalmija tanú, az érdekképviselőt felettes szakszervezeti szerve a szakszervezeti szövetség (a továbbiakban: szakszervezeti szövetség). Az I. r. felperes 2012. január 30. napján azonnali hatállyal felmondta a Zrt.-vel munkaerő-kölcsönzés céljából kötött megbízási szerződést. A kikölcsönzés megszűnésére tekintettel az I. r. felperes 2012. június 11. és 2012. június 29. napján a szakszervezeti szövetség-től kérte a felsőbb szakszervezeti szerv előzetes egyetértését tanú munkaviszonyának felmondással történő megszüntetéséhez.

Az I. r. felperes a megkeresésekben utalt arra, hogy az alperes elnöke a szakszervezeti szövetség-t jelölte meg az egyetértés megadására jogosult közvetlen felsőbb szakszervezeti szervként. A szakszervezeti szövetség az egyetértést nem adta meg.

[2] Az I. r. felperes – figyelmen kívül hagyva az alperes korábbi tájékoztatását és a közöttük korábban kialakult gyakorlatot – 2015. március 18. napján közvetlenül az alpereshez fordult annak érdekében, hogy a szakszervezet egyetértését kérje tanú munkaviszonyának megszüntetéséhez. Az alperes 2015. április 20. napján kelt válaszában közölte, hogy tanú továbbra is aktívan dolgozik a szakszervezetben, ezért a védelem feloldásához nem tud hozzájárulni. A levél végén ismételten megerősítette, hogy a felsőbb szakszervezeti szerv a szakszervezeti szövetség, melynek elérhetőségét is megadta.

Kereset és érdemi ellenkérelem

[3] A felperes keresetében kérte, hogy a bíróság pótolja a szakszervezet egyetértési nyilatkozatát tanú munkavállaló választott szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonya munkáltatói felmondással történő megszüntetéséhez. A későbbiekben keresetét kiterjesztette és kérte az alperes kötelezését 1.692.619, - forint kártérítés megfizetésére. Hivatkozásképpen előadta, hogy az alperes jogellenesen tagadta meg tanú szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyának munkáltatói felmondással történő megszüntetéséhez az egyetértést, mellyel kárt okozott, az I. rendű felperes köteles volt tanúnak állásidőre járó alpbért fizetni, mert foglalkoztatni, kikölcsönözni nem tudta. Az egyetértési jog megadására az alperes volt jogosult. A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) 270. § (1) bekezdése a törvényben biztosított szakszervezeti jogokat a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet részére biztosítja, azaz valamennyi ilyen jog alanya a szakszervezet. A szakszervezet szervezeti rendszerét és saját működési szabályait maga határozza meg, azonban ezzel nem mehet túl a szakszervezet jogi személyiségének keretein és nem telepíthet kötelezettséget harmadik jogi személyre. Az Mt. 237. § (1) bekezdése a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértését kívánja meg a védett szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyának felmondással történő megszüntetéséhez. Az Mt. által használt „szerv” kifejezés egyértelműen valamely belső szervezeti egységre, és nem egy harmadik személyre, más szakszervezetre vagy szövetségre utal. Ahol a törvény a szakszervezeti szervet említi, ott egy, a szakszervezet jogi személyiségén belüli szervezeti egységet kell érteni. Ez egyértelműen megjelenik a képviselettel rendelkező szakszervezet fogalmának meghatározásakor. Utalt a bírói gyakorlatra, amely szerint minden esetben a szakszervezet alapszabálya és a szervezetét, ügyrendjét szabályozó más belső előírásai alapján kell meghatározni azt a belső szervezeti egységet, amely közvetlen felsőbb szakszervezeti szervnek minősül (BH1997.607, EBH1999.43, EBH1999.138, EBH2000.238 és EBH2001.459). Az Mt. 273. § (6) bekezdése ezzel összhangban kifejezetten és nevesítetten a szakszervezet számára írja elő az álláspont közlésére vonatkozó kötelezettséget. A szakszervezeti szövetség nem az alperes belső szervezeti egysége, „szerve”, hanem önálló jogi személy, amely szövetség formájában működik. A szakszervezeti szövetség perben beszerzett nyilatkozata azt tartalmazza, hogy szokás szerint járt el és csak akkor, ha az alperes alapszabálya eltérően nem rendelkezett, az alperes alapszabálya azonban jelen perben nem ismert. Az alperes belső szervezeti rendje meghatározása során nem járhat el jogszabálysértő módon. Míg a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.)

szabályai többnyire diszpozitívak, az alapszabály és a belső szervezeti rend meghatározása tekintetében az Mt. szabályai kógensek. Az Mt. Harmadik rész XXI. fejezetébe tartozó szabályoktól eltérés kizárólag a kollektív szerződés számára engedélyezett, de az alperes alapszabálya számára nem. Minden olyan jognyilatkozat, amely a szervezeti egyetértés megadására jogosult személyét alapállástól eltérően határozza meg, jogszabályba ütközés miatt semmis.

[4] A többszöri hatályon kívül helyezés ideje alatt tanú és a II. r. felperes 2020. február 11. napján közös megegyezéssel megszüntették a munkaviszonyt, ezért a felperes nem tartotta fenn a jognyilatkozat pótlása iránti kérelmét.

[5] Az alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy az I. rendű felperes rossz alperest perel, a közvetlen felettes szerv a szakszervezeti szövetség volt. Hivatkozott a felek között kialakult gyakorlatra, amit a felperes eredetileg maga is követett. Előadta, hogy a szakszervezetek holding szervezetben látták el az érdekképviselési tevékenységet, emiatt a felettes szerv sem az alperesen belül, hanem a szakszervezeti szövetség-n belül keresendő, a szakszervezeti szövetség fogta össze a tagszervezeteket, melynek legfelsőbb fóruma a szakszervezeti szövetség tanácsülés. Hivatkozott arra is, hogy a kár érvényesítésének valamennyi eleme hiányzik.

Az elsőfokú bíróság döntése

[6] Az elsőfokú bíróság ítéletével a keresetet elutasította. Az alperesi védekezésre tekintettel rögzítette, hogy a bíróságnak elsődlegesen abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy az alperes-e az egyetértés megadására jogosult közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv. A peres eljárás során az alperes alapszabályát nem sikerült beszerezni, ezért az alperes alapszabálya alapján nem lehetett állást foglalni ebben a kérdésben. Alapszabályi rendelkezés hiányában a az elsőfokú bíróság követte azt a kialakult bírói gyakorlatot, mely szerint amennyiben a szakszervezet alapszabálya és a belső szabályzata nem határozza meg, hogy az egyetértési jog gyakorlására melyik szakszervezeti szerv jogosult, a szakszervezet álláspontja, nyilatkozata, vagy az általa követett gyakorlat az irányadó a joggyakorlásra jogosult szerv meghatározása tekintetében (BH2000.238). A szakszervezet álláspontja egyértelműen kitűnik a 2009. június 17-i tájékoztató levélből, és az I. rendű felperes 2012. évben küldött két megkereséséből. Ugyancsak ezt az álláspontot képviselte az alperes a 2015. április 20-i levelében is. Önmagában abból, hogy az alperes elnöke kifejtette saját álláspontját a munkáltatói megkeresés kapcsán, még nem következik, hogy magának tulajdonította volna az egyetértési jog gyakorlását, figyelemmel arra is, hogy a levél végén megerősítette, hogy a szakszervezeti szövetség minősül felsőbb szakszervezeti szervnek. Amennyiben az I. rendű felperes az alperes e nyilatkozatát ellentmondásosnak ítélte, az ő terhére esik, hogy nem tájékozódott megfelelően és nem kért további tájékoztatást az alperestől vagy a szakszervezeti szövetség-től. Ugyancsak ezt alátámasztó előadást tett a szakszervezeti szövetség is a 2016. december 19-i tájékoztatásban. Mind az alperes, mind a felsőbb szakszervezeti szervként megjelölt szakszervezeti szövetség egyezően nyilatkozott úgy, hogy a felsőbb szakszervezeti szerv a szakszervezeti szövetség és ezen álláspontjukat

világosan és egyértelműen közölték az I. r. felperessel is. Ezt követően nem történt a kommunikációban olyan változás, amiből az I. r. felperes alappal következtethetett volna arra, hogy a továbbiakban nem a szakszervezeti szövetség jogosult az egyetértési jog gyakorlására.

[7] Egyetértett az elsőfokú bíróság a II. r. felperessel abban, hogy a szakszervezeti tisztségviselőt megillető védelem egy szakszervezeti jogosultság, ugyanakkor a szakszervezeteket széleskörű szabadság illeti meg a tekintetben, hogy hogyan alakítják ki saját felépítésüket, működési rendjüket és hogy ennek részeként hova telepítik az egyetértési jog gyakorlását. A szakszervezet alapításakor hatályos 1989. évi II. törvény 25. § (2) bekezdése szerint a szakszervezet a szervezeti rendjét maga jogosult meghatározni. Ezzel azonos tartalmú szabályozást tartalmaz a Ptk. és az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény (a továbbiakban: Civil tv.) is: a Ptk.-t ezen a téren három szintű szabályozás jellemzi, a jogi személyekre vonatkozó általános szabályok, az egyesületekre vonatkozó normák és a konkrét alapszabályi előírások. A Ptk. mindhárom szinten jelentős mértékben a felek szabad akaratára bízta a vonatkozó rendelkezések megalkotását, az egyetértési jog gyakorlásáról és a felsőbb szakszervezeti szerv fogalmáról kifejezetten hallgat. Az elsőfokú bíróság szerint az Mt. szakszervezetekre vonatkozó részéből sem vonható le olyan következtetés, hogy a jogalkotó bármilyen módon is bele kívánt volna szólni abba, hogy ki minősülhet felsőbb szakszervezeti szervnek. A kógens jogszabályi rendelkezések célja nem annak meghatározása volt, hogy az egyetértési jog gyakorlásának jogosultját meghatározza, hanem az, hogy megteremtse a szakszervezeti tisztségviselők védelmének kereteit és eljárási rendjét. Utalt a 2000. évi LII. törvénnyel kihirdetett, az egyesületi szabadság és a szervezkedési jog védelméről szóló ILO 87. számú egyezményére, és annak 3., 5. és 6. cikkére, mely szerint a munkavállalók és a munkáltatók szervezeteinek jogában áll alapszabályaik és szabályaik kidolgozása, képviselőik szabad megválasztása, szervezetük irányításának, illetve tevékenységük megszervezése, valamint programjaik megfogalmazása. Az állami hatóságok kötelesek tartózkodni minden beavatkozástól, amely ezt a jogot korlátozná, vagy annak törvényes gyakorlását gátolná. Az ILO egyezmény értelmében az államoknak tiszteletben kell tartani a szakszervezetek önszabályozását, ezért az Mt. szakszervezetekre vonatkozó rendelkezései sem irányulhattak annak meghatározására, hogy a szakszervezeten belül, vagy éppen kívül, mely szerv vagy szervezet jogosult az egyetértési jog gyakorlására. Az ettől eltérő értelmezés tiltott állami beavatkozásnak minősülne, ami ellentétes a 87. számú ILO egyezmény szabályozásával. Rámutatott arra, hogy a munkajogban nem ismeretlen jelenség, hogy egyes jogosítványok - így például a munkáltatói jogkör - gyakorlására a jogi személyen kívüli szerv vagy személy jogosult. A következetesen érvényesülő bírói gyakorlat szerint a szakszervezet joga az, hogy a szervezeti rendjét meghatározza és ennek keretében jogosult a közvetlen felsőbb szakszervezeti szervet kijelölni (BH2005.119, EBH2005.1336). Kétségtelen, hogy a szakszervezeti szövetség nem minősül a Civil tv. szerinti szakszervezetnek, hiszen annak tagjait nem természetes személyek alkotják. Miután azonban az Mt. rendelkezéseinek célja nem a felsőbb szakszervezeti szerv meghatározása, ezért az Mt. 273. § (3) bekezdésének szűkítő nyelvtani értelmezése nem alkalmazható. Utalt arra, hogy a BH2016.93. számon közzétett döntés esetében is szakszervezeti szövetség állt alperesi pozícióban.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[8] Az ítélet ellen a II. r. felperes terjesztett elő fellebbezést, kérve az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a keresetnek való helytadást, másodlagosan kérte az elsőfokú bíróság ítéletének hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását a per újabb tárgyalására és újabb határozat hozatalára. Hivatkozásképpen előadta, hogy az Mt. 270. § (1) bekezdése kimondja, hogy a szakszervezet számára biztosított jogok a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet illetik meg. Ilyen jognak tekinthető a védett szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyának felmondásához történő hozzájárulás is (Mt. 273. § (1) bekezdés), melyet a törvény a közvetlen felsőbb szakszervezeti szervhez telepít. Az elsőfokú ítélet figyelmen kívül hagyja azt a tényt, hogy az Mt. XXI. fejezete teljes terjedelmében a szakszervezet jogosultságairól és kötelezettségeiről szól és végig következetesen használja a szakszervezet kifejezést, sőt annak fogalmát is megadja az Mt. 270. § (2) bekezdés a) pontjában oly módon, hogy szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése. Ugyan a törvény a felsőbb szakszervezeti szerv fogalmát nem határozza meg, azonban a szabály funkciójából eredően az Mt. 273. §-ában szereplő jogosultság egyértelműen valamely szervezeti egységhez, nem pedig kívülálló harmadik jogi személyhez köthető. Az Mt. 273. § (6) bekezdése is a szakszervezet kifejezést említi az álláspont közlése kapcsán. Elképzelhető, hogy valamely jog gyakorlására a szakszervezet harmadik (jogi) személyt jelöl ki, de e harmadik személy csakis a szakszervezet megbízásából, annak nevében és helyette eljárva, nem pedig saját nevében gyakorolhatja a jogosultságot. Az elsőfokú bíróság által hivatkozott EBH2000.238., BH2005.119., EBH2005.1336. számú döntések a szakszervezet szervezetén belül vizsgálták a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv kérdését. Az ILO egyezmény a szakszervezet saját szervezetrendszerének szabad kialakításáról szól, nem pedig arról, hogy hogyan vonhatóak be harmadik személyek a szakszervezeti döntéshozatalba, vagy a szakszervezetet megillető jogosultságok gyakorlásába. A Civil tv. 4. § (3) bekezdése alapján a szakszervezeti szövetség egyértelműen szövetségnek és nem szakszervezetnek tekinthető, így se nem szakszervezeti, se nem szerv, hanem egy önálló jogi személy. Ezért fogalmilag kizárt, hogy a szakszervezeti szövetség saját nevében és önállóan olyan jogokat gyakoroljon, melyeket a törvény egyértelműen a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezethez köt. tanú az alperes és nem a szakszervezeti szövetség tisztségviselője, ezért értelmetlen is lenne a szakszervezeti szövetség-hoz kötni a hozzájárulás megadását. Sem az alperes, sem a szakszervezeti szövetség alapszabálya még utalás szinten sem alapoz meg kapcsolatot a két fél között, és egyikőjük nyilatkozata sem térhet el az Mt. XXI. fejezetében foglaltaktól, így a korábbi jogsértő gyakorlatnak nincs perbeli relevanciája. Az alapszabály hallgatását sem lehet úgy értelmezni, hogy kívülálló harmadik személyre lehetne telepíteni a szakszervezeti jogosultságot.

[9] A bírói gyakorlat alapján a szakszervezettől elvárható, hogy a munkáltató megkeresésére az arra jogosult nyilatkozzon (EBH2009.2066). Az alperes törvényes képviselője érdemben nyilatkozott a hozzájárulásra ahelyett, hogy a válaszadást kikerülve közvetlenül a szakszervezeti szövetség-hoz irányította volna a felperest. A felperes álláspontja szerint az a tény, hogy a felperes a korábbi jogsértő gyakorlatot észlve immár a jogosulttól kért nyilatkozatot, majd annak megtagadása után a nyilatkozatot megtagadóval szemben pert indított, nem minősülhet az Mt. 6. § (2) bekezdésébe ütközőnek. Ezért az alperes a passzív perbeli legitimációja fennáll. Kitért arra, hogy az elsőfokú bíróság által hivatkozott BH2016.93. számú döntésben szereplő szakszervezeti szövetség és a szakszervezet között más a jogi kapcsolat, mert a hivatkozott ügyben a szakszervezet

származtatott jogi személy. Ezen túl az adott perben nem merült fel az alperes passzív perbeli legitimációja.

[10] Az alperes fellebbezési ellenkérelmet – felhívás ellenére – nem terjesztett elő.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

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

[12] Az Mt. 230. §-a, a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó általános rendelkezések körében előírja, hogy a munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében e törvény szabályozza a szakszervezet, az üzemi tanács és a munkáltatók, vagy érdekképviselői szervezeteik kapcsolatrendszerét. Ennek keretében biztosítja a szervezkedés szabadságát, a munkavállalók részvételét a munkafeltételek alakításában, meghatározza a kollektív tárgyalások rendjét, vagy a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást. Az Mt. 231. § (2) bekezdése szerint az érdekképviselői szervezetek jogosultak szövetségeket létesíteni, vagy ilyenekhez csatlakozni, ideértve a nemzetközi szövetségeket is.

[13] Az egyesülési jog első generációs alapjog. Az Alaptörvény VIII. cikk (2) bekezdése általános szabadságjogként rögzíti, hogy mindenkinek joga van szervezeteket létrehozni, és joga van szervezetekhez csatlakozni. Az (5) bekezdés szerint szakszervezetek és más érdekképviselői szervezetek az egyesülési jog alapján szabadon alakulhatnak és tevékenykedhetnek.

[14] Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 12. Cikk szabályozza az egyesülési szabadságot, kimondva, hogy mindenkinek joga van a másokkal való bármilyen szintű, különösen szakszervezeti egyesüléshez, ami magában foglalja mindenkinek a jogát ahhoz, hogy érdekei védelmére szakszervezetet alapítson, vagy azokhoz csatlakozzon.

[15] Az elsőfokú bíróság helytállóan hivatkozott az ILO 87. számú egyezmény az egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről, amely mellett az ILO másik alapvető, fundamentális egyezménye a 98. számú egyezmény a szervezkedési és a kollektív tárgyalási jogról is, melyet a 2000. évi LV. törvény hirdetett ki. Ennek 1. cikke ugyancsak előírja a szervezkedési szabadságot és annak megfelelő védelmét. Releváns szabályokat tartalmaz továbbá a 2000. évi LXVII. törvénnyel kihirdetett, a munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és kedvezményeiről szóló 135. számú ILO egyezmény.

[16] Mindezek mellett egyéb nemzetközi szerződések is alapvető jogként szabályozzák az egyesülési, illetve szervezkedési jogot, így az 1993. évi XXXI. törvénnyel kihirdetett, az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én kelt Egyezmény 11. cikke, valamint a 1999. évi C. törvénnyel kihirdetett Európai Szociális Karta 5. cikke. E szerint a dolgozók és a munkaadók azon szabadságának biztosítására és támogatására, hogy gazdasági és szociális érdekeik védelmében helyi, országos vagy nemzetközi szervezeteket hozhatnak létre és csatlakozhatnak ezen szervezetekhez, a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a nemzeti törvények sem önmagukban, sem alkalmazásuk révén nem csorbítják ezt a szabadságot. Az 1976. évi 9. törvényerejű rendelettel kihirdetett, az Egyesült Nemzetek Közgyűlése XXI. ülészakán, 1966. december 16-án elfogadott Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának 8. cikke is tartalmazza a szakszervezeteknek azt a jogát, hogy országos szövetséget vagy társulást létesítsenek, valamint az utóbbiaknak azt a jogát, hogy nemzetközi szakszervezeti szervezetet alakítsanak, illetve ahhoz csatlakozzanak, továbbá hogy a szakszervezetek – eltekintve a törvényben meghatározott olyan korlátozásoktól, amelyek demokratikus társadalomban az állambiztonság, a közrend, vagy mások jogai és szabadsága védelme érdekében szükségesek – szabadon működjenek;

[17] Az egyesülési jogot nem csak természetes, hanem jogi személyek is gyakorolhatják, így az Alaptörvény, az Mt. és a nemzetközi szerződések alapján is létrehozhatók a szakszervezeti szövetségek. Helytállóan utalt az elsőfokú bíróság a Civil tv. 4. § (3) bekezdésére, mely szerint a szövetség olyan egyesület, amely két tag részvételével is alapítható, működtethető. A szövetség tagja egyesület, alapítvány, egyéb jogi személy, jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet vagy civil társaság lehet; szövetség tagja természetes személy nem lehet.

[18] A Ptk. 3:4. § (1)-(2) bekezdései szerint a jogi személy létrehozásáról a személyek szerződésben, alapító okiratban vagy alapszabályban (a továbbiakban együtt: létesítő okirat) szabadon rendelkezhetnek, a jogi személy szervezetét és működési szabályait maguk állapíthatják meg. A jogi személy tagjai, illetve alapítói az egymás közötti és a jogi személyhez fűződő viszonyuk, valamint a jogi személy szervezetének és működésének szabályozása során a létesítő okiratban - a (3) bekezdésben foglaltak kivételével - eltérhetnek e törvénynek a jogi személyekre vonatkozó szabályaitól. A Ptk. ezen túli előírásokat a perbeli jogvita eldöntéséhez nem tartalmaz. Mindezek alapján a szakszervezet autonóm működésébe tartozik, hogy milyen belső szervezettel, struktúrával kíván működni, ezeket szabadon határozhatja meg. Ez vonatkozik a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv meghatározására is.

[19] Az elsőfokú bíróság megkeresésére becsatolásra került a szakszervezeti szövetség szakszervezetek perbeli időben hatályos szabályzata, e szerint a szakszervezeti szövetség szakszervezeti szövetség, mely tagszervezetekből áll. Célja a tagszervezetek tagsága érdekében a makroszintű érdekképviselő ellátása.

[20] Az elsőfokú bíróság helytállóan utalt a következetesen érvényesülő bírói gyakorlatra, mely szerint a szakszervezet a szervezeti rendjét maga határozza meg, mely

kiterjed az előzetes egyetértés gyakorlására jogosult közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv előzetes meghatározására is (BH2005.119., EBH2005.1336.). E tekintetben belső szabályzat hiányában a szakszervezet álláspontja és az általa követett gyakorlat az irányadó (EBH2000.238.). Miként arra a Legfelsőbb Bíróság is rámutatott, a szakszervezeti szervnél kialakított feladatmegosztás nem bírálható felül, mert a szakszervezet önállóan szervezi a szakszervezeti feladatokat ellátó munkáját (EBH2009.2066.). A hivatkozott bírósági határozatok az azonos jogi szabályozás folytán az új Mt. alkalmazása során is irányadóak. Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a szakszervezetet megillető szervezkedési és egyesülési jogok alapján a szakszervezet jogosult a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv meghatározására, nem csak a szakszervezeten belül, de adott esetben a szakszervezeti szövetség vonatkozásában is. Nem vitatott, hogy a védett tisztségviselő munkaviszonyának megszüntetéséhez szükséges hozzájárulás, mint a szakszervezeti tisztségviselők fokozott munkajogi védelmének része, szakszervezeti jogosultság. Önmagában ezt a szakszervezeti jogosultságot nem érinti, hogy a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet mely szervet határoz meg olyan felsőbb szakszervezeti szervként, amely jogosult ezzel kapcsolatosan az egyetértés megadására. Ez a szakszervezeti autonómia része. Attól ez a jog még a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet illeti meg, hogy ezt az általa meghatározott közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv útján gyakorolja. Alapítan hivatkozott arra a II. rendű felperes fellebbezésében, hogy a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv kizárólag a szakszervezet valamely belső szervezeti egységével azonosítható. Közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv lehet jogi személyiséggel rendelkező vagy nem rendelkező szakszervezet, annak meghatározott ügyvezető, döntéshozó vagy képviseleti szerve, de adott esetben a szövetség is. Mindez következik a szakszervezetet megillető egyesülési és szervezkedési jogból, valamint a működési autonómiából, mely az Alaptörvényben, az Európai Unió Alapjogi Chartájában, a Munka Törvénykönyvében és több nemzetközi szerződésben is garantált.

[21] A szakszervezeti szövetség a felperes fellebbezési hivatkozásával szemben nem tekinthető kívülálló harmadik személynek, hiszen annak tagszervezete az alperes. Ezen túlmenően egyértelmű a két jogi személy közötti kapcsolat, melyet a szakszervezeti szövetség Alapszabálya is rögzít. Emellett az Mt. 270. § (2) bekezdés a) pontja a szakszervezet fogalmát tágra határozza meg az alábbiak szerint: e törvény alkalmazásában szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése. A jogszabályhelyhez fűzött miniszteri indoklás szerint a törvény a „szakszervezet” fogalmának meghatározásával kiemeli, hogy nem az elnevezése, hanem a szervezet célja és tevékenysége alapján kell eldönteni, hogy valamely szervezetet a szakszervezeti jogok gyakorlására jogosult szervezetnek lehet-e tekinteni. A bírói gyakorlat szerint a munkügyi jogszabályokban említett szakszervezeten (érdek-képviseleti szervezeten) nemcsak a szakszervezetet, hanem az egyéb elnevezésű olyan munkavállalói érdek-képviseleti szervezetet is érteni kell, amelynek célja a munkavállalók érdekeinek előmozdítása és védelme (BH1992. 499.). Az ILO 87. számú Egyezménye a 10. cikkben ugyancsak előírja, hogy a jelen Egyezményben a „szervezet” kifejezés jelenti a munkavállalóknak vagy a munkáltatóknak minden olyan szervezetét, amelynek célja a munkavállalók vagy a munkáltatók érdekeinek előmozdítása és megvédése. Mindezek alapján a szakszervezeti szövetség is szakszervezetnek minősül az Mt-ben meghatározott szakszervezeti jogok gyakorlása szempontjából.

[22] Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság azt is, hogy a felperes nem a szakszervezet többszöri egyértelmű tájékoztatása (2009. és 2012. években) és a hosszabb ideje fennálló kialakult gyakorlat alapján járt el, amikor az alperest kereste meg az előzetes hozzájárulás megadása végett. Ezen túl az alperes megkeresésre adott válasza - az egyetértés megtagadása mellett - tartalmazta, hogy nem ő az egyetértés megadására jogosult, és a felsőbb szakszervezeti szerv elérhetőségét is megadta. Ezért a válasz nem tekinthető az Mt. 31.§ folytán alkalmazandó Ptk. 6:4.§ (1) bekezdése szerinti, egyértelmű és feltétel nélküli, joghatás kiváltására irányuló akaratnyilatkozatnak. Erre tekintettel a munkáltató maga járt el felróhatóan, amikor ezen levélben foglaltak alapján nem kereste meg a szakszervezeti szövetség-t az egyetértés megadása érdekében. Az együttműködési kötelezettség és az adott helyzetben általában elvárható magatartás körébe tartozik, hogy a munkáltató a megfelelő körülményekkel és gondossággal járjon el a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának felmondással való megszüntetéséhez szükséges előzetes egyetértés beszerzése során, amennyiben a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv személye nem egyértelmű. Az I. rendű felperes ezen jogszabályi kötelezettségeit elmulasztotta. A II. rendű felperes által hivatkozott döntések nem alkalmazhatóak, mert a hivatkozott esetekben a megkeresett szakszervezetek az egyetértést egyértelműen és feltétel nélkül megadták.

[23] Mindezek alapján az alperes nem felelős a bekövetkezett kárért, mert nem az alperes volt az előzetes egyetértés megadására jogosult közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv, melyről tájékoztatta is a munkáltatót, joghatás kiváltására alkalmas egyértelmű és feltétel nélküli akaratnyilatkozatot nem tett. Ezt követően a munkáltató volt az, aki az előzetes egyetértésre jogosult megkeresését mellőzte.

[24] Utal továbbá a másodfokú bíróság arra, hogy az elsőfokú bíróság tájékoztatta a felperest a rá háruló bizonyítási kötelezettségről és teherről a szerződésen kívül okozott kártérítés jogszabályi feltételei tekintetében (Ptk. 6:519.§). Az alperes vitatta a jogellenes magatartást, azt, hogy felróhatóan járt volna el, valamint az alperesi magatartás és a kár közötti okozati összefüggést is arra hivatkozással, hogy a II. rendű felperes felróhatóan maga okozta kárát, mert nem közvetítette ki tanú más kölcsönbevevőhöz munkavégzésre. A felperes e tekintetben csak állításokat fogalmazott meg, előadva, hogy a szakszervezeti tisztségviselőt – korábbi munkatapasztalata és „kevésbé nyitott hozzáállása” miatt – foglalkoztatni nem tudta, és egyébként sem volt elvárható a munkavállaló kikölcsönzése a folyamatban lévő peres eljárás tartalma alatt, de bizonyítási kötelezettségének nem tett eleget. Nem lehet eltekinteni attól, hogy a felperes tevékenysége munkaerő-kölcsönzésre irányul, alapvető munkáltatói kötelezettsége az Mt. 51.§ (1) bekezdése szerint a munkavállaló foglalkoztatása, ennek ellenére meg sem kísérelte bizonyítani, hogy a munkavállalót nem tudta kikölcsönözni az alperes válaszáat követően. Ezért a jogellenességen túl a II. rendű felperes az alperes nyilatkozata és a kár közötti okozati összefüggést sem bizonyította.

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

[26] Az alperes a fellebbezési eljárásban beadványt nem terjesztett elő, perköltséget nem számított fel, ezért a másodfokú bíróság a perköltség tárgyában történő határozathozatalt a Pp. 239.§ folytán alkalmazandó Pp. 79. § (1)-(2) bekezdései alapján mellőzte.

[27] A tárgyi költségfeljegyzési jogos perben a sikertelenül fellebbező II. rendű felperes köteles a fellebbezési illetéket megfizetni, melynek összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdésén alapul.

[28] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 256/A. § (1) bekezdés f) pontja alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[29] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 233. §-a kizárja.
Budapest, 2021. október 26.

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

dr. Kulisity Mária s.k.

előadó bíró