

(A kijavító végzés száma: Mfv.V.10.106/2024/8.
kijavító végzés dátuma: 2025.08.04.)

**A Kúria
mint felülvizsgálati bíróság**

végzése

Az ügy száma: Mfv.V.10.106/2024/5.

A tanács tagjai: Dr. Suba Ildikó a tanács elnöke

Dr. Tánczos Rita előadó bíró

Dr. Csesznok Judit Anna bíró

Dr. Puskás Péter bíró

Dr. Varga Edit bíró

A felperes: felperes neve

(felperes címe)

A felperes képviselője:

Dr. Gyurkovics Bence ügyvéd

(felperes képviselőjének címe)

Az alperes: alperes neve

(alperes címe)

Az alperes képviselője:

Dr. Fodor T. Gábor ügyvéd

(alperes képviselőjének címe)

A per tárgya: kollektív szerződés részleges érvénytelenségének megállapítása

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél:

felperes

A másodfokú bíróság és a jogerős határozat száma:

Fővárosi Ítéltábla

1.Mf.31.063/2024/9.

Az elsőfokú bíróság és határozatának száma:

Budapest Környéki Törvényszék

25.M.70.259/2023/20.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.063/2024/9. számú jogerős ítéletét hatályon kívül helyezi és a másodfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasítja.

A felperes felülvizsgálati eljárási költségét 127.000 (százhuszonhétezer) forintban, a felülvizsgálati eljárás illetékét 70.000 (hetvenezer) forintban állapítja meg, amelynek viseléséről az új határozatot hozó bíróság dönt.

A végzés ellen felülvizsgálatnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

[1] A peres felek 2019. januárjában határozott időre, 2023. december 31-ig szóló kollektív szerződést kötöttek. Ennek 26.1. pontjában rögzítették, hogy a szabadságot esedékességének évében, de legkésőbb az esedékességet követő év április 30. napjáig kell kiadni azzal, hogy az esedékesség évét követően kiadott szabadság mértéke nem haladhatja meg a szabadság egyharmadát.

[2] 2023. január 1-től módosultak a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) egyes rendelkezései, köztük a szabadság kiadására vonatkozó szabályok is. Az alperes 2023. februárjában kezdeményezte a felperesnél a kollektív szerződés munkaidő-beosztás szabályait taglaló pontjának és a szabadság kiadását szabályozó 26.1. pontjának módosítását. E körben a javaslat azt tartalmazta, hogy az új rendelkezésben szerepeljen: „az Mt. 123. § (5) bekezdésének c) pontjában írottak alapján a munkáltató a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki”.

[3] A felperes ... 2023. február 28-án elektronikus levélben megküldött válaszában a módosítási javaslat egyik pontját sem fogadta el arra hivatkozva, hogy ezek nem a munkavállalók érdekeit szolgálják. A felperes ... 2023. március 1-jén kelt levelében tájékoztatta az alperest arról, hogy a kollektív szerződés módosítására vonatkozó egyik módosítási javaslatot sem kívánja a felperes elfogadni, aminek részletes indokát adta. A 26.1. ponttal kapcsolatban kifejtette, hogy a hatályos kollektív szerződés ezen rendelkezése érvénytelen, mivel mind a mérték mind az időtartam tekintetében az Mt. 123. § (5) bekezdésének c) pontjába ütközik. Az érvénytelenség jogkövetkezménye az Mt. 29. § (3) bekezdése alapján az, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, vagyis a munkáltatónak az Mt. 123. § (1) bekezdése alapján a tárgyévben kellett volna kiadnia a szabadságot, így az alperes a kollektív szerződés megkötésétől a szabadság kiadása körében jogszabálysértően járt el, sérültek a munkavállalók alapvető jogai, ezért azt tartaná helyesnek, hogy azon munkavállalóknak, akik esetében a kollektív szerződés hatálya alatt nem a tárgyévben adták ki a szabadságot valamiféle anyagi kompenzációt nyújtana az alperes.

[4] A peres felek 2023. december 18-án új kollektív szerződést kötöttek, amelynek 27.1. pontja értelmében az Mt. 123. § (5) bekezdésének c) pontjában írtak alapján a munkáltató a szabadság egynegyed részét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

[5] A felperes a keresetében a kollektív szerződés 26.1. pontja részleges érvénytelenségének megállapítását kérte. Előadta, hogy az az Mt. 123. § (5) bekezdés c) pontjába ütközik, ezért semmis, amely megállapítás álláspontja szerint igaz a 2023. január 1-jét megelőző időszakra is. A munkáltatónak az Mt. 123. § (1) bekezdése alapján a tárgyévben kellett volna kiadnia a szabadságot, és ennek elmulasztása esetén sérültek a munkavállalók alapvető jogai. Állította, hogy mint szerződéskötő fél saját jogán rendelkezik a perben keresetösségi joggal és a megállapítási keresetnek a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 172. § (3) bekezdésében rögzített feltételei is fennállnak.

[6] Az alperes a kereset elutasítását kérte vitatva azt, hogy a felperes rendelkezik perbeli legitimációval, illetve, hogy fennállnak az adott esetben a megállapítási kereset előterjesztésének feltételei. Azt állította, hogy a kollektív szerződés normatív részének személyi hatálya nem terjedt ki a felperesre, illetve a felperesnek nincs olyan joga, amelynek megóvása érdekében megállapítási keresetet terjeszthetne elő. Kifejtette, hogy a kollektív szerződés hivatkozott rendelkezése 2022. december 31-ig nem ütközött jogszabályba, az Mt. 135. §-a alapján ugyanis kollektív szerződéses rendelkezéssel eltérhettek az Mt. 123. § (5) bekezdésétől. Kifogásolta, hogy a jogalkotó alkotmány-ellenesen járt el, amikor nem biztosított kellő felkészülési időt a jogalanyok számára a kollektív szerződés módosítására, továbbá maga a felperes is felróhatóan járt el, amikor visszautasította 2023 februárjában a kollektív szerződés módosítására vonatkozó ajánlatát.

Az első- és másodfokú bíróság határozata

[7] Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét elutasította és a perköltség viselésére kötelezte. Megállapította, hogy a kereset előterjesztésére a felperes rendelkezett perbeli legitimációval, mivel önmagában az a tény, hogy a jogvita alapjául szolgáló kollektív szerződést megkötő egyik fél maga a felperes volt, már olyan jogi érdeket teremt a számára, amely alapján megillette őt a keresetelési jog. A megállapítási kereset Pp. 172. § (3) bekezdésében rögzített feltételei vizsgálata során arra a következtetésre jutott, hogy azok nem álltak fenn, a felperes nem tudta megjelölni azon jogát, amelynek az alperessel szembeni megóvása megalapozhatta volna a megállapítási kereset előterjesztését. Ezen túl állást foglalt abban a kérdésben is, hogy a kollektív szerződés kifogásolt pontja 2022. december 31-ig nem ütközött jogszabályba. Nem találta megalapozottnak azt az állítást, hogy a felperes a kollektív szerződés módosítására vonatkozó alperesi javaslat visszautasításával felróható magatartást tanúsított.

[8] A peres felek fellebbezése folytán eljáró másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét részben eltérő indokolással helybenhagyta. Alaposnak találta az alperes fellebbezését a körben, hogy a felperesnek mint a perben támadott kollektív szerződést kötő félnek a kollektív szerződés normatív részében szabályozott rendelkezések érvénytelenségének megállapítására vonatkozóan nincs perbeli legitimációja.

[9] A kollektív szerződés sajátos jogi természete folytán az azt kötő fél érvénytelenség megállapításához fűződő automatikus jogi érdekeltsége a kollektív szerződés normatív része tekintetében nem áll fenn, figyelemmel arra, hogy a kollektív szerződés nem polgári jogi szerződés, az kettős jogi természetű, részben szerződés, részben közjogi norma. E körben idézte a 22/2023. (X. 4.) AB határozat több megállapítását. Kifejtette, hogy a támadott kollektív szerződéses rendelkezésnek nincs magánjogi természete, az közjogi jogforrási tartalmú rendelkezés. Az AB határozat alapján csak a kötelmi rész vonatkozásában merülhet fel a megállapodás szerződéses természete, - ez a rész vonatkozik a kollektív szerződést kötő felekre - a felperes azonban nem e tekintetben kérte az érvénytelenség megállapítását. A másodfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a kollektív szerződést kötő szakszervezetnek nincs keresetelési joga a kollektív szerződés normatív részébe tartozó rendelkezéssel összefüggésben. Utalt a 8/1990. (IV. 23.) AB határozatra is, amely a szakszervezet képviselői jogosultságát érintette.

[10] A megállapítási kereset előterjeszthetősége körében kifejtette, hogy az Mt. a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvénytől (a továbbiakban: Ptk.) nagyrészt eltérő módon szabályozza az érvénytelenséget, a Ptk. rendelkezései e körben nem alkalmazhatóak, így a szerződés érvénytelenségének megállapítására irányuló munkaügyi perekben a Pp. 172. § (3) bekezdése feltételeit kell vizsgálni, e körben helyesnek ítélte az elsőfokú bíróság által kifejtetteket. Mivel a bíróságok – álláspontjukra tekintettel – érdemben nem vizsgálhatták a felperes kereseti követelését, így mellőzte az elsőfokú ítélet indokolásából a kollektív szerződés részleges érvénytelenségnek érdemi elbírálására vonatkozó megállapítást.

A felülvizsgálati kérelem, felülvizsgálati ellenkérelem

[11] A jogerős ítélet ellen a felperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, amelyben kérte, hogy azt a Kúria helyezze hatályon kívül és hozzon a kereseti kérelemnek megfelelő határozatot, illetve szükség esetén az elsőfokú ítéletet is hatályon kívül helyezve az elsőfokú bíróságot utasítsa új eljárásra és új határozat hozatalára, valamint marasztalja az alperest a perköltségben. Álláspontja szerint, amennyiben helyes lenne a jogerős ítéletben kifejtett álláspont, akkor a szakszervezetek nem lennének jogosultak a kollektív szerződés egészét sem támadni és a szerződés érvénytelenségének a megállapítása tárgyában keresetet előterjeszteni, hiszen a kollektív szerződés egészébe szükségképpen beletartozik nemcsak annak kötelmi, hanem annak a normatív része is. Mindez álláspontja szerint ellehetetlenítené a szakszervezetek érdekvédelmi tevékenységét is.

[12] A perbeli legitimáció körében kifejtette, hogy a polgári jogi szabályoknak megfelelően a kollektív szerződés jogi természetét tekintve szerződésnek minősül függetlenül attól, hogy az az Mt. 13. §-a alapján egyben munkaviszonyra vonatkozó szabály is. Érvelése szerint a jogerős ítélet sérti az Mt. 4. §-át, amely szerint a kollektív szerződés a felek kölcsönös és egybehangzó nyilatkozatával jön létre, így megállapodásnak (szerződésnek) minősül.

[13] Érvelése szerint a jogerős ítélet sérti az Alaptörvény T) cikkének (1) és (2) bekezdését, amely a kollektív szerződést nem határozza meg jogforrásként, így a másodfokú bíróság erre vonatkozó megállapítása alaptörvény-ellenes. Hivatkozása szerint a másodfokú bíróság által idézett AB határozat is rögzítette, hogy a kollektív szerződés nem jogszabály, csak aszerint viselkedik az érintett munkáltató összes munkaviszonyban álló munkavállalója irányában. Ennek megfelelően álláspontja szerint önmagában az a körülmény, hogy a szerződést kötő egyik fél volt, olyan jogi érdeket teremtett számára, amely alapján megilleti a perbeli legitimáció.

[14] A megállapítási kereset előterjesztése körében előadta, hogy a felperesi szakszervezet tagjai az alperessel állnak munkaviszonyban és jogszabályba ütköző kollektív szerződéses rendelkezések alapján kerültek hátrányba, ami megalapozza a megállapítási kereset előterjesztését figyelemmel arra, hogy marasztalás nem kérhető. A szakszervezet alapszabályban rögzített célja, hogy a tagjai munkaviszonyával, foglalkoztatásával, szociális és gazdasági viszonyaival kapcsolatos érdekeit feltárja, képviselje és védje, ami szintén megteremti a Pp. 172. § (3) bekezdése alkalmazhatóságát. Mivel a szerződéskötési jog a szakszervezetet illeti meg, így az érvénytelenséggel kapcsolatos perindítási jog is megilleti,

nem elzárva a munkavállalót attól, hogy egyéni jogvitát indítson. Ezen túl a felülvizsgálati érvelés szerint a kifogásolt kollektív szerződéses rendelkezés az Mt. 123. § (5) bekezdés c) pontjába ütközik, így az az Mt. 27. § (1) bekezdése szerint semmis.

[15] Az alperes a felülvizsgálati ellenkérelmében kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet hatályában tartsa fenn. Érvelése szerint az ettől eltérő döntés alaptörvény-ellenes lenne, mivel a munkavállalók szabadságával kapcsolatos igényeket csak maguk a munkavállalók jogosultak érvényesíteni. Állította, abból, hogy a szakszervezet volt az egyik szerződő fél a kollektív szerződés megkötésénél még nem következik az, hogy perbeli legitimációval rendelkezne az érvénytelenség megállapítása körében. Álláspontja szerint a felülvizsgálati kérelemnek való helytadás a kollektív alkut is veszélyeztetné. Érvelése szerint a kollektív szerződés egésze érvénytelenségének állítása valójában a kötelmi rész érvénytelenségének az állítását jelenti, és a kötelmi rész érvénytelensége esetén a normatív rész osztozik annak sorsában.

[16] Véleménye szerint az Alkotmánybíróság hivatkozott határozatában részletesen kifejtette a kollektív szerződés sajátos voltát, azt, hogy az a munkaviszonyban álló felek jogaira és kötelezettségeire vonatkozó normatív szabályokat is tartalmaz és mint ilyen kvázi jogforrásként működik. Álláspontja szerint az Mt. 14. §-ából nem következik az, hogy a kollektív szerződés ne lenne kettős természetű megállapodás. Az Alaptörvény XVIII. cikke (helyesen: XVII. cikke) tételesen szabályozza a kollektívszerződés-kötés jogát, az erre vonatkozó alkotmányos szabályok e cikkben találhatók. Azt állította, hogy a kollektív szerződés vonatkozásában nem alkalmazható a polgári jogi szerződések érvénytelensége tekintetében kialakított gyakorlat, mivel a kollektív szerződés jelentősen eltér a polgári jogi szerződésektől. Sérelmezte, hogy a felperes által hivatkozott AB határozatokra vonatkozóan előadottak új előadásnak minősülnek, amely a Pp. 373. §-a rendelkezéseinek megfelelően nem lehet tárgya a felülvizsgálati eljárásnak. Megismételte azzal kapcsolatos álláspontját, hogy a felülvizsgálati eljárás során a felmerült munkajogi kérdések érdemben nem vizsgálhatóak. Az alperes csatlakozó felülvizsgálati kérelmet is előterjesztett, amelyben a jogerős ítélet indokolásának több megállapítását vitatta, azt azonban a Kúria Mfv.V.10.106/2024/4. számú végzésével visszautasította.

A Kúria döntése és jogi indokai

[17] A felperes felülvizsgálati kérelme az alábbiak szerint megalapozott.

[18] A Pp. 406. § (1) bekezdése alapján a jogerős ítélet felülvizsgálatát az ügy érdemére kiható jogszabálysértésre, illetve a Kúria közzétett határozatától jogkérdésben való eltérésre hivatkozással lehet kérni. A Pp. 423. § (1) bekezdése alapján a Kúria a felülvizsgálat során a felülvizsgálati és csatlakozó felülvizsgálati kérelem korlátai között, az ott megjelölt jogszabályok, illetve a Kúria közzétett határozatától jogkérdésben való eltérés tekintetében vizsgálja a jogerős ítélet jogszabálysértő, illetve a kúriai határozattól jogkérdésben eltérő voltát.

[19] A perbeli igény érvényesíthetőségére vonatkozó keresetőségi jog (perbeli legitimáció) a fél és a per tárgya közötti anyagi jogi kapcsolatra vonatkozik, vagyis azt jelenti, hogy a felperest megilleti-e a keresettel érvényesített jog az alperessel szemben.

[20] Az Mt. 277. § (1) bekezdése rögzíti, hogy a kollektív szerződést kötő felek milyen tárgykörben köthetnek megállapodást. Eszerint a kollektív szerződés szabályozhatja a munkaviszonyból származó, vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget, továbbá a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását. A normatív résznek nevezett kollektív szerződéses tartalom olyan megállapodásokat jelent, amelyek a kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkaviszonyokban fennálló jogokat és kötelezettségeket szabályozzák, míg az úgynevezett kötelmi rész olyan megállapodásokat jelent, amelyek csak a kollektív szerződést kötő felek viszonyát érintik.

[21] A jogirodalomban meghonosodott álláspont szerint a kollektív szerződés úgynevezett normaszerződés, azaz olyan szerződés, amely norma létrehozására is irányul. A kollektív szerződés ennek megfelelően az úgynevezett kontraktuális alapú normát integrálja a munkajogi rendszerbe. Helytállóan állította a felperes a felülvizsgálati kérelmében, hogy alkotmányjogi értelemben a kollektív szerződés nem jogforrás, azonban ez nem érinti azt, hogy a munkaviszonyra vonatkozó megállapodások normatív természete, normajellege alkotmányos alappal rendelkezik (Alaptörvény XVII. cikk), a kollektív szerződés az Mt. 13. §-a szerint munkaviszonyra vonatkozó szabálynak minősül.

[22] Megalapozatlanul jutott arra a következtetésre a másodfokú bíróság, hogy a kollektív szerződés úgynevezett normatív tartalmú klauzulái nem minősülnek szerződéses jellegű megállapodásnak. E rendelkezések is mutatnak szerződéses természetet, ezek is megállapodások: a felek kifejezett, világos, egybehangzó akaratnyilatkozatai, amelyek a felek konszenzusát tükrözik és ezek megváltoztatására is csak közös szerződéses akarral kerülhet sor és megszüntetésükre is a szerződések megszüntetésének kötelmi jogi szemléletű szabályai (például közös megegyezéses megszüntetés, felmondás) érvényesülnek. Önmagában az a körülmény, hogy a normatív tartalmú kollektív szerződéses klauzulák alapján – mivel azok az Mt. 13. §-a szerint munkaviszonyra vonatkozó szabályok – a munkavállalók és a munkáltatók is érvényesíthetnek igényt, nem vezethet ahhoz, hogy az ilyen tartalmú megállapodások ne minősüljenek szerződésnek. A normatív tartalmi jellegzetességgel bíró klauzulák is szerződéssel keletkeznek, szerződésszerűen módosíthatók és szüntethetők meg.

[23] Ennek megfelelően megállapítható, hogy a kollektív szerződés is szerződés akkor is, ha tartalmaz olyan elemeket, megállapodásokat, amelyek nem a felek viszonyait szabályozzák, de a felek kölcsönös és egybehangzó nyilatkozatával jönnek létre (Mt. 14. §). Az Mt. 27. § (3) bekezdése szerint a megállapodás semmisségére az érdekelt határidő nélkül hivatkozhat. Az a tény, hogy a felperes szerződő fél volt, olyan jogi érdeket teremt a számára, amely megalapozza a keresetőségi jogot az Mt. 285. § (1) bekezdésére tekintettel.

[24] Az Mt. 279. § (3) bekezdése rendelkezik az úgynevezett normatív hatályú kollektív szerződéses megállapodások személyi hatályáról. E hatályossági szabály nem a jogi érdeket kívánta megvonni a szerződést kötő szakszervezettől, csupán azt rögzítette, hogy a kollektív szerződés normatív hatályú szabálya nem csupán a kollektív szerződést kötő

szakszervezet tagjaira terjed ki, hanem valamennyi munkavállalóra. A jogalkotó az említett erga omnes hatályt rögzítő szabállyal arra jogosítja fel a szerződést kötő szakszervezetet, hogy a vele semmilyen formális kapcsolatban nem lévő személyek jogviszonyait is szabályozza a kollektív szerződéssel.

[25] A másodfokú bíróság által hivatkozott 22/2023. (X. 4.) AB határozatból sem lehet arra a következtetésre jutni, hogy a kollektív szerződés úgynevezett normatív hatályú klauzulái nem rendelkeznek szerződéses természettel.

[26] Ezt az álláspontot erősíti a Kúria Mfv.II.10.124/2013/4. számú határozata is, amely ügyben egy kollektívszerződés-kötési képességgel nem rendelkező szakszervezet élt keresettel a kollektív szerződés egyes cikkei semmisségének megállapítása iránt. A Kúria ítéletében kifejtette, hogy egy szakszervezet a kollektív szerződés érvényességét alappal akkor vitathatja, ha bizonyítja, hogy a kollektívszerződés-kötési jogosultság őt is megillette a törvényben előírt feltételekkel. A Kúria ezen megállapításából arra lehet következtetni, hogy amennyiben egy szakszervezet nem rendelkezik kollektívszerződés-kötési képességgel, illetve nem volt részese a kollektív szerződés megkötésének, úgy önállóan annak érvénytelensége megállapítása kezdeményezésére sem jogosult, ilyen keresetet nem terjeszthet elő, amennyiben azonban szerződéskötő fél volt, úgy megilleti a perbeli legitimáció.

[27] Mindezek alapján a felperesi perbeli legitimáció körében megállapítható, hogy a kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezéseinek hatályához kapcsolódó sajátos törvényi szabályok nem veszik el e szabályok szerződéses természetét és nem vonják el a szakszervezet szerződéskötő féli pozícióját, így perbeli legitimációját sem. Az, hogy ezeknek a kollektív szerződéses rendelkezéseknek sajátos személyi hatálya van, nem eredményezi azt, hogy a szakszervezet harmadik személynek minősülne és ezzel megszűnne perbeli legitimációja, még akkor sem, ha a kollektív szerződés hatálybalépésével bizonyos tekintetben perbeli legitimációt nyer az egyes munkavállaló is.

[28] Helytállóan állapította meg a másodfokú bíróság, hogy a Ptk. 6:108. § (2) bekezdése az Mt. hatálya alatt nem alkalmazható, az Mt. érvénytelenségi szabályai (Mt. IV. fejezet) nem tartalmazzak a Ptk.-hoz hasonlóan olyan rendelkezést, amely megengedné az érvénytelenség megállapítását anélkül, hogy a fél egyúttal az érvénytelenség következményeinek alkalmazását is kérné. Erre figyelemmel a bíróságoknak vizsgálniuk kellett, hogy a perbeli esetben a Pp. 172. § (3) bekezdésében rögzített feltételek megvalósultak-e, a felperes megállapítási keresetet előterjeszthetett-e.

[29] Helytállóan állította a felperes a felülvizsgálati kérelmében, hogy tagjai az alperesnél állnak munkaviszonyban és egy esetlegesen jogszabályba ütköző kollektív szerződéses rendelkezés alapján hátrányba kerülhetnének az Mt. rendelkezéseihez képest. A szakszervezetek kitüntetett szerepet foglalnak el a munkavállalók érdekei védelmében, elsődleges céljuk a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése. Helytállóan állította a felperes azt is, hogy ha nem terjeszthetne elő a szakszervezet megállapítás iránti keresetet, úgy az érvénytelenség megállapíthatóságára csak egyéni jogvitákban kerülhetne sor, és az egyes ügyben hozott döntések nem lennének irányadók a többi munkavállalóra.

[30] Az Mt. 272. § (1) bekezdésében meghatározott kollektívszerződés-kötéshez való jog a felperes törvényben rögzített joga. E jog védelmének integráns része az, hogy a szakszervezet az alkotmányos és törvényi felhatalmazáson alapuló szerződéskötési joga körében bíróság előtt érvényesíthesse az általa kötött megállapodás érvénytelenségének megállapítására irányuló igényét, enélkül jogvédelmi igénye súlyosan csorbulna.

[31] Az adott esetben a jogviszony természeténél fogva kizárt a marasztalás, mert ilyen követelést – a szakszervezet által alkotott norma alapján – valóban csak az egyes munkavállalók támaszthatnak. Bár a felek között jogviszony van, az Mt. 277. § (1) bekezdés a) pontjában foglalt tárgyi felhatalmazás alapján a kollektív szerződés úgynevezett normatív rendelkezései a munkaviszonyban fennálló jogokat, kötelezettségeket szabályozzák, ezért aki nem áll munkaviszonyban, az nem érvényesíthet marasztalás iránti igényt.

[32] Nem vitás tehát, hogy a felperes rendelkezett az adott ügyben perbeli legitimációval és megállapítás iránti keresetet is előterjeszthetett. Az elsőfokú bíróság érdemben is elbírált a felperes keresetét, a másodfokú bíróság azonban nem döntött a kollektív szerződés 26.1. pontjában rögzített rendelkezés semmissége tekintetében előterjesztett fellebbezésről. Mindezekre figyelemmel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 424. § (3) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte és a másodfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította. Ennek során érdemben kell elbírálnia a felperes fellebbezését.

[33] A Kúria a Pp. 424. § (4) bekezdésére tekintettel a felperes felülvizsgálati eljárási költségét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdés a) pontja alapján, míg a felülvizsgálati eljárás illetékét az illetékekről szóló 1990. évi CXIII. törvény 50. § (1) bekezdése alapján csupán megállapította, annak viseléséről az új határozatot hozó bíróságnak kell döntenie. Az alperes perköltség iránti igényt nem terjesztett elő a felülvizsgálati eljárásban, így arról felszámítás hiányában a Kúria a Pp. 82. § (1) bekezdésében foglaltakra tekintettel nem döntött.

[34] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 405. § (1) bekezdése szerint alkalmazandó Pp. 376. §-a alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[35] A végzés ellen a Pp. 407. § (1) bekezdés d) pontja alapján felülvizsgálatnak nincs helye.

Budapest, 2024. február 5.

Budapest, 2025. február 5.

(A kijavító végzés száma: Mfv.V.10.106/2024/8.; kijavító végzés dátuma: 2025.08.04.)

Dr. Suba Ildikó s.k. a tanács elnöke, dr. Tánczos Rita s.k. előadó bíró, dr. Csesznok Judit Anna s.k. bíró, dr. Puskás Péter s.k. bíró, dr. Varga Edit s.k. bíró