



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.238/2021/13.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a felperesi képviselő (Cím10) ügyvéd által képviselt **Felperes1** (cím2) **I. r., Felperes2** (Cím3) **II. r., Felperes3** (cím4) **III. r. és felperes4** (cím11) **IV. r. felpereseknek** a alperesi képviselő (cím12, ügyintéző: dr. Kozma Anna ügyvéd) által képviselt **alperes** (alperes címe) **alperes** ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 15.M.70.023/2020/33. számú, 34. sorszámú részítőlete és a 35. sorszámú ítélet ellen az alperes által 36., 37. és 38. számon előterjesztett fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság részítőleteinek és ítéletének nem fellebbezett részében nem érinti, fellebbezett részében a 34. számú részítéletet és a 35. számú ítéletet helybenhagyja, a 33. számú részítéletet megváltoztatja és az elmaradt tiszteletdíj összegét 5.273.050 (ötmillió-kettőszázhetvenháromezer-ötven) forintra szállítja le, továbbá megállapítja, hogy a peres felek költségeiket maguk viselik, az alperest terhelő eljárási illeték összege 304.800 (háromszáznégyezer-nyolcszáz) forint.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az I. rendű felperesnek 100.000 (százezer) forint, a IV. rendű felperesnek 67.000 (hatvanhétezer) forint másodfokú perköltséget. Kötelezi a III. rendű felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 97.000 (kilencvenhétezer) forint másodfokú perköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy az állam javára – külön felhívásra – fizessen meg 962.775 (kilencszázhatvankettőezer-hétszázhetvenöt) forint fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint az alperes jogelődje és a szakszervezet 2011. december 8-án megállapodást kötött, mely szerint a szakszervezet szakszerű működtetéséhez az adminisztratív, pénzügyi és iratkezelési feladatok elvégzésére a munkáltató felkészült, minimum három fő ügyintézőt (koordinátort) biztosít, akik fölött a munkáltatói jogkört a humánpolitikai igazgató gyakorolja, aki ezen jogkörét csak a szakszervezeti bizottság titkárának egyetértésével gyakorolhatja. A titkár személyével kapcsolatos munkáltatói jogokat a vezérigazgató gyakorolja, a titkárt a szakszervezeti bizottság testülete (SZB) választja és a koordinátor személyére az SZB tesz javaslatot. A szakszervezeti koordinátor és titkár tisztségének, munkakörének megszűnése esetén a munkáltató biztosítja a tisztas visszavonulás lehetőségét: a korábbi beosztásában vagy ahhoz hasonló munkakörben, vagy az időközben megszerzett felkészültségének megfelelő új beosztásban határozatlan idejű szerződéssel továbbfoglalkoztatja. A munkáltató a szakszervezet rendeltetésszerű működtetéséhez berendezett és felszerelt irodát, továbbá az iroda működéséhez szükséges térítésmentes szolgáltatásokat, infrastruktúrát is biztosítja.

[2] Az I. r. felperes 1982. november 15-től 2017. január 13-ig dolgozott az alperes, illetve jogelődje alkalmazásában kukás-rakodó, majd koordinátor, végül 2011. november 1-től szakszervezeti koordinátor munkakörben. Az I. r. felperes a szakszervezet nevel szakszervezet szakszervezeti tisztségviselője, valamint az üzemi tanács tagja is volt. A 2011. november 1-től hatályos munkaszerződés módosítása szerint munkaköre szakszervezeti koordinátor, munkahelye: szakszervezeti bizottság, munkakörébe tartozott a munkavállalók szociális, jóléti, gazdasági érdekeinek, munkakörülményeinek előmozdítása, a társaság tevékenységére vonatkozó munkavédelmi, munkabiztonsági, tűzvédelmi szabályok betartásának ellenőrzése, a munkaruha és formaruha ellátás ellenőrzése a kollektív szerződés és a munkavédelmi szabályzat alapján. A munkaviszonya megszűnését megelőzően az I. rendű felperes távolléti díja 327.100.- forint/hó volt. Az I. r. felperes 2013. január 1-től a szakszervezettől tiszteletdíjban részesült havi 150.000.- forint összegben.

[3] A III. r. felperes 1997. szeptember 8-tól állt az alperes, illetve jogelődje alkalmazásában különböző munkakörökben, 2011. március 1-től gépészeti koordinátor, majd a 2011. november 1-től hatályos munkaszerződése alapján a munkaköre szakszervezeti titkár, munkahelye a szakszervezeti bizottság. A III. r. felperes szakszervezeti tisztségviselő is volt, a szakszervezet nevel szakszervezet elnöke, a munkahelyi alapszervezet SZB titkára, továbbá az üzemi tanács tagja is volt, ezen felül a munkavédelmi bizottság elnöke, munkavédelmi képviselő, a munkavédelmi kvalitásos testület társelnöke. Távolléti díja a munkaviszony megszűnésekor 683.000.- forint/hó volt. A III. r. felperes 2013. január 1-től a munkaviszonya megszűnéséig folyamatosan részesült a szakszervezettől tiszteletdíjban két jogcímen is: SZB-titkári tisztsége ellátásáért 2013. január 1-től havi 640.000.- forintban részesült, majd 2014. november 1-től további havi 200.000.- forint juttatást kapott az elnöki tisztség ellátásáért, összesen tehát havi 840.000.- forint jövedelme származott a szakszervezettől.

[4] A III. r. felperes munkaszerződése tartalmazta, hogy az alperesi munkáltató kötelezettséget vállalt arra, hogy amennyiben a felperesi munkavállalónak a szakszervezetben betöltött titkári, koordinátori tisztsége megszűnik, úgy a felperesi munkavállalót a módosítást megelőzően betöltött vagy – a felperesi munkavállaló képzettségének, szakmai tapasztalatának megfelelő – azzal egyenértékű munkakörben határozatlan idejű munkaszerződéssel továbbfoglalkoztatja.

[5] A IV. r. felperes 2009. október 27-től állt az alperes alkalmazásában humánerőgazdálkodási előadó, üdültetési főmunkatárs, majd 2015. május 6-tól szakszervezeti koordinátor munkakörben, munkahelye a szakszervezeti bizottság. A IV. r. felperes a szakszervezet nevel szakszervezet tisztségviselője volt. Távolléti díja a munkaviszony megszűnésekor havi bruttó 360.100.- forint volt. A felperes a szakszervezeti tisztségére figyelemmel a szakszervezettől tiszteletdíjban részesült 2017. február 1. napjáig.

[6] A szakszervezet nevel szakszervezet munkahelyi alapszervezete az alperesnél jelentős számú tagsággal rendelkezett. A III. r. felperes volt a szakszervezet munkahelyi alapszervezetének „vezéralakja”, rendszeresen részt vett a vezérigazgatói, igazgatói értekezleteken és tolmácsolta a munkavállalók igényeit, problémáit, valamint irányította az I., II., és IV. r. felperesek szakszervezeti tevékenységét. Az I., II. és IV. r. felperes a saját területükön dolgozó munkavállalók érdekvédelmét, érdekképviselését látták el. 2016. tavaszától 2017. májusig a munkáltató és a szakszervezet között egyre erősödő bérvitá, majd sztrájkhelyzet is kialakult.

[7] Az alperes 2017. január 13-án kelt és közölt intézkedésével a felepresek munkaviszonyát a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 27. és 29. § (1) bekezdése alapján azonnali hatállyal megszüntette. Az intézkedés indokolása szerint a hatályos munkaszerződés jogszabályba ütközik, ezért semmis. A munkaszerződés alapján a felperesek a munkaviszonyból eredő rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettséget nem a munkáltató, hanem kizárólag a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet számára és érdekében teljesítik, a felperesek foglalkoztatása kizárólag a szakszervezet munkaszervezetében történik. A munkabért azonban nem a szakszervezet, hanem a munkáltató fizeti, amely így az általa megfizetett munkaerőt teljes mértékben, tartósan és állandó jelleggel, ellenszolgáltatás nélkül, ingyenesen átengedi egy másik munkáltató, a szakszervezet számára. A felperesek formális alkalmazásával, azáltal, hogy a munkáltató a számára történő tényleges munkavégzés nélkül fizeti a felperesek munkabérét, a munkáltató ingyenes támogatást biztosít a felpereseket foglalkoztató szakszervezet számára. Ez sérti az Mt. 42. § (1)-(2) bekezdését. A színlelt megállapodás semmis, az érvénytelen megállapodás alapján létrejött munkaviszonyt a munkáltató köteles haladéktalanul azonnali hatállyal megszüntetni.

[8] Az I. és a IV. rendű felperesek az alperessel fennálló munkaviszonyuk megszűnését követően 2017. február 1-től a szakszervezettel létesítettek munkaviszonyt, melyre figyelemmel a tiszteletdíjuk megszüntetésre került. A III. rendű felperes 2017. február 28-ig a szakszervezettől a tiszteletdíját megkapta. 2017. március 1-től munkaviszonyt

létesített a szakszervezettel, ezen időponttól május 31-ig tiszteletdíjban nem részesült, csak munkabérben. 2017. június 1-től ismét részesült tiszteletdíjban, az SZB titkári tisztség ellátásáért havi 300.000.- forint összegben.

Kereset és érdemi ellenkérelem

[9] A felperesek keresetükben kérték a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeként munkaviszonyuknak helyreállítását és az alperes kötelezését elmaradt munkabérük, egyéb jövedelmük és sérelemdíj megfizetésére. Hivatkozásképpen előadták, hogy az érintett munkaszerződés módosítások nem érvénytelenek, nem minősülnek semmisnek, emiatt jogellenes az alperes intézkedése. Másodlagosan arra hivatkoztak, hogy a munkaszerződés módosítás esetleges érvénytelensége nem érinti a korábbi munkaszerződések érvényességét, így a felpereseket a korábbi munkakörükben kellett volna tovább foglalkoztatni. Harmadlagosan hivatkoztak arra, hogy az alperes az együttműködési kötelezettségét elmulasztotta, a jóhiszeműség és tisztesség elvét, valamint a joggal való visszaélés tilalmát megsértette, mert nem kísérelte meg, hogy az érvénytelenség okát elhárítsa. Az alperes valójában azért szüntette meg azonnali hatállyal a felperesek munkaviszonyát, hogy a szakszervezeti nyomásgyakorlás ellen a szakszervezet lefejezésével védekezzen. Negyedleges kereseti kérelmükben arra hivatkoztak, hogy az alperes megsértette az egyenlő bánásmód követelményét és megvalósította a zaklatás tényállását.

[10] Az alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását.

[11] Az elsőfokú bíróság 2019. szeptember 19-én kelt és 2019. november 12-én jogerőre emelkedett 62.404/2017/50. számú részítéletével az I.-IV. r. felperesek alperesnél fennállt munkaviszonyát helyreállította. Megállapította, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a felperesek munkaviszonyát, figyelemmel arról, hogy a munkaszerződés és a perbeli munkaszerződés módosítások nem minősülnek érvénytelennek és semmisnek. A másodlagos kereseti kérelmet is alaposnak találta és megállapította, hogy az alperes megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.

[12] Ezt követően folytatódott az eljárás azösszegezerű kereseti követelésekre.

[13] A felperesek keresetükben egyéb követelések mellett az elmaradt tiszteletdíj megfizetését is kérték. Hivatkozásképpen előadták, hogy 2017. február 1-ig a tiszteletdíjat a szakszervezettől megkapták, ezen időpontot követően munkaviszonyt létesítettek a szakszervezettel és tiszteletdíjuk beépült a szakszervezettől kapott munkabérbe. A tiszteletdíj egészben, illetve részben való elvesztése az alperes jogellenes magatartása miatt következett be, a jövedelemcsökkenés a munkaviszony megszüntetésével okozati összefüggésben állt elő. A szakszervezettel a munkaviszony létesítésére kizárólag az alperessel fennálló

munkaviszony megszüntetése miatt került sor, így a tiszteletdíj, illetve annak egy része beépült a szakszervezettől kapott munkabérbe. Az I. r. felperes elmaradt tiszteletdíj címén 4.077.038.- forint és kamatai, a III. r. felperes elsődlegesen 14.970.375.- forint, másodlagosan 11.221.205.- forint elmaradt tiszteletdíj és késedelmi kamatai, míg a IV. r. felperes 2.718.025.- forint elmaradt tiszteletdíj és késedelmi kamatok megfizetését kérte.

[14] Az alperes a tiszteletdíj kapcsán kérte a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felperesek nem bizonyították, hogy közvetlen okozati összefüggés áll fenn a munkaviszony jogellenes megszüntetése és a tiszteletdíjak elvesztése, illetve csökkenése között: a tiszteletdíjnak a szakszervezettől kapott alapbérbe való beépítése nem közvetlenül az alperesi munkaviszony megszüntetéséből következett, hanem feltehetően a szakszervezet gazdasági helyzetéből. A felperesek a munkaviszony megszüntetése ellenére továbbra is ellátták a szakszervezeti tisztségeiket, amelyekre tekintettel korábban tiszteletdíjban részesültek. A felperesek nem hivatkoztak arra, hogy a munkaviszonyuk megszüntetése miatt már nem láthatták el a tisztségeiket. Ebből az következik, hogy a munkaviszonyon kívüli jövedelmük elvesztése nem a munkaviszony megszüntetésével áll közvetlen okozati összefüggésben. Ezt támasztja alá, hogy a III. r. felperes is részesült tiszteletdíjban és 2018. áprilisától ő is munkaviszonyt létesített a szakszervezettel, ennek ellenére a III. r. felperes tiszteletdíja nem csökkent, sőt még felemelésre is került. Hivatkozott az alperes arra is, hogy a részéről nem volt előrelátható, hogy a munkaviszony megszüntetés esetén a felperesek a szakszervezettől kapott tiszteletdíjuktól vagy annak egy részétől elesnek. Az alperesnek nem volt tudomása arról, hogy a felperesek a perben közölt összegű tiszteletdíjban részesültek a szakszervezettől. A tiszteletdíjak ténye és mértéke csupán a jelen per során vált ismertté az alperes számára. Ezért – ha a felperesek bizonyítanák is a közvetlen okozati összefüggést – akkor sem kell megtérítenie az alperesnek a kiesett tiszteletdíjak összegét, mivel a károkozás idején nem volt előrelátható a kár bekövetkezése. Az alperes továbbá hivatkozott arra, hogy a felperesek megsértették a kárenyhítési kötelezettségüket, amely a munkaviszonyon kívüli jövedelem elvesztése vonatkozásában is terheli a felpereseket. Elvárható lett volna, hogy tiszteletdíjuk csökkenése, illetve elvesztése okán a kiesett jövedelmük pótlására más munkaviszonyon kívüli jogviszonyt keressenek maguknak és ebből legalább a mindenkori minimálbérnek megfelelő összegű munkaviszonyon kívüli jövedelemre tegyenek szert.

Az elsőfokú bíróság döntése

[15] Az elsőfokú bíróság részítéleteivel és ítéletével a kereseti kérelemnek megfelelően kötelezte az alperest az elmaradt tiszteletdíj megfizetésére. A határozat indokolása szerint az elsőfokú bíróság értékelte a szakszervezet 2017. február 28-i elnökségi ülésének 1. számú határozatát, amely szerint a szakszervezeti tisztségviselőkkel munkaviszonyt létesít, tiszteletdíjuk beépül, megszűnik. Ugyancsak értékelte a szakszervezet 2017. május 23-i országos értekezletének jegyzőkönyvét, mely tartalmazza, hogy munkaviszonyban lássa el feladatát és meghatározta a munkabérét is, ami egyenlő volt az alperesnél megkapott munkabérrel. A jegyzőkönyvben foglaltak alapján a bíróság bizonyítottanak találta, hogy a szakszervezet az I., III. és IV. rendű felperesekkel azért létesített munkaviszonyt, mert a felperesek alperesnél fennállott munkaviszonyát az alperes megszüntette. Bizonyítottanak találta az okozati összefüggést az alperes munkaviszony megszüntető intézkedése és a tiszteletdíj elvesztése között. A jegyzőkönyvből megállapítható,

hogy a III. r. felperes a szakszervezeti elnöki tisztségért kapott havi 200.000.- forint tiszteletdíjat azért vesztette el, mert az elnöki feladatokat 2017. március 1-től a szakszervezettel kötött munkaviszony alapján látta el. 2017. június 1-től a felperes szakszervezeti titkárként 300.000.- forint tiszteletdíjban részesült, melyet a szakszervezeti bizottság állapított meg. A bírói gyakorlat szerint az okozati összefüggés akkor állapítható meg, ha az általános élettapasztalat szerint az adott körülmény alkalmas volt a kár, mint eredmény létrehozására (1/2018. KMK vélemény 1.2). A kártérítési felelősséget csak a tényleges (releváns) okozati összefüggés alapozza meg. Ugyanakkor a bírói gyakorlat szerint a közvetett okozati kapcsolat önmagában nem zárja ki a munkáltató kártérítési felelősségének fennállását (BH2005.443). Az okiratok alapján az elsőfokú bíróság szerint az volt megállapítható, hogy az I., III. és IV. r. felperesek tiszteletdíja azért került megszüntetésre, mert munkaviszonyt létesítettek a szakszervezettel és így a tiszteletdíjuk „beépült” a szakszervezettől kapott munkabérbe. A tiszteletdíj megszűnése és a munkaviszony megszüntetése között az okozati összefüggés megállapítható, hiszen a felperesek a munkaviszonyuk megszüntetése miatt kényszerültek arra, hogy új munkahelyet keressenek. A jogellenes munkáltatói intézkedés hiányában nem lettek volna rákényszerítve arra, hogy a tiszteletdíj helyett a szakszervezeti tisztségüket munkaviszony keretében lássák el.

[16] Az elsőfokú bíróság utalt arra, hogy az Mt. 167. § (1) bekezdésében rögzített előreláthatóság kapcsán a bizonyítási kötelezettség és teher az alperesen volt. tanú4 tanúvallomása alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes tudott arról, hogy a felperesek a szakszervezettől tiszteletdíjban részesülnek, sőt, 2014-ig az alperes finanszírozta a szakszervezet által fizetett tiszteletdíjat. Az alperes nem bizonyította azt, hogy a felperesek vagy a szakszervezet arról tájékoztatta volna a munkáltatót, hogy 2014-től a tiszteletdíj folyósítása megszüntetésre került.

[17] Megalapozatlannak találta az elsőfokú bíróság az alperes hivatkozását a kárenyhítési kötelezettség megsértésére. Az elsőfokú bíróság szerint a felperesek az őt terhelő kárenyhítési kötelezettségnek eleget tettek azzal, hogy új munkahelyet kerestek és amint arra lehetőségük adódott, új munkaviszonyt létesítettek. Tiszteletdíjas jogviszony keresése a munkaviszony mellett nem várható el, illetve életszerűtlen, hogy a szakszervezettel létesített munkaviszony fennállása mellett a felperesek olyan egyéb jogviszonyt is találhattak, létesíthettek volna, amelyből tiszteletdíjat kaphatnak. Életszerűtlen, hogy a munkáltató engedélyezte volna a számukra ilyen egyéb jogviszony létesítését, fenntartását más gazdálkodó szervezetnél vagy intézménynél. Nem osztotta az elsőfokú bíróság azt az alperesi álláspontot, hogy a felpereseknek az új munkaviszony keresésén és létesítésén túlmenően egyéb kárenyhítési kötelezettsége lett volna. Figyelembe vette azt is, hogy amennyiben a felperesek nem létesítettek volna munkaviszonyt a szakszervezettel, úgy a tiszteletdíjukat tovább kaphatták volna, ám ebben az esetben munkabér címén megtérült jövedelmük nem keletkezik. Így az elmaradt munkabér igényük lehetett volna magasabb összegű.

[18] Utalt arra az elsőfokú bíróság, hogy a III. r. felperes 2017. június 1-től ismét részesült tiszteletdíjban az SZB titkári tisztségéért csökkentett havi 300.000.- forint összegben, így ezen időponttól az elmaradt tiszteletdíj címén keletkezett kára csökkent.

[19] Az I. r. felperes kapcsán értékelte a bíróság az I. rendű felperes személyes előadását is. Az I. rendű felperes elmondta, hogy az alperessel fennállott munkaviszonya megszűnésekor két évvel nyugdíj előtt állt, ezért nem sok lehetősége volt arra, hogy új munkaviszonyt találjon. Ezért is örült és fogadta el a szakszervezet ajánlatát. A kieső tiszteletdíj pótlására lehetősége, életkorára is figyelemmel, nem volt.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[20] A részítéletek és az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, kérve a jövedelempótló kártérítésként elmaradt tiszteletdíj címén megítélt összegek tekintetében az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és elsődlegesen a kereset elutasítását, másodlagosan pedig annak mérséklését a III. r. felperes esetében 11.221.205.- forint összegre, az I. r. felperes esetében 327.508.- összegre. Hivatkozásképpen előadta, hogy a részítéletek és az ítélet sérti a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: régi Pp.) 206. §-át, az Mt. 166. § (1) bekezdését, 167. § (1) bekezdésének második fordulatát, a 167. § (2) bekezdésének második fordulatát, az Mt. 172. § (1) bekezdés b) pontját. Hivatkozásképpen előadta, hogy az Mt. 166. § (1) bekezdése alapján a felpereseket terhelte a kártérítési felelősség alapvető feltételének, az okozati összefüggésnek a bizonyítása. E körben a felpereseknek azt kellett bizonyítania, hogy állított kára, vagyis a tiszteletdíjának elmaradása a perbeli munkaviszonyának jogellenes megszüntetésével okozati összefüggésben merült fel, a tiszteletdíj elmaradása nem más körülménnyel áll okozati összefüggésben. Az elsőfokú bíróság tévesen vonta le azt a következtetést, hogy az okozati összefüggés bizonyított és tévesen értelmezte az Mt. 166. § (1) bekezdését. Hivatkozott a Kúria 1/2018. (VI. 25.) KMK véleményének 1.2. pontjára és arra, hogy a munkaviszonnyal összefüggés, valamint az okozati összefüggés nem azonos fogalmak, azok fennállását külön-külön kell vizsgálni. A munkaviszonnyal összefüggés egyrészt arra utal, hogy a felek között munkaviszonynak kell fennállnia, másrészt pedig arra, hogy a munkavállalót ért kárnak valamilyen formában összefüggésben kell állnia e munkaviszonnyal. A munkaviszonnyal összefüggés hiányában az okozati összefüggés vizsgálata szükségtelen, ha azonban a munkaviszonnyal összefüggés megállapítható, akkor vizsgálni kell az okozati összefüggést, ami a károkozó körülmény és a kár közötti tényleges összefüggést jelenti. A felperes által hivatkozott és az elsőfokú bíróság által bizonyítottnak tartott körülmény csupán a munkaviszonnyal összefüggés keretén belül értékelhető, az okozati összefüggést azonban nem igazolja. Nem állítható ugyanis, hogy az lenne az általános élettapasztalat, hogy egy gazdálkodó szervezettel fennállott munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén, ha az érintett szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyt létesít a szakszervezettel, akkor ennek rendszerint együtt kell járnia azzal, hogy a korábban fizetett szakszervezeti tiszteletdíját mindenképpen be kell építenie a munkabérbe, vagy, hogy a tiszteletdíj munkabérbe való beépítésének mindenképpen a szakszervezeti tevékenységéért kapott korábbi jövedelem csökkenésével vagy elvesztésével kell járnia. Nincs olyan általános szabály vagy általános élettapasztalat, amiből az következne, hogy egy új munkaviszony létesítése esetén a szakszervezetnek mindenképpen csökkentenie kell, vagy meg kell szüntetnie a korábban általa fizetett tiszteletdíjat.

[21] A perben felmerült továbbá két további lényeges körülmény is, amelyet az elsőfokú bíróság teljes mértékben figyelmen kívül hagyott. Egyrészt a per során a felperesek közös beadványukban maguk is úgy nyilatkoztak, hogy a tiszteletdíj alapbérbe való beépítésére alkalmazott megoldást az új munkáltató, a szakszervezet gazdasági helyzete indokolta (6. számú keresetmódosítás 2. oldal, utolsó bekezdés 3. mondat). Másrészt azonban a II. r. felperes esetében a tiszteletdíj nem került megszüntetésre, hanem még magasabb összegben is került folyósításra, 150.000.- forint helyett havi 200.000.- forint összegben. Ezen körülmények pedig azt támasztják alá, hogy a tiszteletdíjak változása a szakszervezet gazdasági helyzetével vagy más szervezeti érdekével állt ténylegesen okozati összefüggésben. Az elsőfokú bíróság alaptalanul értékelte bizonyítottnak azt a felperesi állítást, hogy a perbeli munkaviszony megszüntetése hiányában bizonyosan nem vesztették volna el a szakszervezettől kapott tiszteletdíjat. Ez csupán egy feltételezés, hiszen a tiszteletdíj fizetésének feltételeit a szakszervezet állapítja meg a saját gazdasági, szervezeti érdekeire tekintettel. Ennek során a szakszervezet a korábban megállapított tiszteletdíj megszüntetéséről is határozhat, vagy új tiszteletdíjat is megállapíthat. Ezt támasztja alá az a körülmény is, hogy 2017. júniusától a III. r. felperes számára ismét megállapításra került egy, a korábbinál alacsonyabb összegű tiszteletdíj az SZB titkári tevékenység ellátásáért.

[22] Az elsőfokú bíróság alaptalanul vonta le azt a következtetést, hogy az alperes nem mentesülhet a kártérítési kötelezettség alól, mert nem bizonyította sikerrel, hogy a kár a munkaviszony megszüntetésekor nem volt előrelátható. Az elsőfokú bíróság kirívóan okszerűtlenül értékelte tanú4 tanú nyilatkozatát. A tanú ugyan azt valóban elmondta, hogy a 2008-2014. közötti időszakban az alperes fizetett tiszteletdíjat a szakszervezeti tisztségviselők számára, így a felperesek számára is történt ilyen kifizetés. Ezek a tiszteletdíjak az alperes számlájáról, az alperes pénzeszközéből kerültek kifizetésre és azoknak a közterheit is az alperes viselte, ezek valójában úgy minősültek, mint az alperestől kapott munkabér, vagy bérjellegű juttatás. A tanú azonban határozottan azt is elmondta, hogy ez a rendszer a 2013-2014. évben teljesen megszűnt, mely változásnak az volt az oka, hogy a felettese, a humánpolitikai igazgató jelezte számára, hogy jogszabályi változások miatt nem végzik tovább a tiszteletdíjak számfejtését, kifizetését. A fentiekből az elsőfokú bíróság teljesen alaptalanul vonta le azt a következtetést, hogy az előreláthatóság hiányára az alperes csak akkor hivatkozhatott volna alappal, ha bizonyította volna, hogy a 2014. évet követően a szakszervezet külön arról tájékoztatta volna az alperest, hogy a továbbiakban teljesen megszüntetésre került a tiszteletdíj folyósítása. Az Mt. 167. § (1) bekezdés második fordulatában foglalt előreláthatósági klauzula a munkáltató által okozott kár megtérítendő mértékének reális határok közé szorítását célozza. Az előreláthatóság megítélésénél az általános elvárhatósági mérce alkalmazandó, vagyis az, hogy átlagos gondolkodás mellett, de az eset összes körülményeire tekintettel mi volt a munkáltatótól észszerűen elvárható. Az előreláthatóság referencia időpontja a károkozás időpontja. Az előreláthatóság megítélésénél nem maradhat figyelmen kívül a munkaviszony tartós bizalmi jellegéből fakadó együttműködés és tájékoztatási kötelezettség, melyet az 1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény II/3. pontja is megerősít. Ez rögzíti, hogy a szóban lévő feltétel értékelésénél figyelembe kell venni, hogy a károkozás időpontjában az előreláthatóság fennállhatott-e annak ismeretében, hogy a jogviszonyt keletkeztető munkaszerződés megkötésekor a felek miről szereztek tudomást és a jogviszony fennállása alatt miről tájékoztatták egymást. Ezekből épp az következik, hogy csak az zárná ki az előreláthatóság hiányára alapított mentesülés lehetőségét, ha a felperesek kifejezetten arról tájékoztatták volna az alperest, hogy 2014. évet követően a szakszervezet fizet számukra tiszteletdíjat, ilyen közlésre azonban nem került sor.

[23] Az alperes részéről azért sem volt előre látható a III. r. felperes esetében a két tételből álló, összesen havi 840.000.- forint összegű szakszervezeti tiszteletdíj átmeneti elvesztése, illetve összegének csökkentése, mert a III. r. felperes esetében fennállt az a sajátos körülmény is, hogy az alperessel fennállott munkaviszonya keretében a munkaköre eleve Szakszervezeti Bizottsági titkár volt, és ebben a munkakörben került felemelésre az alapbére épp 2014. január 1-jétől havi 680.000.- forintra. Miután a III. r. felperes már egy felemelt, vezetői szintű alapbért kapott, az alperesnek egyáltalán nem kellett azzal számolnia, hogy ezen túlmenően a szakszervezettől további havi 640.000.- forint összegű tiszteletdíjban is részesül az SZB titkári tisztségéért és havi 200.000.- forint összegű tiszteletdíjat is kap a szakszervezet társadalmi elnöki tisztségéért. Hangsúlyozta, hogy a III. rendű felperes a két szakszervezeti tiszteletdíj jogcíméről és összegéről egyáltalán nem tájékoztatta az alperes vezérigazgatóját. Ezzel azért sem kellett számolnia, mert a szakszervezeti tevékenység és tisztség ellátása olyan tevékenység, ami egy közösség érdekében végzett társadalmi munkában is ellátható, a III. r. felperes pedig „Társadalmi Elnöki pozíciót” töltött be a szakszervezetnél. Hivatkozott arra, hogy az alperes nem ismeri a szakszervezet belső szabályzatait, azok nem állnak az alperes rendelkezésére. A per során az alperes több alkalommal indítványozta a szakszervezeti belső szabályzatok csatolását, azonban erre nem került sor. Előadta, hogy a IV. r. felperes esetében a perben olyan szakszervezeti tiszteletdíj miatt igényelt kártérítést, amit a szakszervezet már 2014. év után kezdett fizetni számára, ekkortól részesült havi 100.000.- forint tiszteletdíjban, erről azonban maga sem állította, hogy bármikor tájékoztatta volna az alperest. Ezzel már csak azért sem kellett számolni, mert a szakszervezeti tisztség ellátása olyan tevékenység, amely egy közösség érdekében végzett társadalmi munkában is ellátható. Ugyan ez igaz az I. r. felperes esetére is.

[24] Valamennyi felperes esetében hivatkozott arra, hogy a felperesek nem tettek eleget a kárenyhítési kötelezettségüknek, ami az elmaradt tiszteletdíj miatti jövedelempótló kártérítés tekintetében külön is terhelte őket. Köztudott tényként hivatkozott arra, hogy Magyarországon a 2017-2019. években jelentős mértékű, valós munkaerőhiány alakult ki, „amire tekintettel, aki ebben az időszakban munkát keresett magának, ténylegesen el tudott helyezkedni”. Ezen túlmenően a felperesek nem csak érdekképviselési területen rendelkeznek gyakorlattal. A kárenyhítési kötelezettségre tekintettel a felperesektől elvárható lett volna, hogy legalább a minimálbérnek megfelelő összegű munkaviszonyon kívüli keresményre tegyenek szert. Annak tényét, hogy a felperesek egyáltalán nem tettek semmilyen lépést annak érdekében, hogy a szakszervezettől elmaradt tiszteletdíjuk miatt igényelt kárát enyhítse, önmagában alátámasztja, hogy egyrészt egyáltalán nem nyilatkoztak, hogy bármilyen más munkalehetőséget kerestek volna, másrészt eleve vitatták, hogy ezen káruk vonatkozásában egyáltalán kárenyhítési kötelezettség terhelné őket. Az elsőfokú ítélet kárenyhítési kötelezettséggel kapcsolatos megállapításai megalapozatlanok. A kárenyhítési kötelezettség körében nincs olyan elvárás, hogy tiszteletdíjas tevékenység esetén csak ilyen díjazással járó munkavégzési lehetőséggel lett volna teljesíthető a kárenyhítési kötelezettség. A III. rendű felperes a szakszervezeti vezetői tapasztalatára tekintettel érdekvédelmi jellegű tanácsadói vagy oktatási tevékenységet is vállalhatott volna. Teljes mértékben alaptalan az elsőfokú ítéletnek azon megállapítása, hogy a munkáltató nem engedélyezte volna számára további jogviszony létesítését, miután ez csupán egy feltételezés, ilyen peradat egyáltalán nem merült fel. Rögzítette, hogy a III. rendű felperes a szakszervezet elnökeként vezető állású munkavállalónak minősül, melyből kifolyólag ugyan irányadó volt rá az Mt. 211. § (1)

bekezdése, de az Mt. 213. §-a nem tiltja az ettől való eltérés lehetőségét. Az elsőfokú ítélet azt a megállapítást is alaptalanul rögzíti, hogy a III. r. felperes, miután 2017. június 1-jétől kezdődően ismét részesült egy alacsonyabb havi 300.000.- forint összegű tiszteletdíjban, valóban eleget tett a kárenyhítési kötelezettségnek. Mivel a felperes számára ugyanazért az SZB titkári tevékenységért került megállapításra ez a tiszteletdíj, mint amely tevékenységért a munkaviszony létesítése előtt is tiszteletdíjat kapott, az ismételt megállapítás inkább azt támasztja alá, hogy a munkaviszony létesítésekor a tiszteletdíj ténylegesen csupán egy átmeneti időszakra és csak részben került beépítésre a munkabérbe, az csak részlegesen került megszüntetésre, épp a szakszervezet aktuális gazdasági, illetve szervezeti érdekétől függően. Erre tekintettel a követelés összegét csökkenteni kell a mindenkori minimálbér összegével. A további felperések vonatkozásában rögzítette, hogy az Mt. 8. §-a nem ír elő olyan kötelezettséget, hogy a munkavállaló csak a munkáltató engedélyével létesíthetne további munkavégzésre irányuló jogviszonyt.

[25] A felperések fellebbezési ellenkérelmükben kérték az elsőfokú bíróság ítéletének helybenhagyását. Hivatkozásképpen előadták, hogy az elsőfokú bíróság helytállóan alkalmazta az Mt. 166. § (1) és 167. § (1) bekezdésében foglaltakat, a kártérítés ugyanis a teljes kár megtérítésére vonatkozik. A jogellenes jogviszony megszüntetés miatt kerültek a felperések abba a helyzetbe, hogy a korábbi rendszeres jövedelmük egy részét elveszítették, így a különbözetként jelentkező jövedelemmegtérítés iránti igény alapos és a teljes kártérítés alapjául szolgál. Az okozati összefüggés fennáll és a felperések kárenyhítési kötelezettségeket is eleget tettek. Az alperes az előreláthatóság tekintetében a rá háruló bizonyítási kötelezettségnek nem tett eleget. Az I. rendű felperesnél az elsőfokú bíróság külön is értékelte azt a tényt, hogy nyugdíj előtt állt, így lehetőségei az elhelyezkedést illetően korlátozottak voltak, egyéb körülményként - bár az ítélet nem tér ki erre - a jegyzőkönyv tartalmazza, hogy a családi helyzete sem tette lehetővé, hogy új főállása mellett még további munkát vállaljon.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[26] A fellebbezés – az alábbiak szerint – a III. rendű felperes keresete tekintetében részben alapos.

[27] Az alperes a 14. számú előkészítő iratában (2018. február 26-i irat) maga is elismerte, hogy az I., II. és IV. r. felperések alperesnél fennálló szakszervezeti koordinátor munkaköre nem szakszervezeti tisztség volt, hanem ezen felperések a szakszervezet működésével kapcsolatos ügyintézői feladatokat végeztek, ezen túlmenően láttak el valamilyen szakszervezeti tisztséget. Egyébiránt nem vitatta, hogy a felperések szakszervezeti tisztségviselők voltak. A felperések is úgy nyilatkoztak 2018. május 28-i 22. számú beadványában, hogy a felek által nem vitatott, hogy a felperések a munkaszerződésük szerint nem szakszervezeti tisztséget láttak el, de ettől függetlenül szakszervezeti tisztségviselők voltak. A munkaviszony megszüntetését követően a felperések szakszervezeti tisztsége mindvégig fennállt, tisztségükből nem hívták őket vissza. Ezt megerősítette tanú5. tanúvallomása a 33. számú tárgyalási jegyzőkönyvben.

[28] Az elsőfokú bíróság 2019. szeptember 19-én kelt és november 12-én jogerőre emelkedett 62.M.404/2017/50. számú részítéletével a felperesek munkaviszonyát helyreállította. A határozat indokolása szerint a bíróság nem találta bizonyítottanak, hogy a felperesek a munkaszerződés módosítás alapján kizárólag a szakszervezet érdekében, a szakszervezet részére végeztek tevékenységet. A munkavállalók szociális és gazdasági jóléte, a munkabéke fenntartása a munkáltató érdeke is. A felpereseknek adatgyűjtési, tájékoztatási feladataik is voltak, melyeket a munkáltató irányában is teljesítettek. Ugyancsak munkáltatói feladat az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítása. A négy felperes közvetítő, kapcsolattartó szerepet is betöltött a szakszervezetet és munkáltató között, mely a munkáltató érdeke is. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság nem találta megállapíthatónak azon alperesi hivatkozást, hogy a munkavállaló nem a munkáltató irányítása alatt, továbbá kizárólag a szakszervezet érdekében végzett munkát. Ez a régi Pp. 229.§ (1) bekezdése szerint ítélt dolog, mely vitássá nem tehető. A bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény 6.§-a szerint a bíróság határozata mindenkire kötelező. A bírói gyakorlat szerint a jogvita kereteit, a bíróság döntésének terjedelmét a kereset és az ellenkérelem határozza meg. Az ítélet anyagi jogereje ezért kiterjed a keresettel érvényesített joggal szemben előterjesztett és elbírált alperesi jogállításra is (BH2022.12.). Ennélfogva a másodfokú bíróság nem vizsgálta az érvénytelenséget.

[29] Az Mt. 169. § (2) bekezdése szerint a munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelemként a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmet kell megtéríteni. Nem vitatott peradat, hogy a felperesek választott szakszervezeti tisztségviselők voltak, akik a tiszteletdíjat a munkaviszonyuktól függetlenül a választott szakszervezeti tisztségük ellátásért kapták, abban a munkaviszony megszüntetést megelőzően hosszú éveken át rendszeresen részesültek.

[30] A régi Pp. 164.§ (1) bekezdése szerint a per eldöntéséhez szükséges tényeket általában annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valónak fogadja el. Helytállóan hivatkozott az alperes arra, hogy a felpereseknek kell bizonyítaniuk, hogy a tiszteletdíj egészének, illetve egy részének elvesztése a perbeli munkaviszony megszüntetésével közvetlen okozati összefüggésben áll. Az elsőfokú bíróság a 15.M.70.023/2020/10. és 62.M.404/2017/57. számú tárgyalási jegyzőkönyvekben ezzel összefüggésben helyesen tájékoztatta a feleket a bizonyítási kötelezettségről és teherről oly módon, hogy a felpereseknek kell a perben bizonyítania a kár és az alperesi jogellenes magatartás közötti okozati összefüggést, azt hogy a szakszervezettől korábban is kapott tiszteletdíj összege azért került csökkentésre, illetve megszüntetésre, mert a munkaviszonyuk megszűnése után a szakszervezettel újabb munkaviszonyt létesítettek, illetőleg a perben az a bizonyítandó tény, hogy a jogellenes munkáltatói jogviszony megszüntetéssel okozati összefüggésben merült fel ez a tiszteletdíj megszüntetése, csökkentése. Ugyancsak tájékoztatta a feleket, hogy a felpereseknek kell a megtérült jövedelem kapcsán is pontos tényállítást, adatszolgáltatást tenni, pontosan levezetni, hogy milyen jogviszonyból, munkaviszonyból milyen megtérült jövedelme származott.

[31] A felperesek állították, hogy a tiszteletdíj beépült a fizetésükbe. Arra hivatkoztak, hogy az okozati összefüggés azért áll fenn, mert a rendszeres tiszteletdíj megillette a felpereseket, és ennek egészben vagy részben való elvesztése az alperesi jogellenes magatartás nélkül nem következett be.

[32] A másodfokú bíróság szerint az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a 2017. január 26-i jegyzőkönyv az I. és a IV. rendű felperesek, valamint a III. rendű felperes elnöki tisztség ellátása címén kapott tiszteletdíja vonatkozásában egyértelműen igazolja az ok-okozati összefüggés fennállását. A határozat szerint három fő szakszervezeti koordinátorral 2017. február 1-jétől munkaviszonyt létesít a szakszervezet, a korábban tiszteletdíjként fizetett összeg a munkabérükbe épül. A jogirodalom többfajta okozatosságot, oksági mércét ismer: ilyen a feltételek egyenértékűségét jelentő *conditio sine qua non* elmélet, vagy az adekvát kauzalitás tana. A másodfokú bíróság szerint mind a ténybeli, mind a jogi okozatosság megállapítható: a felperesek a jogellenes munkaviszony megszüntetését megelőzően teljes munkaidős munkaviszonyuk mellett választott szakszervezeti tisztséget is elláttak, amely ellenében tiszteletdíjban részesültek. A munkaviszony megszüntetését követően a választott tisztségüket immáron teljes munkaidős munkaviszony keretében látták el, melynek folytán tiszteletdíjat már nem kaptak. Ha nem lett volna a jogellenes munkaviszony megszüntetés, a munkabérük mellett továbbra is szert tettek volna a tiszteletdíjra, mint rendszeres jövedelemre. Ez igazolja a ténybeli okozatosságot. A jogi okozatosságot pedig alátámasztja a szakszervezeti bizottság 2017. január 26-i határozata, amely bizonyítja, hogy a jogellenes munkaviszony megszüntetés volt a károkozás, a tiszteletdíj elmaradásának releváns, kiváltó oka. A korábbi évek gyakorlata alapján nem igazolt, hogy a felperesek a tiszteletdíjtól a jogellenes munkaviszonymegszüntetés hiányában is elestek volna, a felperesek pedig nem tettek olyan tényállítást, hogy a gazdasági okok miatt került megszüntetésre a tiszteletdíjuk, helyett végig következetesen állították, hogy az a jogellenes munkaviszony megszüntetés miatt szűnt meg, mert beépült a munkabérükbe. A 2017. január 26-i szakszervezeti bizottsági határozat azt is tartalmazta, hogy a II. rendű felperes jelezte, hogy egyéb főállásba tartozik, és ekkor a szakszervezet úgy döntött, hogy a gazdasági feladatok ellátásáért továbbra is tiszteletdíjban részesül. A II. rendű felperes esetében tehát a tényállás eltérő volt, vele a szakszervezet jóval később, 2018. április 3-án létesített munkaviszonyt és nem a választott tisztségre, hanem ügyintéző munkakörre, ami mellett a választott tisztség ellátása miatt kapott tiszteletdíjat. A II. rendű felperes eltérő foglalkoztatása a 2017. január 26-i határozat valóságát nem cáfolja.

[33] A jegyzőkönyv azonban a III. r. felperes vonatkozásában csak rész-oki összefüggést támaszt alá. A III. r. felperes munkabére a munkaviszony megszűnésekor 683.000.- forint volt. A korábbi években a munkaviszonya megszűnéséig folyamatosan részesült szakszervezeti tiszteletdíjban két jogcímen: SZB titkári tisztségéért havi 640.000.- forintban, elnöki tisztség ellátásáért pedig 200.000.- forintban. A III. rendű felperes a jogellenes munkaviszony megszüntetését követően 2017. március 1-től létesített munkaviszonyt a szakszervezettel határozott időre előbb 2019. október 10-ig, majd 2024. október 10-ig elnöki munkakörre 683.000.- forint munkabérért. A hivatkozott jegyzőkönyv ezzel kapcsolatban csupán azt tartalmazta, hogy „a titkár tiszteletdíja – amíg a munkaviszonya nem rendeződik – az alapszervezet költségvetésének terhére fizetendő, a tiszteletdíj további sorsáról a testület későbbiekben dönt”. Becsatolásra került a 2017. február 28-i elnökségi ülés határozata, mely szerint a III. r. felperes a szakszervezet elnöke

munkaviszony keretében látja el választott tisztségét, munkabére 683.000.- forint, tiszteletdíja beépül, megszűnik. Az elnökség egyhangú döntéssel elfogadta az elnök bejelentését, mely szerint SZB titkári tisztségét a 2018-ban megtartandó választáskor átadja. A 2018. október 29-i határozat szerint a testület egyhangú döntése, hogy a szakszervezeti titkár tisztségének megszüntetését, bejelentését nem fogadja el. Becsatolásra került továbbá a szakszervezet országos értekezletének 2017. május 23-i jegyzőkönyve, ahol napirendi pontként szerepel az elnöki tisztség munkaviszonyban történő ellátása. Ebben rögzítésre került, hogy március 1-től az elnök munkaviszonyban látja el a feladatát és munkabére egyenlő az alperesnél korábban megkapott munkabérrel. Ezt követően a szakszervezeti bizottság 2017. május 10-én döntött arról, hogy a szakszervezeti titkár tiszteletdíja 2017. június 1-jétől 300.000.- forint. A másodfokú bíróság szerint mindezen okiratok nem igazolják, hogy a III. rendű felperes továbbiakban is egyéb jogviszony keretében folyamatosan ellátott titkári szakszervezeti tisztsége ellenében járó tiszteletdíja a jogellenes munkaviszony megszüntetéssel okozati összefüggésben került volna átmeneti szüneteltetésre, majd csökkentésre. Nem igazolt, hogy ezen tisztség ellátása ellenében jutott tiszteletdíj is beépült volna a munkabérbe: a 2017. január 26-i szakszervezeti bizottsági ülésen erről nem döntöttek, azt későbbre utalták. A későbbi okiratok pedig nem tartalmazzak olyan kitételeket, ami az ok-okozati összefüggést alátámasztaná.

[34] Mindezek alapján a másodfokú bíróság szerint az I. és a IV. r. felperesek tiszteletdíja, valamint a III. r. felperes elnöki tiszteletdíja kapcsán egyértelműen bizonyított az okozati összefüggés fennállta. A III. r. felperes titkári tevékenységért ellátott tiszteletdíja kapcsán azonban az okozati összefüggés nem bizonyított, tekintettel arra, hogy a becsatolt okiratok nem igazolják, hogy az a jogellenes munkaviszony megszüntetéssel okozati összefüggésben került csökkentésre, illetőleg megszüntetésre. A becsatolt okiratok szerint a III. r. felperes az elnöki tisztségre létesített munkaviszonyt, kifejezetten a titkári tevékenységéért járó tiszteletdíj beépüléséről a hivatkozott 2017. január 26-i testületi döntés nem szól, sőt azt rögzíti, hogy a titkár tiszteletdíjának további sorsáról a testület a későbbiekben dönt. Arról tehát nem lehet állítani, hogy az beépült volna a munkabérbe.

[35] Az Mt. 167. § (1) bekezdése szerint a munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni. Nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy a bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható (15.M.70.023/2020/10. számú jegyzőkönyv). Miután az előreláthatóság nem felelősségi feltétel, hanem kimentési alap, az elsőfokú bíróság helytállóan tájékoztatta a feleket a bizonyítási kötelezettségről és teherről oly módon, hogy az alperes köteles az előreláthatóság hiányát bizonyítani. Az előreláthatóság ezen túl objektív kategória, az észszerűen és gondosan eljáró személy, a bonus pater familias előreláthatóságát kell vizsgálni. A munkáltatónak a munkavállalója egészségi állapotában bekövetkezett károkért fennálló felelőssége egyes kérdéseiről szóló 1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény II/3. pontja szerint a „nem kellett számolnia” feltétel alkalmazásakor a bíróság arról dönt, hogy a munkáltató milyen gondosságot tanúsított, a jogainak gyakorlása és a kötelezettségeinek teljesítése során észszerűen számolhatott-e a károkozó körülmény valószínű bekövetkezésével. A III/2. pontja szerint az előreláthatóság – alkalmazva a törvénynek a „nem kellett számolnia” feltételének kijelentését – annak értékelését jelenti, hogy az adott helyzetben a munkáltatónak az Mt. 6. §-át alapul véve miről kellett tudnia. A munkáltatónak a károkozás időpontjában nem a pontos kárösszeget, hanem a kár

nagyságrendjét és fajtáját kell előre látnia. Figyelembe kell vennie azonban, hogy a felek a munkaszerződés megkötésekor és a jogviszony fennállása alatt miről tájékoztatták egymást.

[36] A jogirodalom szerint az előreláthatóság arra vonatkozó szabály, hogy az adott helyzetben szokásosnak tekinthető károk megtérítésére a károkozó köteles, míg az adott helyzetben szokatlannak tekinthető károkért csak akkor tartozik felelősséggel, ha azok kockázatát felismerte. Az előreláthatósággal kapcsolatosan a kommentárok és a bírói gyakorlat szerint is nem a konkrét kár összegének kell előre láthatónak lenni, hanem csak a kár fajtájának, típusának, azaz a jogszabályi előírás a szokatlan károk kizárását célozza. A bírói gyakorlat szerint a szerződő feleknek nem szükségszerűen a lehetséges károkról kell tájékoztatni a másik felet, elegendő, ha az adott szerződéssel kapcsolatban felmerülő sajátos körülményekről adnak tájékoztatást. Nem vitatott peradat, hogy az alperes tudta, hogy a felperesek szakszervezeti tisztségviselők, sőt azt is tudta, hogy ezen tevékenység ellenében részükre korábban tiszteletdíj került kifizetésre, 2014-ig azt ugyanis a munkáltató pénzügyi osztálya számfejtette. Miként az elsőfokú bíróság által is hivatkozott tanú4 tanúvallomása is tartalmazza, „a szakszervezeti tiszteletdíjak kifizetését is az alperesi bérszámfejtés végezte. A humánpolitikai igazgató asszony tudott arról, hogy a felperesek tiszteletdíj címén kifizetésben részesülnek a szakszervezettől.” (15.M.70.023/2020/13. számú jegyzőkönyv). Az, hogy ezt követően az alperesnek a tartós munkaviszonyban nem volt konkrét tudomása arról, hogy a felperesek tiszteletdíjban részesülnek-e és pontosan milyen összegben, nem jelenti azt, hogy a bekövetkezett kár nem volt előrelátható. Az észszerűen és gondosan eljáró ideáltipikus adósnak ezzel a kárral a meglévő információi alapján számolnia kellett. Az előreláthatóság követelménye nem azt jelenti, hogy a szerződő félnek a várható kockázatot részleteiben, akár a következmények összecszerúságára is kiterjedően ismernie kelljen. Elegendő, de egyben szükséges is, hogy a fél felismerhesse: egy esetleges károkozása milyen jellegű és milyen nagyságrendű kárt idézne elő (Ptk. miniszteri indokolása). A munkaviszonyon kívüli elmaradt jövedelem tipikus következménykár. Az alperes tudta, hogy a felperesek választott szakszervezeti tisztséget látnak el, ismerete volt arról, hogy annak ellenében korábban rendszeresen, hosszú évekig tiszteletdíjban is részesültek. A bekövetkezett kár nagyságrendje nem volt olyan mértékű, ami nem lett volna előrelátható, egyáltalán nem haladta meg az átlagos tiszteletdíjak összegét.

[37] Végül a kárenyhítési kötelezettség sérelmére is megalapozatlanul hivatkozott az alperes. Az elsőfokú bíróság 15.M.70.023/2020/10. számú jegyzőkönyvben helyesen tájékoztatta a feleket, hogy az alperesnek kell bizonyítania, hogy a felperesek a kárenyhítési kötelezettségüknek nem tettek eleget. Egyetértett a másodfokú bíróság azzal, hogy a munkaviszonyon kívüli elmaradt jövedelem vonatkozásában is fennáll a kárenyhítési kötelezettség, de e vonatkozásban is érvényesülnek azok az elvek, melyeket az 1/2018. (VI. 25.) KMK vélemény az egészségkárosodás tekintetében megállapított: a munkavállaló szándékosan nem tesz eleget a kárenyhítési kötelezettségének, ha az egészségi állapotát és az egyéb körülményeket, például életkora, szakképzettsége, átlagos közlekedési feltételekkel megközelíthető munkahely megléte stb. figyelembe véve a munkaerejét nem, vagy nem a töle elvárható mértékben, módon hasznosítja. A bírói gyakorlat szerint a munkavállalót terhelő kárenyhítési kötelezettség megítélésekor értékelni kell az életkorát, egészségi állapotát, családi és lakóhelyi körülményeit. A kárenyhítési kötelezettség teljesítését az eset összes körülményének mérlegelésével lehet megítélni az objektív kárfelelősséggel tartozó, de annak megtérítése alól mentesülni kívánó munkáltató által bizonyított tények alapulvételével. E

vonatkozásban az alperes a rá háruló bizonyítási kötelezettségnek nem tett eleget, konkrét és bizonyított tényállításai nem voltak, hogy a felperesek milyen módon sértették meg a kárenyhítési kötelezettséget, milyen másodállást kereshettek volna, mindösszesen általánosságra hivatkozott. Az I. rendű felperes vonatkozásában az alperes által nem vitatott személyi körülményei, nyugdíjhoz közeli életkora, down kóros gyermekének felügyelete és gondozása (15.M.70.023/2020/21. számú jegyzőkönyv) is azt igazolta, hogy egyáltalán nem volt tőle elvárható a teljes munkaidőn kívüli másodállás keresése. A 6/2016. (XI. 28.) KMK vélemény szerint a munkáltatónak nem elegendő a munkavállalói kárenyhítési kötelezettségre vonatkozó pusztá hivatkozása, hanem meg kell jelölnie azokat a tényeket, körülményeket, amelyek a hivatkozását alátámasztják, állítását bizonyítják arra vonatkozóan, hogy a perbeli időszakban a munkavállaló reálisan milyen jövedelmet érhetett volna el. A kárenyhítési kötelezettség terjedelmét a bíróság mérlegeli. Az alperes a III. és a IV. r. felperesek vonatkozásában nem jelölt meg olyan konkrét, a teljes munkaidős munkaviszony melletti másodállásokat, amelyeket betölthettek volna és tiszteletdíjra vagy egyéb díjazásra jogosító jövedelmet szerezhettek volna az általa állított minimálbérrel egyező összegben. Emellett értékelni kellett, hogy a III. rendű felperesnek további választott tisztsége is volt.

[38] Alaptalanul hivatkozott az alperes fellebbezésében a szakszervezeti belső szabályzatok csatolásának hiányára. Bár korábban a perben többször is indítványozta ezen okiratok becsatolását (7. és 40., 44. számú irat), de csak a munkaviszony megszüntetés jogszerűsége körében azon tényállításával összefüggésben, hogy a szakszervezeti bizottság nem az alperes szervezeti egysége volt (40. számú jegyzőkönyv). A tiszteletdíj vonatkozásában az alperes a szakszervezeti okiratok és szabályzatok becsatolására vonatkozó bizonyítást nem indítványozott, csak a III. rendű felperes titkári tisztségének időtartamát vitatta az elsőfokú eljárásban. Az erre vonatkozó bizonyítás lefolytatásra került, a fellebbezési eljárásban ezen tény már nem is volt vitatott.

[39] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a régi Pp. 253.§ (2) bekezdése alapján az I. és a IV. rendű felperesek vonatkozásában megítélt elmaradt tiszteletdíj összegét helybenhagyta, a III. rendű felperes vonatkozásában azonban megváltoztatta: a 2017. március 1-től érvényesített igényt (ezen időpontig a III. rendű felperes a szakszervezeti tiszteletdíjat teljes összegben megkapta) 2019. november 12-ig csak havi 200.000.- forint összegben ítélte meg és csökkentette a 18,5%-os járulékokkal. Ez összesen 2017. márciustól decemberig $10 \times 200.000 = 2.000.000$, 2018. évre $12 \times 200.000 = 2.400.000$, 2019. januártól októberig $10 \times 200.000 = 2.000.000$, 2019. november 1-től 12-ig hét munkanapra 70.000, összesen: 6.470.000 forint. Ezt csökkenteni kell 18,5%-kal (1.196.950), így a III. rendű felperest elmaradt tiszteletdíj címén 5.273.050 forint illeti meg.

[40] Erre tekintettel a másodfokú bíróság módosította a III. rendű felperes és az alperes vonatkozásában a perköltségviselés arányát, a régi Pp. 81.§ (1) bekezdése alapján úgy rendelkezett, hogy mindegyik fél viseli saját költségét.

[41] A régi Pp. 253.§ (3) bekezdése szerint a másodfokú bíróság a fellebbezési (csatlakozó fellebbezési) kérelem és a fellebbezési ellenkérelem korlátaira tekintet nélkül

határoz a le nem rótt illeték, valamint az állam által előlegezett és meg nem térült költség megfizetéséről. A pertárgy értéke az elsőfokú eljárásban 10.160.000. forint volt (12x680.000+2.000.000), az alperest terhelő eljárási illeték összege 304.800 forint.

Záró rész

[42] Az I. és a IV. rendű felperes tekintetében a sikertelenül fellebbező alperes a régi Pp. 78.§ (1) bekezdése alapján köteles a másodfokú perköltség megfizetésére. A III. rendű felperes vonatkozásában a fellebbezés részben sikerre vezetett, a régi Pp. 81.§ (1) bekezdése alapján a pervesztesség arányában (65%-35%) köteles a III. rendű felperes az alperes perköltségének a megfizetésére.

[43] A fellebbezési illeték összege az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46.§ (1) bekezdésén alapul: az I. rendű felperes esetében 326.163 forint, a IV. rendű felperes esetében 217.442 forint, a III. rendű felperes esetében a pervesztesség arányában (35%) 419.170 forint, összesen: 962.775 forint.

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

[45] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 233.§-a kizárja.

Budapest, 2022. március 29.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

a tanács elnöke

bíró

dr. Kulisity Mária s.k.

előadó bíró