**V. rész**

**A szakszervezeti jogok**

**Szabó Imre Szilárd[[1]](#footnote-1) – Petrovics Zoltán[[2]](#footnote-2)**

**1. Bevezetés**

A 2012. évi I. törvény (Mt.) a korábbi szabályozáshoz képest több ponton módosította a munkahelyi szinten működő szakszervezetek jogosultságait. A szakszervezeti jogok szabályozásának minősége, az egyes jogosultságok terjedelme azért bír különös jelentőséggel, mert az közvetlenül befolyásolhatja a szakszervezetek tárgyalási pozícióját és alkuerejét is.

A 2012. évi Mt. az alábbi (korábbi) szakszervezeti jogok korlátozását, megszűnését eredményezte:[[3]](#footnote-3)

- Megszűnt az állami szervek. a helyi önkormányzatok és a munkáltatók általános együttműködési kötelezettsége a szakszervezetekkel, amelynek keretében kötelesek voltak a szakszervezeti észrevételekre, javaslatokra 30 napon belül részletes indokolással válaszolni.[[4]](#footnote-4)

- A  szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme a korábbi szabálytól eltérően csak szigorúan korlátozott számú személyre terjed ki, szűkült a védelem az időtartam és a védelem körébe eső munkáltatói intézkedések tekintetében is.[[5]](#footnote-5)

- Csökkent a munkaidő-kedvezmény mértéke.[[6]](#footnote-6)

- A  szakszervezet által fel nem használt munkaidőkedvezmény elveszik, mivel azt – a korábbi szabállyal szemben[[7]](#footnote-7) – megváltani nem lehet.[[8]](#footnote-8)

- Megszűnt a szakszervezeti kifogás jogintézménye.[[9]](#footnote-9)

- A munkaviszony kezdetekor adandó írásos tájékoztatóban a munkáltatónak nem kell információt adnia a munkahelyen működő szakszervezet nevéről.[[10]](#footnote-10)

- A szakszervezeti jogok megsértése esetén megszűnt a lehetőség arra, hogy a szakszervezet hatósági eljárásban keressen jogorvoslatot. Így 2012 előtt a munkaügyi ellenőrzés kiterjedt a szakszervezeti tisztségviselők védelmére, a munkaidő-kedvezményre és a szakszervezeti kifogásra vonatkozó szabályok megtartásának ellenőrzésére is.[[11]](#footnote-11)

- Szintén 2012-ig a munkaügyi kapcsolatok rendezetlenségét, és így a munkáltató állami támogatásokból való kizárását vonta magával a szakszervezet szervezését biztosító szabályok megsértése, a kifogással érintett intézkedés végrehajtása vagy a szakszervezeti tisztségviselőt megillető munkajogi védelem figyelmen kívül hagyása miatt alkalmazott bírósági vagy hatósági szankció.[[12]](#footnote-12)

- 2012. április 15-ig a rendezett munkaügyi kapcsolatok követelményét sértő magatartások egyben szabálysértésnek is minősültek, ami miatt százezer forintig terjedő pénzbírság kiszabásának volt helye.[[13]](#footnote-13)”[[14]](#footnote-14)

Az Mt. kollektív munkajogi változásait élesen kritizálta az összes szakszervezeti konföderáció.[[15]](#footnote-15) A szakszervezetek elsősorban korábbi jogaik elvételéről,[[16]](#footnote-16) visszavágásáról,[[17]](#footnote-17) végső soron szerepük marginalizálódásáról[[18]](#footnote-18) beszéltek. Előzetesen megjegyezzük, hogy a szakszervezeti jogok különböző aspektusai szoros kapcsolatban (átfedésben) vannak egymással, így egyes jogok érvényesülése értelemszerűen hatással van több másik jog gyakorlati megvalósulására. A hatályos szabályozás „ellentmondásai” számos területen jelentkeznek a kollektív munkajog területén, amelyek a kollektív munkajogi alanyok között jog- és érdekviták forrásait jelenthetik, így például: a szakszervezeti taglétszám igazolására vonatkozó eljárások; a hatályos kollektív szerződés mellett kötési képességet szerző szakszervezet helyzetének ellentmondásossága; a kollektív szerződéskötési képesség elvesztése; a munkaidő-kedvezmény megállapítása, számítási módja, indokai, alkalmazási problémái vagy éppen a köztulajdonra vonatkozó eltérő szabályozás által teremtett „korlátok”.

Az Mt. szakszervezetekkel kapcsolatos fogalomhasználata több elemében („tisztségviselő”, „felsőbb szerv”) elszigetelt, munkajogi tartalma bizonytalan és feloldatlan, ugyanakkor polgári jogi szempontból eltérő értelmezést is hordoz. Ezeknek átfogó felülvizsgálata jelenleg is lehetséges és indokolt, önmagában a joggyakorlat fejlesztése érdekében is.

Az Mt.-ben rögzített tételes jogok megfelelő jogi alapot szolgáltatnak a szakszervezek működésére, az érdekképviseletek átfogó „válságának” oka elsősorban nem a munkajogi szabályozásban keresendő.[[19]](#footnote-19) Fontosnak tartjuk azt is kiemelni, hogy a legtöbb tételes szakszervezeti jogosítványt álláspontunk szerint jogállás- és szektorsemlegesen lenne szükséges biztosítani a verseny és a közszféra területén, a kollektív szerződéses szabályozás lehetőségeinek differenciálása mellett. Véleményünk szerint a jelenlegi szélsőséges különbségek (közszféra-versenyszféra) nehezen indokolhatóak, a közszolgálat esetében pedig a hatályos szabályozás bizonyos elemei kifejezetten ellentétesek a nemzetközi munkajogi szabályokkal is.

Megítélésünk szerint a szakszervezeti jogok szabályozását nem lenne célszerű visszaállítani a korábbi módon, különösen arra figyelemmel, hogy az a kollektív munkajog más szabályozási tárgyköreivel is szoros összefüggésben áll (így pl. a kollektív szerződéskötéssel vagy az érdekegyeztetésre irányadó rendelkezésekkel).

**2. Szakszervezet versus üzemi tanács**

A szakszervezetek szerepét munkahelyi szinten megítélésünk szerint csökkentette egyes jogosultságok üzemi tanácshoz történt átcsoportosítása. A probléma nem újkeletű, ugyanis már az 1992. évi Mt. is megosztotta az érdekképviseleti jogosítványokat a két intézmény között. A szakszervezetek továbbra is abban érdekeltek, hogy valamiféleképpen képesek legyenek befolyásolni az üzemi tanács működését, és tisztségviselőik egyben tagjai legyenek az üzemi tanácsnak is.

Az 1992. évi Mt. szerint a szakszervezet jogosult volt ellenőrizni a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását, ennek keretében a munkaviszonyra vonatkozó szabályok végrehajtásáról az érintett szervtől tájékoztatást kérhetett.[[20]](#footnote-20) A hatályos Mt. az üzemi tanács feladatai közé sorolja a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kisérését.[[21]](#footnote-21) Azon túlmenően, hogy az ellenőrzési jogosultság figyelemmel kíséréssé szelídült, az elviekben „participációt” megvalósító üzemi tanács további különös jogosultságokat e körben nem kapott.

A munkáltató csoportos létszámcsökkentés, valamint a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az üzemi tanáccsal köteles tárgyalást kezdeményezni,[[22]](#footnote-22) a szakszervezetről az Mt. e körben nem tesz említést még abban az esetben sem, ha nem működik a munkáltatónál üzemi tanács.[[23]](#footnote-23) Ezekben az esetekben szükséges lenne rögzíteni, hogy a munkáltató üzemi tanács hiányában a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezettel köteles tárgyalni.

Az üzemi tanács széleskörű véleményezési és konzultációs jogosultságai nem ritkán olyan kérdésekre is kiterjednek, amelyek alapvetően kollektív alku tárgyát képezhetnék, az érdekképviselet és a részvételi jogok „keveredését” idézi elő. Ilyen pl. a munkarend, a munka díjazása elveinek meghatározásával, a családi élet és a munkatevékenység összehangolásával kapcsolatos üzemi tanácsi véleményezési jogkör, amelynek egyes elemei akár a kollektív szerződésben is helyet kaphatnának.[[24]](#footnote-24) A munkáltató és az üzemi tanács által kötött normatív hatályú üzemi megállapodás – a munka díjazásával összefüggő kérdések kivételével – a kollektív szerződés valós alternatívájaként elvi lehetőséget teremt arra, hogy a tipikusan eszköztelen (így például sztrájkban pártatlan magatartásra kötelezett)[[25]](#footnote-25) üzemi tanács szakszervezethez tartozó funkciókat valósítson meg, ezzel is gyengítve a szakszervezetek pozícióját. Erre tekintettel is szükséges volna a két intézmény funkcionális szétválasztása, a „versenyhelyzet”[[26]](#footnote-26) megszüntetése, és a két intézményhez köthető jogosítványok „profiltisztítása”. E körben mindenekelőtt gondolunk a normatív hatályú üzemi megállapodás megkötésének lehetőségére, melyet – összhangban a II. részben kifejtettekkel – álláspontunk szerint törölni kellene az Mt.-ből.

**3. A szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme**

Az ún. munkajogi védelem mind a védett szakszervezeti tisztségviselők számát, a védelem terjedelmét és időtartamát illetően jelentősen leszűkült a hatályos Mt.-ben. Korábban nem volt limitált a védelemben részesülő szakszervezeti tisztségviselők száma, a hatályos Mt.-ben a védelemben részesülők köre az önállónak minősülő telephelyen foglalkoztatottak számától függ.[[27]](#footnote-27)

Álláspontunk szerint a jelenlegi rendszer korrekcióra szorul, mert abból indult ki, hogy a korábbi szabályok túl széles körben tették lehetővé a védelem kiterjesztését. Az érdemi érdekképviseleti tevékenységet folytató és ebből következően ténylegesen védelemre szoruló szakszervezeti tisztségviselők egy része az Mt. rendelkezései alapján jelentős részben védelem nélkül marad.[[28]](#footnote-28) Mivel az érdekképviselethez kapcsolódó feladatok mennyisége és ennélfogva a munkajogi védelem szükségessége inkább függ a szakszervezet taglétszámától, mint a munkavállalók létszámától, indokolt lenne a védelem új alapokra helyezése a szakszervezeti taglétszám függvényében.[[29]](#footnote-29) Megítélésünk szerint indokolt, hogy valamennyi munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet – taglétszámtól függetlenül – rendelkezzék egy védett szakszervezeti tisztségviselővel. Ezen túlmenően a védett szakszervezeti tisztségviselők számát az adott szakszervezeti taglétszámhoz lehetne igazítani, akár oly módon, hogy meghatározott számú (pl. 50-100) szakszervezeti tag esetén további egy szakszervezeti tisztségviselő esne a munkajogi védelem hatálya alá. A taglétszám megállapításához ugyanakkor szükségessé válik a taglétszám igazolásának 5. alcím alatt kifejtett új mechanizmusának bevezetése.

**4. A szakszervezet képviseleti joga**

A hatályos Mt. alapján a szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat a munkáltatóval vagy ennek érdekképviseleti szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje. Ugyancsak jogosult a szakszervezet a tagját – meghatalmazás alapján – gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni.[[30]](#footnote-30)

A szakszervezetek képviseleti joga kapcsán javasoljuk a közérdekű igényérvényesítés szabályozását. Indokoltnak tartjuk annak lehetővé tételét, hogy a szakszervezet a munkáltatóval szemben közérdekű keresetet vagy közigazgatási (foglalkoztatás-felügyeleti) hatósági eljárást indítson egyes, munkaviszonyra vonatkozó szabályban foglalt előírások megszegése esetén, illetve amennyiben annak közvetlen veszélye fenyeget, feltéve, hogy az a munkavállalók nagyobb csoportját érinti, ám az érintett munkavállalók pontos köre nem határozható meg.

Példa lehet erre a munkaidő beosztásának, a napi vagy a heti pihenőidő szabályainak, a szabadság kiadásának, a munkavállalók személyes adatainak kezelésére irányadó szabályoknak,  a munkabér mértékére, egyes bérpótlékok megfizetésére vagy a munkabér védelmére vonatkozó rendelkezések megsértése. A közérdekű igényérvényesítés nem idegen a munkajogtól, elegendő az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) vonatkozó rendelkezéseire gondolni, amelyek lehetővé teszik többek között az érdekképviseleti szervezetek számára is a munkaügyi per megindítását.[[31]](#footnote-31)

**5. Munkaidő-kedvezmény és a szakszervezetek támogatása**

A hatályos munkajogi szabályozás legérzékenyebb területe az ún. munkaidő-kedvezmények szabályozása, ugyanis jelenleg ez biztosítja sok száz szakszervezeti tisztségviselő munkavégzésének az alapját és így a megélhetését is. A munkaidő-kedvezmény felhasználásáról (kik és milyen mértékben vehetik igénybe), ahogyan azt a Kúria egy eseti döntésében[[32]](#footnote-32) is megerősítette, a szakszervezet dönt, mivel az „rajta keresztül” illeti meg a szakszervezeti tisztségviselőket.

Szükségesnek tartanánk a szakszervezetek munkajogi „támogatásának”, nem utolsósorban magának a munkaidő-kedvezmény intézményének jelentős átgondolását. Az igénybe vehető munkaidő-kedvezmény, és ezáltal az ún. „függetlenített” tisztségviselők helyzetének újragondolása elkerülhetetlen lenne egy megújított rendszerben. Egy ilyen szisztéma működhetne akár úgy is, hogy a szakszervezet által foglalkoztatott tisztségviselők és szakértők bérköltségét egy állami (foglalkoztatási) „alapból” lehessen finanszírozni, amelyet egy megfelelő módszertan mellett a munkáltatói, munkavállalói és kiegészítő állami befizetések biztosítanának. Ezáltal a „főállású” szakszervezeti tisztségviselő munkáltatója immár jogdogmatikailag is vitathatatlan módon lehetne a szakszervezet, ugyanakkor ennek anyagi terheitől a tagság (mely egyébként sincs abban a helyzetben, hogy fenntartható módon finanszírozza a humán költségeket) jelentős részben mentesülne.

Védelmi szabályként rögzíteni lehetne egyúttal azt is, hogy amennyiben ez a konstrukció bármilyen okból megszűnik (például a tisztségviselői minőségben történő változás, így a visszahívás, lemondás, mandátum lejártának esetei), a munkáltatónak kötelező lenne újra- és/vagy továbbfoglalkoztatni a munkavállalóját egy meghatározott ideig járó objektív munkajogi védettség mellett. Megfontolandónak tartanánk azt is, hogy a szereplők ezzel a lehetőséggel csak bizonyos szervezettségi szint elérése után élhessenek, ami nagyban elősegítené a szakszervezetek – elsősorban józan érdekalapokon nyugvó – fúzióját.

Felvethető továbbá a szakszervezetek normatív támogatási rendszerének kidolgozása is. Úgy véljük, hogy az érdekképviseleti feladatok ellátása nem csupán magánérdek, a munkavállalók érdekeinek védelme egyúttal a társadalom közös érdeke is. Amint a pártok is részesülnek a központi költségvetésből támogatásban, úgy a szakszervezetek számára is hasonló elvi alapon indokolható a normatív támogatás. Úgy véljük, hogy a normatív támogatás elsődlegesen a makro- és középszintű érdekegyeztetésben résztvevő szereplők körében merülhet fel, az erre vonatkozó tételes javaslatot azonban az érintetteknek maguknak kell kidolgozniuk. Erre módszertan (alternatíva) lehet:

1. a taglétszám alapú,
2. a szövetségekhez tartozó tagszervezetek által kötött kollektív szerződés hatálya alatt foglalkoztatott munkavállalók létszámát megjelenítő,
3. vagy a felek között egyenlő arányú felosztás.

Mindez felveti ugyanakkor a szakszervezeti taglétszámok igazolására vonatkozó szabályozás kidolgozását is. Erre a célra kívánatos volna létrehozni a tagság bíróságon vezetett, átlátható, naprakész, ugyanakkor az érintettek adatainak védelméről is megfelelően gondoskodó közhiteles nyilvántartását. Amennyiben akár a normatív támogatás megállapításához, akár bizonyos szakszervezeti jogok érvényesítéséhez szükségessé válna az adatigénylés, az, akinek jogos érdeke fűződik a taglétszám megismeréséhez, ennek igazolását követően személyazonosításra alkalmatlan módon jogosult lenne adatokat igényelni a nyilvántartásból.

Mindez lehetővé tenné az ágazati párbeszéd bizottságok létrehozásához szükséges adatszolgáltatási kötelezettség új alapokra helyezését is. Figyelemmel arra, hogy a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet taglétszámának igazolása körében annak van különös jelentősége, hogy a szakszervezet az adott munkáltatónál hány munkavállaló taggal rendelkezik, ám a munkaviszony fennállása tekintetében csak az érintett munkáltatónak van lehetősége nyilatkozni, az ilyen adatigénylés során a munkavállalók jegyzékét a munkáltató lenne köteles a nyilvántartást vezető bíróság részére rendelkezésre bocsátani. Ezt követően a bíróság a rendelkezésre álló tagnyilvántartás, valamint a munkáltató által átadott munkavállalói jegyzék összevetése alapján bocsátaná ki az igazolást a munkáltatóra vetített pontos taglétszámról.

**6. A szakszervezetek polgári jogi jogállásának kritikája**

Magyarországon a szakszervezetek az egyesület jogi formájában végzik tevékenységüket, az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról szóló 2011. évi CLXXV. törvény (Ectv.) 4. § (1) bekezdése szerint annak egy különös típusaként, így elismerésükhöz először az egyesületi „minőség” jogi feltételeit szükséges teljesíteniük.

A szakszervezet alapítására, szervezetére, annak változásaira, illetve magára a működésre is az egyesületekre vonatkozó szabályok vonatkoznak, így jogállására alkalmazni kell a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) egyesületekre vonatkozó rendelkezéseit,[[33]](#footnote-33) továbbá az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek bírósági nyilvántartásáról és az ezzel összefüggő eljárási szabályokról szóló 2011. évi CLXXXI. törvényt (Cnytv.). Az egyesülési jogot nem csak természetes személyek, hanem jogi személyek is gyakorolhatják, így létrehozhatók a szakszervezeti szövetségek, melyeknek értelemszerűen csak önállóan bejegyzett, jellemzően természetes személy tagokat tömörítő szakszervezetek a tagjai.[[34]](#footnote-34)

Jelentős probléma a gyakorlatban, hogy hosszú ideig (számos esetben akár hónapokig) elhúzódó változásbejegyzési eljárásokkal találkozunk. Ez amellett, hogy működési problémákat is generál – gondoljunk például az egyesület jogügyleti képességével kapcsolatos kérdésekre, különösen a képviselő személyének változása esetén, amíg az nem jelenik meg a közhiteles nyilvántartásban[[35]](#footnote-35) – feleslegesen terheli a munkaügyi kapcsolatok érdemi működését is (különös tekintettel a kollektív szerződések megkötésére és módosítására, illetve a szakszervezet munkáltatóval folytatott konzultációjára), amelynek konkrét következménye és hatása van a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeire is.

Álláspontunk szerint ezért a szakszervezetekre egy speciális, *„sui generis”* polgári jogi (az egyesületi jogot, mint mögöttes joganyagot alkalmazva) és kapcsolódó eljárásjogi szabályozást lenne szükséges alkotni, amely jóval rövidebb bírósági ügyintézési határidőket tenne lehetővé, különösen a nyilvántartásba vétel és az egyes változásbejegyzési aktusok során, a gazdasági társaságokéhoz hasonló módon. Életszerűtlen, hogy míg egy gazdasági társaság (munkáltatói oldal) rendkívül rövid időtartam alatt jöhet létre és a különböző cégjogi és vállalati szerkezetátalakulások is számos esetben csekély időt kívánnak meg (nagyon helyesen), addig a munkaügyi kapcsolatok másik párja (a munkavállalói oldalt képviselő szakszervezetek) számára ez jóval hosszabb eljárási időtartamot és ellentmondásoktól sem mentes bírói gyakorlatot jelent.

Egy képletes példával élve: egy betéti társaság vagy egy korlátolt felelősségű társaság esetében az ügyvezető változásához kapcsolódó változásbejegyzési végzés akár 24 órán belül megszületik a cégbíróság részéről a cég kérelme alapján, ugyanez egy szakszervezet (szakszervezeti szövetség) esetében elképzelhetetlen a jelenlegi „60 napos” eljárási határidő miatt. A szabályozásból tehát hiányzik az egységes magánjogi szemlélet, amelynek legfőbb jellemzője az egységes eljárási szabályok bevezetése lenne, az eltérő jogalkalmazási gyakorlat minimalizálásával, az állami nyilvántartások egységesítésével és további adminisztrációs tehercsökkentéssel.[[36]](#footnote-36)

Megjegyezzük, hogy a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) Igazgatótanács Egyesülési Szabadság Bizottságának (CFA)[[37]](#footnote-37) joggyakorlata is rögzíti, hogy a jogszabályok által előirányzott egy hónapos időtartam lenne észszerű egy szervezet nyilvántartásba vételére.”[[38]](#footnote-38) Ez a megállapítás az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről szóló 87. számú Egyezmény (különösen annak 2. és 3. cikke)[[39]](#footnote-39) értelmezéséből alakult ki az egyes konkrét panaszok, esetek nyomán. Az ILO CFA[[40]](#footnote-40) kiemelte, hogy ha a szakszervezeteknek a megfelelő állami nyilvántartásokba való felvételére vonatkozó normák értelmezésével kapcsolatos nehézségek olyan helyzeteket teremtenek, amelyekben az illetékes hatóságok túlzott mértékben élnek a hatáskörükkel, a 87. számú Egyezménnyel való összeegyeztethetőséggel kapcsolatos problémák merülhetnek fel.[[41]](#footnote-41) A hosszú bejegyzési eljárás komoly akadályt jelent a szervezetek létrehozásában, és a munkavállalók azon jogának megtagadását jelenti, hogy előzetes engedély nélkül alapíthassanak szervezeteket.[[42]](#footnote-42)

Felvethető a hazai szabályozásban az a kérdés is, hogy míg a munkavállalók 10 százalékát képviselő szakszervezet egy hazai vállalati struktúrában jelentősebbnek is nevezhető, nyolcvankilenc főt foglalkoztató gazdasági társaság esetében ugyan kilenc taggal képes kollektív szerződést kötni, de szakszervezetet jogszerűen bejegyezni nem tud ilyen létszámmal (minimum tíz fő szükséges az alapításhoz).

Javaslatunk, hogy a jogalkotó fontolja meg a Cnytv. módosítását oly módon, hogy az egyszerűsített (nyilvántartásba vételi) eljárás keretében a változásbejegyzési kérelem alapján indult polgári nemperes eljárásban is egy rövid, tizenöt napos határidővel szülessen meg a végzés. Így, ha a nyilvántartásba vételi/változásbejegyzési kérelem áttételének vagy hiánypótlási felhívás kiadását mellőzve történő visszautasításának nincs helye, és nem kell a kérelmezőt a hiányok pótlására felhívni, vagy a kérelmező a hiánypótlási kötelezettségének eleget tett, a bíróság a szakszervezetet (szakszervezeti szövetséget) legkésőbb a kérelem benyújtásától számított tizenöt napon belül nyilvántartásba veszi, vagy a változásbejegyzési kérelemben szereplő adatokat nyilvántartásba veszi.

**7. A foglalkoztatás-felügyeleti hatóság szerepe**

Relevánsnak tartjuk azt a problémát, hogy ha a szakszervezetek Mt.-ben rögzített (tételes) jogai sérülnek, jelenleg a jogsérelem orvoslására a bírósági úton kívül érdemben nincs más lehetőség. Ezen jogok megsértése esetén a szakszervezet ugyan munkaügyi jogvitát kezdeményezhet [Mt. 285. § (1) bekezdés], a bíróság viszont legfeljebb csupán megállapíthatja a jogsértés tényét; szankciót a törvény nem nevesít („lex imperfecta”, azaz következmények nélküli szabály).

Ezzel a problematikával sem a hatályos, sem a korábbi munkaügyi ellenőrzési jogszabály[[43]](#footnote-43) ) sem kezd(ett) érdemben semmit, azaz a hatóság hatásköre nem terjed ki ilyen esetekre. Ugyan a korábban hatályos Met. szövege tartalmazta, hogy a jogszabályi feltételeknek „meg nem felelő foglalkoztatás”, illetve munkavállalás visszaszorítására, valamint a munkavállalók és érdekképviseleti szervei jogainak védelmére lett alkotva, de ennek oka az volt, hogy a hatóságnak még 1996-ban léteztek konkrét jogosultságai ezen a területen.[[44]](#footnote-44) Így a munkaügyi ellenőrzés kiterjedt a munkavállalók gazdasági és társadalmi érdekei védelme céljából szakszervezet szervezését biztosító szabályokkal összefüggő munkáltatói kötelességekre, a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállalónak, az üzemi és a közalkalmazotti tanács tagjának és a munkavédelmi képviselőnek a munkajogi védelmére, valamint kedvezményére vonatkozó szabályok ellenőrzésére, illetve a szakszervezet által kifogásolt intézkedésekkel összefüggő munkáltatói kötelességek végrehajtására vonatkozó szabályok betartására.[[45]](#footnote-45)

Indokoltnak tartanánk ezért az ellenőrzési tárgykörök – körültekintő, jól átgondolt – bővítését. Ennek megfelelő iránya lehet, hogy az Mt.-ben foglalt egyes (hatósági eszközökkel is bizonyítható) munkavállalói érdekképviseleti jogok megfelelő érvényesülésének vizsgálata kerüljön ismét a munkaügyi (foglalkoztatás-felügyeleti) ellenőrzés hatáskörébe, a jogsértéshez pedig kapcsolódjon szankció (klasszikusan a munkaügyi bírság kiszabása). Ilyenek lehetnének például:

- a szakszervezeti tájékoztatási jog, a „propaganda” jog;

- a „helyiséghasználati” jog, a „belépési” jog;

- az üzemi tanács működését biztosító bizonyos jogosítványok,

- az információs és konzultációs jogok megsértése.

**A FEJEZETBEN SZEREPLŐ JAVASLATOK RÖVIDEN**

**A fentiekben kifejtett javaslataink az alábbiak szerint foglalhatók össze:**

**- Indokolt az Mt. szakszervezetekkel kapcsolatos fogalomhasználatának (például „tisztségviselő”, „felsőbb szerv”) átfogó felülvizsgálata.**

**- Szükséges a szakszervezeti jogosítványok jogállás- és szektorsemleges biztosítása, a kollektív szerződéses szabályozás lehetőségeinek differenciálása mellett a közszféra, illetve a versenyszféra területén.**

**- Szükséges az üzemi tanács és a szakszervezet funkcionális szétválasztása, és jogosítványaik „profiltisztítása” (így pl. indokolt lenne a normatív hatályú üzemi megállapodás lehetőségének eltörlése).**

**- A szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelmét a szakszervezeti taglétszámtól kellene függővé tenni.**

**- Lehetővé kellene tenni a szakszervezet számára a közérdekű igényérvényesítés.**

**- Át kellene alakítani a munkaidő-kedvezmény szabályait, valamint lehetővé kellene tenni a szakszervezet által foglalkoztatott tisztségviselők és szakértők állami alapból történő finanszírozását.**

**- Indokolt lenne kidolgozni a szakszervezetek normatív támogatási rendszerét a taglétszám alapján.**

**- Ki kellene dolgozni a szakszervezeti taglétszámok igazolására vonatkozó szabályozást, amely célra javasoljuk a bíróságon vezetett átlátható, naprakész, közhiteles nyilvántartás létrehozását.**

**- A szakszervezetek nyilvántartásba vétele és az egyes változásbejegyzési aktusok során indokolt a gazdasági társaságokéhoz hasonló, *„sui generis”* eljárásjogi szabályozás (polgári nemperes eljárás) megalkotása, amely jóval rövidebb – például tizenöt napos – ügyintézési határidőket tenne lehetővé.**

**- A munkavállalói érdekképviseleti jogok megfelelő érvényesülésének vizsgálata kerüljön ismét a munkaügyi (foglalkoztatás-felügyeleti) ellenőrzés hatáskörébe, a jogsértéshez pedig kapcsolódjon szankció (például munkaügyi bírság).**

1. PhD, ügyvezető alelnök, Munkástanácsok Országos Szövetsége; ügyvéd; egyetemi adjunktus, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék [↑](#footnote-ref-1)
2. Adjunktus, Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék; egyetemi docens, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Államtudományi és Nemzetközi Tanulmányok Kar, Emberi Erőforrás Tanszék. [↑](#footnote-ref-2)
3. Ld. még ehhez Szabó Imre Szilárd: A kollektív szerződések szerepe a megújult munkajogi szabályozásban. Magyar Munkajog E-folyóirat, hllj.hu, 2015/1. [↑](#footnote-ref-3)
4. 1992. évi Mt. 21. § (1) bek. [↑](#footnote-ref-4)
5. 1992. évi Mt. 25. § (1) bek., Mt. 273. §. A szabályozás változásának összehasonlítását lásd: Kártyás Gábor: A szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme és legújabb fejleményei. In: Bankó Zoltán – Berke Gyula – Tálné Molnár Erika (szerk.): Quid Juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára. Budapest, Pécs, PTE ÁJK, Kúria, Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, 2018, 202–205. [↑](#footnote-ref-5)
6. 1992. évi Mt. 25. § (2) bek., Mt. 274. § (2) bek. [↑](#footnote-ref-6)
7. 1992. évi Mt. 25. § (5) bek. [↑](#footnote-ref-7)
8. Mt. 274. § (4) bek. [↑](#footnote-ref-8)
9. 1992. évi Mt. 23. §. [↑](#footnote-ref-9)
10. 1992. évi Mt. 76. § (7) bek. h) pont, Mt. 46. §. [↑](#footnote-ref-10)
11. A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (Met.) 3. § (1) bek. m–n) pontok. [↑](#footnote-ref-11)
12. Az államháztartásról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 15. § (5) bek. b) pont. [↑](#footnote-ref-12)
13. Az egyes szabálysértésekről szóló 218/1999. (XII. 28.) Korm. rendelet 95. §. [↑](#footnote-ref-13)
14. Gyulavári Tamás – Kártyás Gábor: A kollektív szerződéses lefedettség csökkenése Magyarországon (2012-2023). Friedrich-Ebert-Stiftung Budapesti Irodája, Budapest, 2023. szeptember https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/20640.pdf (2024. május 9.) 31. [↑](#footnote-ref-14)
15. Példák a versenyszférában működő szakszervezeti konföderációk elmúlt években született állásfoglalásaiból:

    A LIGA Szakszervezetek álláspontja: *„A kollektív jogok területén pedig a változás a jogok érvényesítésére szolgáló garanciák szisztematikus eltávolításában jelenik meg.”* Részlet a tanulmány szakszervezeti előszavából. In: Dabis Erzsébet–Feleky Gábor–Lőrinczi János–Rossu Balázs–Ruzs Molnár Krisztina: Elemző tanulmány – az új Munka Törvénykönyvének hatásvizsgálata. (Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája, TÁMOP-2.5.3.C-13/1-2013-0001). 2015. 3.

    Lásd részletesen: Az új Mt. története (2011): <http://www.liganet.hu/page/88/art/6296/akt/0/html/az-uj-mt-tortenete.html> (Letöltés ideje: 2019. 12. 26.).

    A Munkástanácsok Országos Szövetségének véleménye az Mt. tervezetéről (2011): *„lényegesen korlátozza a szakszervezetek munkahelyi jogait”*.

    <http://www.vpdsz.hu/2011pdffajl/pdf_08/Mt_MOSZ_velemeny_110804.pdf> (Letöltés ideje: 2019. 12. 26.)

    A Magyar Szakszervezeti Szövetség (2018) az ún. „fehér könyvben” így fogalmaz: *„a szabályozásból kirajzolódó tendencia egyértelmű: a cél a szakszervezetek szerepének gyengítése, így a munkavállalói érdekek védelmének korlátozása a nemzetközi standardok által megkívánt minimális szintre, sőt bizonyos esetekben még ez alá is…”* <https://www.pvdsz.hu/uploads/Feher_konyv.pdf> (Letöltés ideje: 2019. 12. 26.) [↑](#footnote-ref-15)
16. Lásd az ún. szakszervezeti „kifogás” jogának megszűnése, amellyel kapcsolatban a szakszervezetek jelezték, hogy annak elhagyásával párhuzamosan legalább a bírósági eljárásban biztosítani kellene a munkáltatói döntés végrehajtásának felfüggesztését a szakszervezet alapos indítványára. [↑](#footnote-ref-16)
17. Például a munkaidő-kedvezmény mértékének csökkentése, a munkáltató részéről a „bennragadt órák” törvényben előírt megváltásának megszűnése, védett tisztségviselők számának korlátozása stb. [↑](#footnote-ref-17)
18. Egyes szakszervezeti vélemények szerint szimbolikus üzenettel bírt már önmagában az is, hogy a szakszervezetekre vonatkozó joganyag a törvény végén kapott helyet, ráadásul a munkavállalói participációt megvalósító üzemi tanácsi szabályozást követően. [↑](#footnote-ref-18)
19. Erről részletesen: Szabó Imre Szilárd: A szakszervezet jogállása a magyar munkajogban (2022), Novissima. [↑](#footnote-ref-19)
20. 1992. évi Mt. 22. § (3) bek. [↑](#footnote-ref-20)
21. Mt. 262. § (1) bek. [↑](#footnote-ref-21)
22. Munkajogi jogutódlás (mai terminológia szerint munkáltató személyében bekövetkező változás) esetén a jogelőd és jogutód munkáltató a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet, szakszervezet hiányában az üzemi tanácsot, üzemi tanács hiányában a nem szervezett munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottságot volt köteles tájékoztatni [1992. évi Mt. 85/B. § (1) bek.]. Amennyiben pedig a munkáltató csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezte, üzemi tanács hiányában a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetek és a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal volt köteles konzultációt kezdeményezni [1992. évi Mt. 94/B. § (1) bek.]. [↑](#footnote-ref-22)
23. Mt. 72. § (1) bek., 265. § (2) bek. [↑](#footnote-ref-23)
24. Mt. 264. § (2) bek. j), k) és n) pont. [↑](#footnote-ref-24)
25. Mt. 266. §. [↑](#footnote-ref-25)
26. Szabó Imre Szilárd: A szakszervezetek jogállása a magyar jogban. Doktori (PhD) értekezés. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar. Budapest-Pécs, 2022. 160–161. [↑](#footnote-ref-26)
27. Az Mt. alapján a szakszervezet a 236. § (2) bekezdésben foglaltak szerint önállónak minősülő telephelyen foglalkoztatott tisztségviselők közül, ha a munkavállalóknak a naptári év első napján a megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma *a)*az ötszáz főt nem haladja meg, egy főt, *b)*az ötszáz főt meghaladja, de az ezer főt nem haladja meg, két főt, *c)*az ezer főt meghaladja, de a kétezer főt nem haladja meg, három főt, *d)*a kétezer főt meghaladja, de a négyezer főt nem haladja meg, négy főt, *e)*a négyezer főt meghaladja, öt főt jelölhet meg. Az így megjelölt tisztségviselőn túlmenően védelem illeti meg a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet alapszabály szerinti legfelsőbb szerve által megjelölt egy tisztségviselőt [Mt. 273. § (3)–(4) bek.]. [↑](#footnote-ref-27)
28. Szabó Imre Szilárd: A szakszervezetek jogállása a magyar jogban. Doktori (PhD) értekezés. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar. Budapest-Pécs, 2022. 145. [↑](#footnote-ref-28)
29. Kártyás Gábor: A szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelme és legújabb fejleményei. In: Bankó Zoltán – Berke Gyula – Tálné Molnár Erika (szerk.): Quid Juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára. Pécs–Budapest, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Kúria, Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, 2018, 207. [↑](#footnote-ref-29)
30. Mt. 272. § (6)–(7) bek. E rendelkezések lényegében nem különböznek az 1992. évi Mt. szabályaitól, melyek szerint a szakszervezet joga volt, hogy a munkavállalókat anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikról és kötelezettségeikről tájékoztassa, továbbá a munkaügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érintő körben tagjait a munkáltatóval szemben, illetőleg az állami szervek előtt képviselje. A szakszervezet jogosult volt továbbá a tagját – meghatalmazás alapján –, annak élet- és munkakörülményeit érintő kérdésekben bíróság, más hatóság, illetve egyéb szervek előtt képviselni [1992. évi Mt. 19. § (2)–(3) bek.]. [↑](#footnote-ref-30)
31. Ebktv. 20. §. [↑](#footnote-ref-31)
32. BH 2014. 345. [↑](#footnote-ref-32)
33. Az egyesületre vonatkozó részletszabályokat a Ptk. 3:63–3:87. §-ai tartalmazzák. [↑](#footnote-ref-33)
34. Az Ectv. 4. § (3) 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. [↑](#footnote-ref-34)
35. A névjegyzék a 2011. évi CLXXXI. törvény 86.§ (1) bekezdése szerint közhiteles. Elérhető itt: <https://birosag.hu/civil-szervezetek-nevjegyzeke> [↑](#footnote-ref-35)
36. Reményünket fejezzük ki, hogy a 2026-tól hatályba lépő a jogi személyek nyilvántartásáról és a nyilvántartási eljárásról szóló 2021. évi XCII. törvény meg fog felelni ennek a kívánalomnak. [↑](#footnote-ref-36)
37. Committee on Freedom of Association [↑](#footnote-ref-37)
38. 337th Report, Case No. 2244, para. 1261. Lásd: Freedom of Association ILO, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Fifth (revised) edition. 63. [↑](#footnote-ref-38)
39. A 87. számú Egyezmény 2. cikke értelmében a munkavállalók és munkáltatók mindennemű megkülönböztetés nélkül jogosultak szervezetek létrehozására, valamint, kizárólag az érintett szervezet szabályaitól függően, jogosultak csatlakozni a maguk választotta szervezethez, előzetes jóváhagyás nélkül. A 3. cikk 1. bekezdése rögzíti, hogy a munkavállalók és a munkáltatók szervezeteinek jogában áll alapszabályaik és szabályaik kidolgozása, képviselőik szabad megválasztása, szervezetük irányításának, illetve tevékenységük megszervezése, valamint programjaik megfogalmazása. Ugyanezen cikk 2. bekezdése szerint az állami hatóságok kötelesek tartózkodni minden beavatkozástól, ami ezt a jogot korlátozná, vagy annak törvényes gyakorlását gátolná. [↑](#footnote-ref-39)
40. Committee on Freedom of Association (CFA), [↑](#footnote-ref-40)
41. Ld. 330. jelentés, 2038. sz. ügy, 156. bekezdés. [↑](#footnote-ref-41)
42. Ld. 338. jelentés, 2273. sz. ügy, 294. bekezdés. [↑](#footnote-ref-42)
43. Met. [↑](#footnote-ref-43)
44. A jogalkotó 2012-ben szüntette meg ezt a jogkört. [↑](#footnote-ref-44)
45. A Met. 3. § (1) bekezdés h), i), j) pontja. [↑](#footnote-ref-45)